

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

**ANÁLISIS DEL BONO DE CALIDAD OTORGADO POR EL
INGENIO PANTALEÓN COMO UNA VENTAJA ECONÓMICA A SUS
TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL CORTE DE CAÑA**

MARÍA DE LOS ANGELES CASTELLANOS RODRÍGUEZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2007.

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

**ANÁLISIS DEL BONO DE CALIDAD OTORGADO POR EL INGENIO
PANTALEÓN COMO UNA VENTAJA ECONÓMICA A SUS TRABAJADORES
AGRÍCOLAS DEL CORTE DE CAÑA**

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 DE LOS ANGELES CASTELLANOS RODRÍGUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2007.

**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. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Hugo Haroldo Calderón Morales
Vocal: Licda. Jorge Leonel Franco Morán
Secretario: Lic. Sergio Leonel Castro

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Patricia Cervantes de Gordillo
Vocal: Lic. Edwin Iván Romero Morales
Secretaria: Licda. Gloria Echeverría de Huitz

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



Licenciado

Pedro José Luis Marroquín Chinchilla

Abogado y Notario

Guatemala, 10 de noviembre del 2,006



Licenciado

MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN

Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Tengo el honor de dirigirme a usted para manifestarle que procedí a asesorar el trabajo de tesis presentado por la estudiante **MARÍA DE LOS ANGELES CASTELLANOS RODRÍGUEZ**, con número de carné 199916895, intitulado "**ANÁLISIS DEL BONO DE CALIDAD OTORGADO POR EL INGENIO PANTALEÓN COMO UNA VENTAJA ECONÓMICA A SUS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL CORTE DE CAÑA**", para lo cual me permito emitir el siguiente dictamen:

- 1.- La investigación llevada a cabo por parte de la bachiller María de los Angeles Castellanos Rodríguez, constituye un aporte bastante valioso y significativo para la bibliografía guatemalteca.
- 2.- El tópico aludido, fue investigado con mucho interés ya que el trabajo relacionado denota un estudio profundo para la sociedad guatemalteca.
- 3.- Sugerí a la interesada una serie de correcciones al índice y bibliografía, así como al título original, quedando a mi juicio satisfactoriamente la presente investigación; considero que su aporte es valioso y sin dudar lo será importante tanto para estudiantes como para profesionales.
- 4.- Por las razones expuestas y en cumplimiento a los requisitos reglamentarios, en mi carácter de asesor de tesis emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar en la tramitación correspondiente.

Con muestra de mi estima, me suscribo del señor Coordinador, como su atento y seguro servidor.

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario
Colegiado No. 5,379

Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Abogado y Notario



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

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) JORGE MARIO CIFUENTES DE LEÓN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **MARÍA DE LOS ANGELES CASTELLANOS RODRÍGUEZ**, Intitulado: **"ANÁLISIS DEL BONO DE CALIDAD OTORGADO POR EL INGENIO PANTALEÓN COMO UNA VENTAJA ECONÓMICA A SUS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL CORTE DE CAÑA"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

Jorge Mario Cifuentes De León
Abogado y Notario
8ª. Avenida 20-22 zona 1 oficina 26 2º. Nivel Edificio Castañeda Molina Guatemala
Teléfonos 56029259 – 58414635



Guatemala, 7 de febrero del año 2007

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



En cumplimiento a lo dispuesto por esta Unidad en resolución del veintisiete de enero del año en curso, procedí a revisar el trabajo de la Bachiller María de los Angeles Castellanos Rodríguez, intitulado ANÁLISIS DEL BONO DE CALIDAD OTORGADO POR EL INGENIO PANTALEÓN COMO UNA VENTAJA ECONÓMICA A SUS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL CORTE DE CAÑA, el cual fue debidamente asesorado por el Licenciado Pedro José Luis Marroquín Chinchilla.

Luego de revisado el presente trabajo, respetuosamente me permito informar que la autora acató las instrucciones que le formulé para concluir su trabajo con el contenido científico y técnico a mi criterio oportuno, habiendo aplicado las técnicas de investigación establecidas en su punto de tesis. Dentro de la redacción del presente estudio utiliza la bibliografía adecuada y formula las conclusiones a las cuales arribó, siendo congruentes con el desarrollo del trabajo y expone recomendaciones que estima pertinentes para superar los aspectos que limitan el conocimiento y solución del problema.

Por lo anterior, APRUEBO el trabajo de la Bachiller María de los Angeles Castellanos Rodríguez, ya que reúne los requisitos exigidos por la normativa para la elaboración de tesis para que pueda ser discutido posteriormente en el examen público respectivo.

Lic. Jorge Mario Cifuentes De León
Abogado y Notario
Colegiado 1587





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, uno de junio del año dos mil siete

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARÍA DE LOS ANGELES CASTELLANOS RODRÍGUEZ, Titulado "ANÁLISIS DEL BONO DE CALIDAD OTORGADO POR EL INGENIO PANTALEON COMO UNA VENTAJA ECONOMICA A SUS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL CORTE DE CAÑA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/slth



DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente de esperanza y quien ha sido mi guía en todo momento.
- A MIS PADRES:** El apoyo más sincero que he tenido; quienes con su paciencia y sacrificio han hecho posible este triunfo el cual también es suyo.
- A MI FAMILIA:** En especial a mis hermanos, Oliver y Cristian, quienes me han acompañado a lo largo del camino que me trajo hasta aquí.
- A MIS AMIGAS Y AMIGOS:** A todos y todas ustedes con mucho cariño, especialmente a las compañeras de la jornada matutina.
- A LOS PROFESIONALES:** Lic. Erick Adolfo Castellanos Larios, Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla, Lic. Jorge Mario Cifuentes De León.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, jornada matutina.
- A MI PAÍS:** Guatemala.
- A USTED:** Que me acompaña en este día especial.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Trabajo, trabajador agrícola y el cortador de caña.....	1
1.1. Trabajo.....	1
1.1.1. Definición.....	1
1.1.2. Regímenes especiales.....	2
1.1.3. Trabajo agrícola.....	3
1.2. Trabajador agrícola.....	4
1.2.1. Definición.....	4
1.2.2. Clasificación doctrinaria.....	5
1.2.2.1. Trabajadores agrícolas permanentes residentes.....	5
1.2.2.2. Trabajadores agrícolas no residentes.....	5
1.2.2.3. Trabajadores agrícolas eventuales.....	6
1.3. El cortador de caña.....	7
1.3.1. Clasificación.....	8
1.3.2. Características.....	10
1.3.3. Condiciones en que presta su trabajo.....	12
1.3.3.1. Materia u objeto	12
1.3.3.2. Forma o modo de su desempeño	12
1.3.3.3. Tiempo de su realización.....	14
1.3.3.4. Lugar de ejecución.....	15
1.3.3.5. Retribuciones a que está obligado el patrono.....	15

1.3.3.6. Forma del contrato	19
-----------------------------------	----

CAPÍTULO II

2. Salario y bonificación.....	27
2.1. Salario.....	27
2.1.1. Etimología y antecedentes.....	27
2.1.2. Definición.....	28
2.1.3. Características.....	29
2.1.4. Naturaleza jurídica.....	30
2.1.5. Integración.....	31
2.1.5.1. Salario ordinario.....	32
2.1.5.2. Aguinaldo.....	32
2.1.5.3. Bonificación anual.....	32
2.1.5.4. Comisiones.....	32
2.1.5.5. Prestaciones adicionales en especie.....	33
2.1.5.6. Participación en utilidades.....	33
2.1.5.7. Gratificaciones.....	33
2.1.6. El salario del cortador de caña	33
2.2. Bonificación.....	36
2.2.1. Etimología y antecedentes.....	36
2.2.2. Definición.....	36
2.2.3. Características.....	38
2.2.4. Naturaleza jurídica.....	39
2.2.5. Clasificación.....	40

CAPÍTULO III

3.	El Ingenio Pantaleón	43
3.1.	Antecedentes.....	43
3.2.	Producción.....	45
3.3.	Historia.....	46
3.4.	Proceso de producción.....	47
3.5.	Área cultivada	49
3.6.	Número de trabajadores del corte de caña	49

CAPÍTULO IV

4.	Análisis del bono de calidad otorgado por el Ingenio Pantaleón como una ventaja económica a sus trabajadores agrícolas del corte de caña	53
4.1.	¿Qué es el bono de calidad?	53
4.2.	Objetivo del bono de calidad	54
4.3.	Procedimiento de pago	54
4.4.	Contexto jurídico del bono de calidad	55
4.5.	Análisis jurídico del bono de calidad	57
4.6.	Cómo opera el bono de calidad.....	61
4.7.	Ventajas económicas para el ingenio	63
4.8.	Ventajas económicas para el trabajador	63
4.9.	Desventajas económicas para el trabajador	64
	CONCLUSIONES	67
	RECOMENDACIONES	69
	BIBLIOGRAFÍA	71

INTRODUCCIÓN

Guatemala es uno de los principales exportadores de azúcar en el mundo y, como tal, debe competir con países como Brasil y Cuba; por lo mismo, el azúcar de Guatemala tiene que tener una calidad superior, además, con la firma del Tratado de Libre Comercio, la competencia en el mercado exige más a las empresas que quieren permanecer en éste; y para ello la agroindustria azucarera necesitaba mejorar su sistema de producción e hizo importantes cambios dentro de este proceso, creando un sistema cuya base es el trabajador; éste incluye el pago con incentivos; quiere decir que a mayor esfuerzo mayor beneficio para el trabajador.

Sin embargo, con el nuevo sistema de producción, el trabajador no sería capaz de recolectar la misma cantidad de caña de azúcar, pues éste requiere de un mayor esfuerzo; y como los trabajadores devengan en relación a lo que producen, su sueldo disminuiría; por ello, el Ingenio Pantaleón dispuso pagar a sus trabajadores el bono de calidad.

Todo bono nace con la idea de aumentar la retribución de los trabajadores; por ello surge la interrogante acerca del objeto de este bono que en apariencia es un incentivo. El bono de calidad supone un incentivo para que el trabajador se esfuerce más al realizar su trabajo, dando como resultado una caña que entra más limpia al proceso de producción y, por ende, el azúcar que se produce es de mejor calidad. Con esta forma de producción, el ingenio obtiene una economía de tiempo y dinero; el cual,

en teoría, se intenta traducir en ventajas para los trabajadores.

Para el presente trabajo se planteó la hipótesis: la implementación del bono de calidad para los trabajadores del Ingenio Pantaleón obedece al cumplimiento de uno de los principios de derecho laboral; según el cual no pueden disminuirse las condiciones otorgadas a los trabajadores y no a la idea de incrementar su condición económica. Tiene como finalidad determinar el objetivo de la implementación del bono de calidad por el ingenio Pantaleón a sus trabajadores agrícolas.

El trabajador campesino es uno de los más importantes en una economía basada en la agricultura, su nivel de vida, sin embargo, es muy bajo; sus oportunidades son pocas y sus ingresos sólo le ayudan a sobrevivir, no así para asegurar a sus hijos un mejor futuro. En Guatemala los principales productos de exportación son el azúcar y el café; en la Costa Sur, la producción de azúcar es fuente de trabajo para miles de campesinos, tanto de éste como de otros puntos del interior del país.

En el desarrollo del trabajo, se hace referencia a la vida del cortador de caña, especialmente a la de aquél que labora con el Ingenio Pantaleón y las tareas que éste realiza. Se conoce también de la historia del Ingenio Pantaleón y su sistema de producción de caña, así como la forma en que retribuye el esfuerzo, económicamente a los cortadores. Todo lo anterior, para comprender el objeto y función del bono de calidad que el cortador recibe a cambio de hacer su trabajo en forma más cuidadosa para que la caña llegue al ingenio lo más limpia posible.

A través del método de la deducción se extraen los elementos necesarios para un análisis jurídico, de la situación de los trabajadores y el Ingenio Pantaleón respecto al bono de calidad. Además se realizaron varias entrevistas, entre otras cosas para poder recopilar la información incluida.

El bono de calidad supone una ventaja económica para los trabajadores del ingenio, sin embargo, sus ingresos económicos siguen siendo los mismos que con el antiguo sistema; entonces, si una ventaja económica significa un incremento en el salario del trabajador, éste, al parecer, no está cumpliendo específicamente con esta función, pues al disminuir las condiciones del trabajador sin los requisitos que manda el Código de Trabajo en su Artículo 20, automáticamente estaría operando en los trabajadores un despido indirecto, según el Artículo 79 inciso j.

La investigación se divide en cuatro capítulos, en el primero se desarrolla el trabajo, trabajador agrícola y el cortador de caña, definiciones, regímenes, clasificación, características y condiciones; el segundo contiene el salario y bonificación, etimología, definiciones, características, naturaleza jurídica, integración y clasificación; en el tercero se establece lo relacionado al Ingenio Pantaleón, sus antecedentes, producción, historia, proceso de producción, área cultivada y número de trabajadores del corte de caña; y el cuarto trata del análisis del bono de calidad otorgado por el Ingenio Pantaleón como una ventaja económica a sus trabajadores agrícolas del corte de caña, qué es el bono de calidad, objetivo, procedimiento de pago, contexto jurídico, análisis jurídico, cómo opera, ventajas económicas para el ingenio y para el trabajador y

desventajas económicas para el trabajador.

CAPÍTULO I

1. Trabajo, trabajador agrícola y el cortador de caña

1.1. Trabajo

1.1.1. Definición

Los conceptos de trabajo justifican la actividad humana y presentan ésta como un medio noble, lejos de constituir una pesada carga para la humanidad. La Constitución Política de la República de Guatemala regula el trabajo en el capítulo de los Derechos Sociales; definiéndolo como un derecho y una obligación social. Tanto la Constitución como el Código de trabajo garantizan su libre ejercicio.

Entonces podemos indicar que el trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

“Es todo esfuerzo físico y/o mental del hombre desplegado en función de obtener bienes satisfactores más adecuados. Es el conjunto de facultades corporales y mentales existentes en el ser humano, puestas en ejercicio para producir un bien o un

servicio de cualquier género. Es el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.”¹

1.1.2. Regímenes especiales

Se refieren a la regulación de la prestación de servicios que por su naturaleza requieren de condiciones diversas a la generalidad de los trabajadores. Se parte siempre del supuesto de no lesionar las disposiciones generales y de atender algunos matices que se refieren al establecimiento de la relación laboral, a la forma, monto y tiempo de fijar o pagar el salario; a aspectos especiales, disciplinarios y de rescisión o terminación de las relaciones laborales.

En nuestro Código de Trabajo, encontramos que el título cuarto es el que regula los regímenes especiales y que se refiere a: a) trabajo agrícola y ganadero; b) trabajo de mujeres y menores de edad; c) trabajo a domicilio, d) trabajo doméstico; e) trabajo de transporte, f) trabajo de aprendizaje, g) trabajo en el mar y en las vías navegables; y h) de los servidores del estado y sus instituciones.

El capítulo mencionado permite la incorporación de otros trabajadores con modalidades o características distintivas no ajenas a la ley, que sigan la misma técnica de respetar las condiciones o prestaciones mínimas que se establecen para los demás trabajadores, pero donde se requiere, por la naturaleza de sus servicios; regular ciertas

¹ Ministerio de Trabajo, **Glosario** <http://minitrabajo.gob.gt/gloss> (9 de agosto de 2006)

modalidades en las relaciones de trabajo, como es el caso de los trabajadores del campo, debido a que las disposiciones generales de la ley no son suficientes para su reglamentación; y a pesar de que en contratos colectivos podrían establecerse algunas de esas normas, el objeto de incluirlas en la ley es que sean un mínimo de derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores.

1.1.3. Trabajo agrícola

Debido a su particularidad, así como a la importancia que en nuestro país representa; el trabajo agrícola ha sido regulado en el Código de Trabajo como uno de los regímenes especiales, es por ello que antes de entrar a desarrollar el presente trabajo necesitamos conocer ciertos aspectos acerca de la labor realizada por el trabajador agrícola y específicamente por los cortadores de caña.

“Por trabajo agrícola o rural, se hace referencia al de carácter manual o mecánico ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, explotación de la caza y de la pesca y tareas auxiliares.”²

El factor climático influye de manera especial en los trabajos agrícolas; impone formas especiales de trabajo para el obrero agrícola en las que se contemplan tanto la

² Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, tomo VI, pág. 461.

jornada de trabajo, las vacaciones y los descansos como manera de trabajar en su intensidad y todo lo relativo a la estabilidad en el empleo de esta clase de trabajadores.

1.2. Trabajador agrícola

1.2.1. Definición

“Trabajador agrícola es el que presta sus servicios en la agricultura o en otras labores de campo, como la ganadería y la explotación forestal.”³

Manuel Ossorio define al trabajador agrícola o trabajador rural como trabajadores que se trasladan a lugares distintos al de su residencia para realizar en determinadas épocas del año, las labores de recolección, zafra y otras similares; los trabajadores permanentes y los tamberos medieros.

De acuerdo con el Código de Trabajo, Artículo 138, los trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera, los trabajos propios y habituales de ésta. En el segundo párrafo de dicho Artículo se hace la aclaración de que este trabajo no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

³ **Ibid**, pág 450.

1.2.2. Clasificación doctrinaria

“Doctrinariamente el concepto de trabajadores agrícolas acepta la siguiente subclasificación:

- 1) Trabajadores agrícolas permanentes residentes
- 2) Trabajadores agrícolas no residentes
- 3) Trabajadores agrícolas eventuales”⁴

1.2.2.1. Trabajadores agrícolas permanentes residentes

Son aquellos que viven gratuitamente en casa construida dentro de los límites de la hacienda, y previo contrato que determine su condición, hacen depender habitualmente sus medios de subsistencia del jornal o salario que reciban en trabajos relativos al cultivo de la tierra. Se presume este tipo de trabajador, el que en las condiciones expresadas tiene en la hacienda una permanencia continua de más de 3 meses.

1.2.2.2. Trabajadores agrícolas no residentes

Son los que laboran en todas las épocas del año al servicio de determinado patrono pero no viven en la finca, o sea que tienen su domicilio o residencia en otro

⁴ Solórzano Barrientos, Álvaro, **Régimen de trabajo rural**, pág. 26.

lugar distante o no de la finca, pero que por razones de tipo económico social prefieren esta situación.

1.2.2.3. Trabajadores agrícolas eventuales

Este tipo de trabajadores laboran únicamente durante determinadas épocas del año, al servicio de un empleador; también se le denomina trabajo estacional o de temporada, debido a lo característico del mismo que sólo se efectúa en algunas estaciones del año. Además, esta clase de trabajador agrícola tiene carácter de provisional en sus tareas y su contrato, si bien es cierto que es por un tiempo indeterminado, también lo es que se halla supeditado a la prestación de un servicio de índole incidental.

Las producciones de tipo estacional requieren, durante la temporada de cosecha y cultivo, la concurrencia de grandes contingentes de trabajadores para realizar las tareas impuestas por el ciclo productivo, pues los obreros permanentes no podrían cumplirla íntegramente dentro de los plazos perentorios a que obliga su naturaleza. En cambio, las plantaciones de producción permanente difícilmente necesitarán de este concurso adicional.

“Un ejemplo típico de plantación que emplea gran número de obreros temporeros es la caña de azúcar, cuya cosecha y elaboración deben realizarse en períodos improrrogables determinados por la maduración de las plantas.”⁵

Desde el punto de vista de los movimientos de población y por las diferencias señaladas, se establece una relación interregional en que unas zonas expulsan mano de obra y otras la atraen. La mayor o menor demanda de fuerzas de trabajo y su empleo estacional están en función de los requisitos de los diferentes cultivos y el grado de mecanización aplicado en las diferentes fases del cultivo. Otra explicación de la emigración de esta mano de obra, es el bajo precio del salario en sus regiones de origen.

La caña, el algodón, el café, entre otros, son cultivos cuya necesidad de trabajadores no puede ser satisfecha con la población local sino que siempre requiere para la cosecha mano de obra importada de otras regiones; ese es el caso del Ingenio Pantaleón.

1.3. El cortador de caña

La transformación de la materia prima en azúcar depende de una operación básica: el corte de caña. El resultado de este trabajo se determina por aspectos como

⁵ De Buen L., Néstor, **Derecho del trabajo**, tomo II, pág. 202.

la capacidad física del cortador, las condiciones ambientales, la variedad de caña y la herramienta a utilizar.

1.3.1. Clasificación

“A los trabajadores azucareros, en general, se les puede clasificar en tres grandes sectores según presten servicios en los predios dedicados al cultivo de la caña de azúcar o en los establecimientos fabriles.

- a) personal de campo
- b) personal de taller y
- c) personal de fábrica”⁶

Los primeros se emplean en las tareas de cultivo o de recolección de la caña de azúcar, y los segundos, en los talleres, fábricas y administración de los ingenios azucareros.

En cada una de esas áreas clasifican al personal en:

- puestos de gerencia;
- puestos medios y
- trabajadores.

⁶ Ordóñez Alfaro, Lidia del Carmen, **Conjunto habitacional para los cortadores de caña de azúcar de los ingenios del municipio de Santa Lucía Cotzumalguapa**, pág. 108.

Los trabajadores pueden ser:

- **Permanentes:** integrando el personal estable de la empresa;
- **Temporarios:** si participan únicamente en la recolección y molienda de la materia prima;
- **Transitorios:** si se contratan para una tarea ocasional como la plantación, el regadío, la construcción de defensas en los ríos, etc.

Los cortadores de caña se clasifican en:

- **Cortadores de cuadrilla:** son aquellos cortadores que vienen de otras regiones lejanas a la región azucarera, generalmente del Altiplano, Occidente y Oriente del país. A éstas se les provee de vivienda y alimentación a bajo costo en lo que los ingenios llaman “módulos habitacionales”. Éste, es enganchado en su lugar de origen por un habilitador o reclutador, casi siempre por medio de un anticipo, siendo incluido en un grupo compuesto por personas que están en la misma condición que él; éste grupo se llama cuadrilla. Estas personas constituyen en su mayoría un semiproletariado, en tanto no están totalmente desvinculados de sus medios de producción, en este caso la tierra, pero que tienen necesidad de vender su fuerza de trabajo durante cierta época del año.
- **Cortadores voluntarios:** se les llama así a aquellos cortadores que residen en lugares cercanos a las áreas de corte o que viaja voluntariamente a las haciendas o fincas buscando trabajo por determinado tiempo que él desea o bien

a veces el que la finca le señala, de donde se deduce que no está obligado a laborar durante determinado tiempo sino el que ellos creen conveniente y a diferencia del cuadrillero no es enganchado por el habilitador, y por lo tanto, no recibe ningún anticipo que lo obligue a aceptar las condiciones de un contrato que aún no conoce.

1.3.2. Características

El nivel de vida de los trabajadores agrícolas varía especialmente en el ámbito campesino, pues, de acuerdo con Alfredo Herrera, las tareas temporarias y transitorias se efectúan con prolongados intervalos que determinan la discontinuidad en la prestación del servicio y en la percepción de retribuciones.

Por otro lado, la incidencia de enfermedades relacionadas con agroquímicos en trabajadores del campo está mayormente relacionada con la actividad cañera como lo demuestran los datos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) con respecto a intoxicaciones atendidas por el IGSS en 1994. El 27 % de las intoxicaciones ocurrieron en el cultivo de caña y el 21 % en el cultivo del café. Los departamentos que reportaron los mayores números de casos fueron Suchitepéquez (23%), Escuintla (20%) y Retalhuleu (18%), casualmente los departamentos donde es más extensiva la actividad cañera.

Los cortadores de caña son personas de sexo masculino, jóvenes en general, comprendidos entre las edades de dieciocho a cincuenta años; muchos de ellos

proviene de la parte occidental del país (Huehuetenango, Quiché y San Marcos), emigrando a toda la región azucarera al inicio del período de zafra y retornando a su lugar de origen al finalizar la misma o al inicio del invierno para cosechar maíz.

Conforman un núcleo familiar bastante numeroso, al que a veces se suma un pariente cercano; el promedio es de 5 a 7 miembros como mínimo. El grupo familiar está conformado generalmente por los cónyuges más un promedio de 4 hijos, viviendo en casas construidas con materiales no duraderos, en un terreno que regularmente no es propio. Gran parte de ellos carece de vivienda y/o terreno, y los que poseen vivienda frecuentemente es en terrenos alquilados, por lo que sus casas son construidas de materiales precarios para poder trasladarla a otro lugar si es necesario.

El único ingreso familiar formal que tienen estas familias es el proporcionado por el padre o jefe de familia (el cortador de caña). La madre se dedica al cuidado del hogar y de los hijos, sobre todo cuando éstos están pequeños. Ocasionalmente algunas madres colaboran con el presupuesto. Los hijos asisten a la escuela pública, terminando la primaria con grandes dificultades.

Los cortadores de caña se caracterizan principalmente:

- Por su desvinculación con los medios de producción y una dependencia primordial del trabajo asalariado para su subsistencia.
- Por el esfuerzo físico realizado en su trabajo y por las condiciones precarias en que viven.

- Todos estos trabajadores forman un proletariado eventual, es decir contratado solamente durante parte del año.
- Uno de los principales problemas de los cortadores de caña es la enfermedad pulmonar llamada “tisis”, que padece la mayoría ya a los treinta o treinta y cinco años por el tizne producido en la quema de los cañaverales.

1.3.3. Condiciones en que presta su trabajo

1.3.3.1. Materia u objeto

En su definición de trabajadores campesinos, el Código de Trabajo dice que éstos realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. El sistema especializa las funciones de corte; que es lo que hace el cortador; el alce lo realiza una máquina llamada alzadora y el transporte se hace por medio de camiones que jalan carretones, llamados cabezales.

1.3.3.2. Forma o modo de su desempeño

En la agroindustria azucarera se puso en práctica un sistema moderno de corte de caña; cuya idea surgió luego de una visita a Colombia en donde se había desarrollado un sistema de corte de caña denominado Austrosena; Austro porque se adoptó un machete novedoso diseñado en Australia y Sena que es el nombre del centro de aprendizaje de ese país. En Guatemala su aplicación abarcó parte del proceso del azúcar: el corte, el alce y el transporte de la caña adquirió mayor relevancia debido a

que en esas operaciones; sobre todo en el corte, se utiliza mucha mano de obra, con lo cual se logró una notoria reducción del costo de la operación.

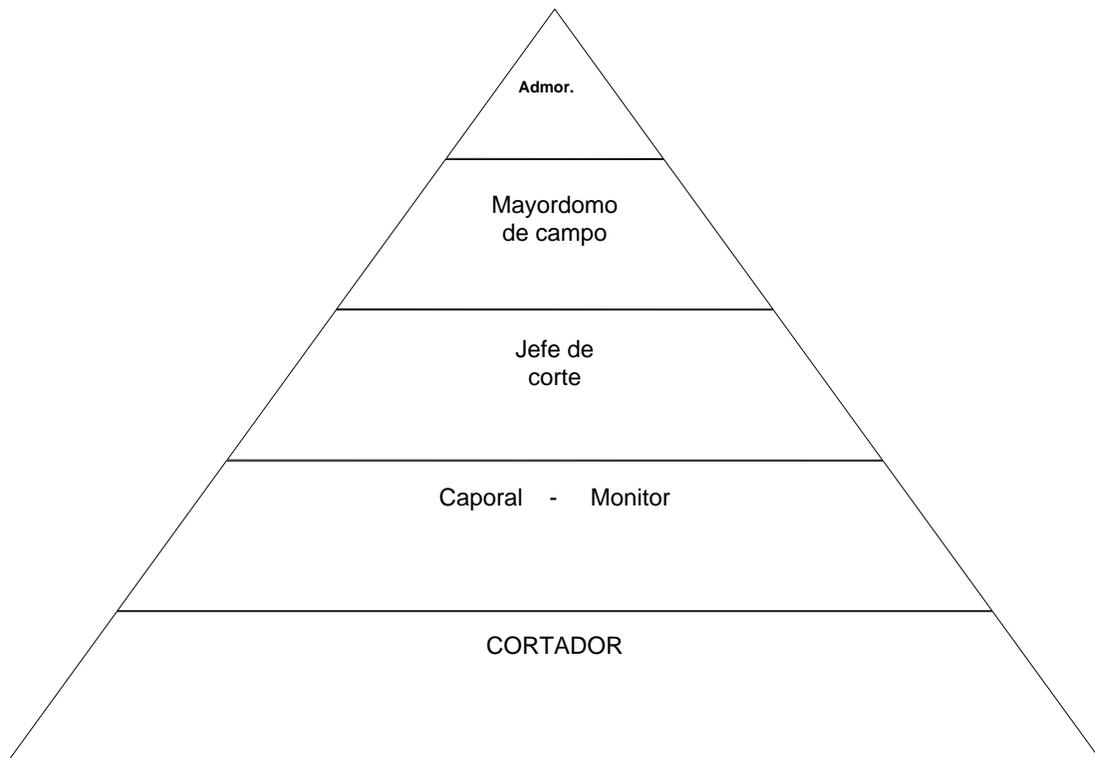
“Sistema de corte:

- El corte es individual y así es el pago.
- El machete es australiano: angulado, más pesado.
- Existe un sistema para abrazar un manojó de cañas cortadas y colocarlas entre surcos para que la alzadora pueda cargarla.
- El sistema establece medidas anti-riesgos, como: la colocación atrás de la pierna opuesta a la mano que empuñará el machete; la colocación del machete y la técnica segura durante el afilado del mismo.
- Existe un monitor por cada cincuenta trabajadores, cuya función es enseñarles a perfeccionar la técnica para incrementar su productividad.
- El rendimiento promedio de cada trabajador es de cinco toneladas y media por día.”⁷

Integraron la figura de un monitor por cada 60 cortadores, quien hace un acompañamiento diario en campo enseñando técnicas de corte para mejorar la calidad y productividad de los trabajadores, pero además actúa como consejero y representante de los intereses del grupo, con quienes se desempeña como un agente al servicio de sus necesidades.

⁷ Borja, Leonel, **Costa Sur al día**, pág. 9. Año 1, No. 3.

La empresa tiene 10 frentes de corte, en cada uno de los cuales asignan personas dependiendo de cantidad de caña a ser cosechada. Cada frente se organiza por grupos de 60 personas, con el apoyo de un caporal y un monitor. El caporal es encargado de la parte administrativa y el monitor de la capacitación y productividad. Es decir que están estructurados por células, y afirman que esa estructura piramidal permite contar con buenos canales de comunicación, lo cual a su vez elimina cualquier tipo de conflictos o malos entendidos, mejorando y manteniendo un adecuado clima de trabajo. La siguiente gráfica nos muestra esa estructura piramidal:



1.3.3.2. Tiempo de su realización

Los cortadores de caña no están sujetos a un horario específico, aunque son transportados de ida y vuelta a los campos de caña para que realicen su trabajo. Normalmente el cortador de caña trata de aprovechar al máximo el día de trabajo; comenzando a cortar desde las 6 de la mañana hasta las 6 de la tarde, mientras haya luz en los campos. Podríamos decir que el cortador trabaja desde que sale el sol hasta la caída del mismo, esto sería de 10 a 12 horas diarias. En el Artículo 124 del Código de Trabajo, está regulado quiénes son los trabajadores que no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo, incluyendo en el inciso e) a los trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidos a jornadas de trabajo; en donde podríamos incluir a estos trabajadores, además de que puede incluirseles en el inciso b) de los que laboran sin fiscalización superior inmediata. Sin embargo, regula el mismo Artículo, todas estas personas no puede ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento.

1.3.3.3. Lugar de ejecución

Este tipo de trabajo únicamente puede realizarse en un lugar; el campo; como su nombre lo indica es un “trabajo de campo”. La mayoría de los campos de caña están ubicados en la costa sur del país. El Ingenio Pantaleón utiliza 166 fincas para el cultivo de la caña de azúcar.

1.3.3.5. Retribuciones a que está obligado el patrono.

De acuerdo con el Código de Trabajo, el cálculo del salario para efectos de su pago puede pactarse: **a.** Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); **b.** Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo) y, **c.** Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

En el cañaveral la mayoría de las tareas, así como un buen porcentaje en las fábricas, se remuneran por rendimiento, es decir, por unidad de peso o de medida, y para la determinación de los precios unitarios correspondientes a cada una de ellas se observa la siguiente regla: dichos precios deben ser calculados de manera que un obrero con un trabajo normal y en una jornada legal obtenga por lo menos el importe del salario básico. Como todo trabajo por rendimiento, el trabajador percibirá la retribución que corresponda al resultado obtenido, que podrá ser menor, igual o mayor al salario básico, según sean las horas trabajadas, la habilidad en su desempeño o la diligencia en el cumplimiento de su labor.

“La palabra “destajo” deriva de “destajar” y significa “ajustar y expresar las condiciones con que se ha de hacer una cosa”. Aquí el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas. Desde el punto de vista patronal el pago “a destajo” es bien visto ya que el costo de mano de obra resulta proporcional a la producción. Para los trabajadores puede resultar perjudicial en

función de que con el ánimo de obtener mejores ingresos, sufren un desgaste físico mayor.”⁸

Es, asimismo, la única forma de remuneración posible en esta actividad agrícola por la dispersión de los trabajadores en extensas áreas que impiden todo debido control, por la necesidad de efectuar los cultivos y levantar las cosechas en el momento preciso que impone la naturaleza, y por el funcionamiento de las fábricas, que exigen la provisión de materia prima con el ritmo adecuado a su capacidad de molienda. Permite, además, calcular exactamente los costos de producción.

Conforme a las medidas sugeridas y a las conclusiones adoptadas por los expertos en la materia, convocados por la Organización Internacional del Trabajo, en abril de 1951; los precios por unidad de medida funcionan dentro del marco de ingresos por tiempo, es decir, están estrictamente relacionados con el salario por unidad de tiempo.

En la actividad azucarera existe también el denominado “destajo mixto” o salario con primas de rendimiento, en el cual se paga el salario básico más una prima complementaria proporcional al rendimiento o al resultado de la labor. “En algunos establecimientos, por ejemplo, se paga al estibador el jornal mínimo hasta determinada

⁸ De Buen L., Néstor, **Derecho del trabajo, tomo II**, pág. 187.

cantidad de bolsas estibadas o cargadas y cada unidad que excede de dicha cantidad se paga adicionalmente con un tanto por ciento o con una suma fija.”⁹

No debe confundirse el salario a destajo con el salario por tarea. Este último consiste en la obligación del trabajador de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otros períodos de tiempo establecidos, entendiéndose cumplida la jornada o período de tiempo, en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea.

El salario por tarea toma como módulo para su determinación, tanto el trabajo que se ejecuta, como el tiempo en el mismo. El beneficio del trabajador consiste en el posible ahorro de tiempo, en cuanto cumple la jornada, una vez realizada la tarea asignada, quedando este tiempo libre o para nuevas tareas o para otras actividades.

Esta clase de salario utiliza un doble módulo para su determinación: un salario base o mínimo fijado por unidad de tiempo sin atender a ninguna otra circunstancia; y un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, que es la prima o incentivo generalmente de carácter variable en función del rendimiento del trabajador.

De acuerdo con Leonel Borja, el sueldo del cortador de caña se calcula así:

- El trabajador es contratado a plazo fijo para toda la zafra, teniendo derecho a prestaciones de ley;
- El sistema de pago del salario es individual; sin embargo el bono de calidad se paga en grupo;

⁹ Herrera, **Derecho laboral agrario**, pág. 270.

- Las toneladas de caña se pagan en base de tablas que incentivan al trabajador a esforzarse más o sea que entre más corte mayor valor tiene una tonelada cortada;
- La tonelada cortada el día domingo se paga doble.

Dada la estructura piramidal anteriormente mencionada, el sistema de compensación está basado también en la confianza mutua. El cortador debe confiar en el apuntador, el transportista y el sistema; pues si bien los incentivos son por frente, el trabajo específico de cada persona es pagado individualmente a destajo.

Para evitarse conflictos laborales en este tema, los sistemas de pago están computarizados y conectados con el trabajo que se realiza en el campo. Por ejemplo, cada cortador tiene su código de barra que ayuda a registrar la cantidad cosechada y cortada de un trabajador determinado (con ayuda de equipos electrónicos portátiles), y por lo tanto casi no existen probabilidades de error al momento de cancelar los salarios a sus colaboradores.

Por otro lado, afirman que principalmente son dos los temas sensibles para los trabajadores de campo y que pueden resultar en conflictos laborales si no se los maneja apropiadamente: la alimentación y los salarios. Con respecto al primer tema, desarrollaron una dieta especial incorporando costumbres culinarias y variedad, siendo las comidas repartidas tres veces al día sin costo para el trabajador. Paralelamente, construyeron dormitorios, comedores, sanitarios y duchas.

1.3.3.6. Forma del Contrato

El contrato de trabajo agrícola, puede definirse como “aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar subordinadamente sus servicios en labores rurales, a cambio de una remuneración, siendo el contrato de trabajo, que en esta actividad se celebra, un típico contrato a plazo fijo, porque en la casi generalidad de casos puede preverse el acaecimiento del hecho o circunstancia que le pondrá fin.”¹⁰

En el caso de los trabajadores agrícolas, la Ley impone al patrono la obligación de exigir al trabajador campesino antes de contratarlo la presentación del documento, que el anterior patrono debió haber dado a éste a la expiración de su contrato de trabajo; documento que se describe en los Artículos 92 y 27 del mismo Código; el primero en caso de contrato escrito y el segundo en caso de contrato verbal. Esto, como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior

De acuerdo con el Artículo 27 del Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a: **a)** labores agrícolas o ganaderas; **b)** al servicio doméstico; **c)** a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días; y **d)** a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de 60 días.

¹⁰ Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, pág. 587.

Lo anterior obedece al principio de sencillez del derecho laboral y es una excepción; pues la ley regula que en los demás casos el contrato debe extenderse por escrito.

El contrato de trabajo, por ser poco formalista, está reducido al mínimo de formalismos: puede ser verbal; puede redactarse en forma incompleta ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, además que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba.

Actualmente puede encontrarse modelos o machotes de contratos de trabajo en cualquier librería, aunque en casos especiales pueden resultar limitados tanto por el espacio como por los conceptos.

Lo recomendable es que la contratación laboral se realice por escrito aún cuando la ley permita el contrato verbal, por seguridad de ambas partes y porque son muchos los errores y problemas que se evitan o disminuyen. Todo contrato en mayor o menor grado requiere condiciones o formalidades como en el caso del cortador de caña que regularmente es contratado a plazo fijo por la especialidad de su trabajo que solamente se requiere en determinada época del año.

Por otro lado, aunque el principio de estabilidad laboral plasmado en el Artículo 26 del Código de Trabajo nos indica que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido; también existen excepciones como lo

regula el Artículo 25; las cuales son: **a)** el contrato por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; **b)** el contrato a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo; **c)** contrato para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

La modalidad de contrato a plazo fijo obedece, sin duda, a la idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada para señalar, no sólo su inicio, sino el momento en que habrá de desaparecer. Los patronos, tanto en la codificación civil como en la laboral, lucharon por establecer esta limitación. Los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuera indeterminada y sólo como excepción se limitara su duración.

De acuerdo con la ley, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, podrá señalarse el tiempo de duración, como en los siguientes casos: durante algunas temporadas se

incrementan las ventas en las negociaciones comerciales, como sucede cada fin de año; la naturaleza de los servicios implica la posibilidad de celebración de un contrato sólo por los meses en que dicho aumento en las ventas se produce. Igualmente si una empresa no puede cumplir con su personal normal, algún pedido especial, habrá de contratar trabajadores adicionales únicamente para ese propósito. Si un contador es aceptado como empleado para redactar un balance, si un ayudante es aceptado por todo el periodo de construcción de una casa; en estos casos nos parece que el contrato es por tiempo determinado, ya que el prestador de servicios sabe que a la cesación de la redacción del balance o a la cesación de la construcción de la casa, la relación de trabajo habrá terminado. Por el contrario, si un ayudante fuese aceptado para prestar su obra en todas las construcciones que una empresa realizará, el contrato será por tiempo indeterminado, ya que el prestador de servicios ignora cuándo la empresa terminará la construcción.

Pero el trabajo de temporada, tiene su propia fisonomía en cuanto significa tarea permanente durante determinada época del año que se repite todas las temporadas venideras, en la misma época de acuerdo con el giro de la empresa, alcanzando una mayor significación cuando el empresario cuenta con equipos estables de trabajadores que repiten la faena cada año. El trabajo es continuo con relación al período efectivo de labor impuesto por la naturaleza de la actividad; la continuidad queda configurada por la índole de la tarea y no por el hecho de desplegarse la actividad durante todo el año calendario.

Para que se pueda hablar de continuidad en sentido práctico y jurídico no es menester que el empleado trabaje todo el día. Hay continuidad en el trabajo aun cuando el trabajador preste sus servicios al patrono solo tres horas en lugar de ocho o que trabaje solo cuatro días en lugar de seis. La continuidad presupone periodicidad, de acuerdo con las modalidades que le son propias, atendiendo a la naturaleza del trabajo.

“La contratación de los obreros que trabajan en el corte de la caña se realiza de dos formas:

- a) Por medio de un contratista: éste se encarga de traer a los trabajadores desde sus hogares en el Occidente (a estos obreros se les conoce como obreros de cuadrilla). Para los contratistas, es importante la selección de los trabajadores, ya que si el rendimiento de la cuadrilla es eficiente, esta persona se ve favorecida económicamente. A este grupo de trabajadores en algunos ingenios les proporcionan alojamiento y comida en conjuntos habitacionales que cuentan con varios servicios como: comedor, cocina, servicios sanitarios, pilas para lavar, dormitorios comunales y áreas de descanso.

- b) En forma individual: en la cual el ingenio contrata directamente al trabajador, es el caso de los obreros voluntarios, quienes deciden el lugar que mejor le parece para laborar, no es enganchado por el habilitador y él decide el tiempo que va a trabajar. Después de cumplir con los trabajos del período de zafra, algunos de

estos obreros que han sido seleccionados se quedan trabajando un par de meses más, realizando labores de limpieza y recogimiento de semilla. En esos dos meses, los salarios bajan considerablemente, si se toma en cuenta que durante la zafra no ganaban menos de Q1,200.00 al mes e incluso hasta Q2,500. Mientras que en esta época, denominada “muerta”, obtienen un salario mínimo de Q1158.00 mensuales, si laboran para el mismo ingenio. “¹¹

Para el corte de caña, el Ingenio Pantaleón contrata personal en forma directa sin intermediarios, trabajo para el cual no se admiten niños ni mujeres.

¹¹ Ordóñez, Alfaro, **Ob. Cit;** pág. 114.

CAPÍTULO II

2. Salario y bonificación

2.1. Salario

2.1.1. Etimología y antecedentes

Etimológicamente la palabra salario deriva de la locución *salarium*, que quiere decir: paga en sal. Tuvo su origen durante el régimen esclavista en Grecia y Roma; es así como se pagaba a los artesanos, legionarios y servidores domésticos. El término sueldo deviene de *soldada*, que era el pago que recibía la tropa, el soldado.

Durante la época medieval el sistema de trabajo fue cooperativo, existía una especie de asociación. Fue con el desarrollo de la industrialización en el siglo XVII que apareció el sistema de salario en especie, en el que al trabajador se le remuneraba con mercancías y satisfactores para su subsistencia. Más adelante, los empleadores cambiaron el sistema por el de *tiendas de raya*, que consistía en el pago en vales o bonos con los que el empleado podía adquirir los productos que él necesitara.

Al encontrar el empresario en este sistema la posibilidad de lucro, resolvió que el trabajador debía adquirir las mercancías en su tienda, lo cual dio lugar a abusos y por lo tanto a que se aplicaran medidas contra éstos; ya a mediados del siglo XIX, desaparecieron estos sistemas, dando origen a modificaciones en el proceso de producción y organización en el trabajo. He aquí el origen de las medidas protectoras del salario; que también se encuentran incorporadas en nuestro Código de Trabajo.

2.1.2. Definición

Por salario 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 su fuerza de trabajo.”¹²

El salario, según definición de Mario Deveali, es ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado...siendo la onerosidad una nota típica del vínculo laboral, el salario siempre significará un rédito. El salario, en una consideración jurídica, es entonces, la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado.

Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas afirman que el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye una contraprestación jurídica y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel.

El Código de Trabajo nos ofrece una definición de lo que es el salario, estipula en el Artículo 88 que 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

¹² Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 187.

vigente entre ambos. En el mismo sentido, dentro del Artículo 18 lo podemos encontrar en la definición del contrato individual de trabajo, cuando regula que: contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, define lo que es salario en su Artículo 1, así: el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

2.1.3. Características

“De acuerdo con Cabazos Flores, son las siguientes:

- Debe ser proporcional entre la remuneración que el empleador paga; la clase de duración y eficacia del trabajo efectuado o la obra concluida por el trabajador;
- Debe ser de pago continuo, salvo los casos lícitos de interrupción;
- Debe ser invariable, es decir, que no se permite la alteración de su monto, en perjuicio del trabajador;

- Debe poseer un carácter alimentario y vital, puesto que se trabaja para subsistir en el presente y en el futuro mejorar el nivel de vida.

Néstor de Buen al respecto enumera las siguientes características:

- Debe ser remunerador;
- Debe ser por lo menos equivalente al mínimo;
- Debe ser suficiente;
- Debe ser determinado;
- Que si es en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo;
- Debe pagarse en moneda de curso legal;
- Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.”¹³

Los dos autores coinciden en los atributos fundamentales del salario para ser considerado como tal.

2.1.4. Naturaleza jurídica

Existen diversas teorías al respecto. A continuación explicaremos algunas de éstas.

Una de ellas es la teoría basada en la idea de la contrapartida del servicio prestado, para la cual el contrato de trabajo es oneroso y conmutativo. Las

¹³ De León Cuellar, Oscar Leonel, **Análisis jurídico de la bonificación de emergencia**, pág. 13.

obligaciones que toman a su cargo las partes pretenden ser equi-distantes, siendo el salario uno de los aspectos de la negociación.

Otra teoría es la que atribuye al salario la naturaleza de un crédito alimenticio, la cual ha sido difundida por Couture, en el mismo sentido Francisco De Ferrari afirma que el salario es una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido, semejante, en general al que están sujetas las pensiones alimenticias.

Por último, la teoría de las obligaciones, que se basa en que el salario debe ser efectivo por parte del empleador como producto de la obligación que éste tiene en virtud de la relación de trabajo existente entre él y el trabajador.

En todo caso nos parece que la última es la más apegada a la realidad y a la ley.

2.1.5. Integración

Los pagos indemnizatorios se realizan en función de lo que real y globalmente devenga el trabajador y no de lo que se gana por salario mensual, llamado en otros lugares salario básico, entonces, ¿qué otros pagos debemos incluir?

2.1.5.1. Salario ordinario

Éste lo constituye la cantidad que en monetario recibe el trabajador mensual o quincenalmente según sea el caso. Es a éste al que se le aplican los descuentos de ley, descuentos por orden judicial y otros.

2.1.5.2. Aguinaldo

El aguinaldo en realidad es un pago que el trabajador devenga cada mes, pero que el patrono lo reserva para entregárselo en forma total en el mes de diciembre cuando se cierra el círculo anual del aguinaldo, esto por imperativo legal.

2.1.5.3. Bonificación anual

La bonificación anual es una prestación muy similar al aguinaldo, pero se diferencia de este último por la fecha en que debe pagarse, pues su ciclo es de julio a junio; por lo que se paga el quince de junio de cada año.

2.1.5.4. Comisiones

Éstas se dan cuando al trabajador se le paga de acuerdo con las ventas, el rendimiento o la realización de determinadas labores. Esta es una forma de pagar el salario, pero en la que en ningún momento el trabajador puede recibir una cantidad menor al salario mínimo.

2.1.5.5. Prestaciones adicionales en especie

Nuestro código denomina a este tipo de prestaciones, ventajas económicas. En principio forman parte del salario y comprenden una serie de beneficios o prestaciones no dinerarias que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo.

2.1.5.6. Participación en utilidades

No es obligatorio, aunque existen algunos casos en que el patrono voluntariamente las otorga o surgen de un pacto colectivo. En México sí es obligatorio, y a los trabajadores les corresponde hasta un 8% de las utilidades declaradas por la empresa.

2.1.5.7. Gratificaciones

No importa del tipo que sean, pues de acuerdo con el principio de *non animus donandi*, si el empleador, además del pago en moneda, otorga otros beneficios a un trabajador, debe entenderse que no lo hace por mera liberalidad sino que para consolidar un total de beneficios a cambio del trabajo que va a recibir de su subordinado.

2.1.6. El salario del cortador de caña

“En materia de salarios, ASAZGUA (Asociación de Azucareros de Guatemala) afirma que los salarios de los trabajadores de la agroindustria azucarera están entre los más altos que se pagan en actividades productivas similares. Para el caso de los

cortadores de caña, estos varían según sea el grado de tecnificación alcanzada por cada ingenio en el corte, alza y transporte de la caña.”¹⁴

En promedio un cortador de caña gana de Q1,000.00 a Q1,500.00 mensuales; esto depende de las horas trabajadas y su capacidad física. Un cortador que trabaja 10 horas diarias puede ganar entre Q1,200.00 y Q1,400.00 en un mes. Un cortador que trabaja 12 horas diarias puede ganar entre Q1,575.00 a Q2,640.00 al mes.

Se registran rendimientos de corte en algunos ingenios en el orden de 7 toneladas métricas diarias por cortador. Los rendimientos menores son de 3 toneladas por cortador. El rendimiento promedio del cortador de caña es de 5.5 toneladas por día y de acuerdo con los mismos cortadores, por semana el promedio es de 40 toneladas. Se paga de Q5.50 a Q5.75 por corte de tonelada de caña a granel (el trabajador sólo corta la caña, no la recoge) y por el sistema de maletado (donde se corta y ordena en maletas) entre Q10.00, Q12.00 y hasta Q14.00 la tonelada.

Esto lo podemos entender de otra manera: cada caña tiene un peso aproximado de dos libras, en cada movimiento de mano el trabajador puede cortar de tres a cinco cañas; suponiendo que el trabajador tenga la suerte de cortar cinco cañas con cada movimiento de mano que realice, esto nos daría un total de 10 libras por cada movimiento. Cada tonelada de caña se traduce en 1000 libras, esto significa 100 movimientos de mano para obtener una tonelada; lo cual significa que para que el trabajador alcance a cortar por lo menos cinco toneladas en un día debe realizar 500

¹⁴ Ordóñez Alfaro, **Ob. Cit**; pág. 110.

movimientos de mano en una jornada, teniendo cada movimiento un valor de 5 centavos de quetzal. El bono de calidad se traduce en un valor de 35 a 50 centavos de quetzal por cada tonelada limpia.

“Salarios estimados en actividades vinculadas con el cultivo de la caña:

PUESTO	SALARIO MÍNIMO MENSUAL	SALARIO MÁXIMO MENSUAL
Cortador de caña (10 Hrs.)	Q1,200.00	Q1,400.00
Cortador de caña (12 Hrs.)	Q1,575.00	Q2,640.00
Quemador, Encalador	Q1,800.00	Q2,000.00
Monitor, Caporal	Q2,600.00	
Supervisores de campo	Q3,000.00	Q3,500.00
Profesional técnico	Q3,500.00	
Secretarias, Recepcionistas	Q1,500.00	
Profesionales	Q7,000.00	
Nivel operativo: apuntaladores de controles, mecánicos, pintores, electricistas, soldadores	Q1,200.00	

Fuente: Ing. Catalán, CENGICAÑA, Santa Lucía Cotzumalguapa.¹⁵

Rangos de salario entre cortadores de caña:

SALARIO	No. DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Q600 - Q1,000	6	2.70%
Q1,000 – Q1,500	126	56.76%

¹⁵ *Ibid*, pág. 110.

Q1,501 – Q2,000	72	32.43%
Q2001 – (+)	18	8.11%

Debemos recordar que el salario de los trabajadores varía dependiendo de su rendimiento; a más toneladas de caña cortadas, más valor tiene cada tonelada. Su rendimiento depende de su habilidad, condición física y esfuerzo propio.

2.2. Bonificación

2.2.1. Etimología y antecedentes

Etimológicamente la palabra bonificación deriva de bonificar, que a su vez proviene del latín *bonus* que traducimos como bueno y *faire* que significa hacer; en todo caso debe interpretarse como realizar o hacer algo bueno.

“Dentro de las causas de su origen se mencionan: la carestía de la vida, la circunstancia de la prestación nocturna, los años y antigüedad en la empresa, la índole de los trabajos calificados, ingratos o arriesgados, las cargas familiares, traslados ineludibles, así como los quebrantos de caja o de moneda; éstos últimos para los cajeros por los errores o engaños que puedan sufrir.”¹⁶

2.2.2. Definición

¹⁶ Alcalá Zamora y Castillo Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo, **Ob. Cit**; pág 105.

Bonificación, es el pago que un patrono otorga a un trabajador, para compensar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, para incentivar la producción en el centro de trabajo o en algunos casos para premiar el esfuerzo por logros individuales alcanzados, por ejemplo, entre estos tenemos: la bonificación incentivo, decreto 78-89, la Ley de Bonificación Profesional; en algunos centros de trabajo se ha instituido la bonificación por antigüedad.

Ernesto Krotoschin, nos dice que se trata de una ventaja económica que obtiene el trabajador, mediante la prestación de servicios y puede consistir en el hecho de que el empleador se haga cargo de los aportes a que las leyes de previsión social lo obliguen; en cierto modo, puede ser cualquiera de esas cosas según sea la remuneración a la cual se refiere la bonificación. Afirma que tales bonificaciones se conocen como pluses especiales que se acuerdan o conceden por trabajos penosos o peligrosos, por desgaste de herramientas que son propiedad del trabajador, por carestía de vida, por trabajo nocturno, por antigüedad, etc. Agrega que todas estas prestaciones complementarias, en cuanto sean pagos extraordinarios no comprendidos en el salario básico, vienen a elevar a éste como parte integrante de la remuneración total.

“Por bonificación, debe entenderse cualquier pago que incremente el salario sobre la regulación básica.”¹⁷

¹⁷ Alcalá Zamora y Castillo Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo, **Ob. Cit;** tomo II, pág 105.

La temporalidad del ingreso en ocasiones, la variabilidad de unos a otros componentes de igual empresa y función, fluctuaciones de uno a otro período retributivo para un mismo trabajador, son algunas razones que justifican esta designación especial y elástica, a diferencia del salario específico, sujeto a mayor uniformidad e incluso estabilidad.

Podemos concluir que bonificación es cualquier pago que incremente el salario del trabajador. Es el pago que se reconoce a empleados por el desempeño de labores adicionales a las definidas dentro del cargo o plan anual de trabajo.

2.2.3. Características

Como primera de sus características podemos mencionar la temporalidad del ingreso; la cual es una diferencia básica entre la bonificación y el salario puesto que el segundo está sujeto a uniformidad y estabilidad. A contrario sensu, no se entiende como salario aquellas sumas que recibe el trabajador y que obedecen a una simple liberalidad del patrono; tampoco lo son las que se entreguen, no para provecho del trabajador, sino para que éste desempeñe bien o mejor sus funciones. Entre las primeras encontramos las gratificaciones, bonificaciones, etc.

Debe entenderse que las bonificaciones se pagan en forma inhabitual, pero cuando ciertas primas o bonificaciones se dan a los trabajadores de una empresa, cada dos o tres meses durante el año, dejan de ser ocasionales y presentan cierta periodicidad o habitualidad que permite tenerlas como parte integrante de la retribución ordinaria.

Podemos también mencionar la variabilidad de unos a otros componentes de igual empresa y función. Por ejemplo, los laborantes de una empresa bancaria con jornada mixta o nocturna que por los riesgos inherentes a los horarios en cuestión son protegidos con un seguro de vida especial, servicio de transporte y eventualmente con una retribución complementaria que no se concede al resto de trabajadores que realizan las mismas funciones pero en jornadas ordinarias.

Por último, las fluctuaciones de uno a otro período retributivo para un mismo trabajador; por ejemplo, los trabajadores de un banco que sólo en determinados meses del año reciben ciertas remuneraciones como salarios diferidos, sueldos vacacionales, reintegro de fondo de faltantes de caja y valores, etc.

En conclusión, podemos enumerar algunas características principales:

- La bonificación busca otorgar un estímulo o reconocimiento a la contribución del empleado por los resultados obtenidos.
- Su otorgamiento requiere planeación y una clara definición de la labor que será objeto de la bonificación así como los momentos de inicio y finalización de la misma.
- El valor de las bonificaciones habituales es constitutivo de salario para el empleado, por tanto hace parte de la base para liquidar sus aportes al sistema de seguridad social y prestaciones sociales

2.2.4. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de una institución comprende las notas esenciales que la singularizan y distinguen de otras figuras jurídicas. En el caso de la bonificación debemos preguntarnos si tiene sustantividad propia o bien, se enmarca dentro de otra figura más amplia denominada salario.

En base a la definición de salario expuesta anteriormente, podemos decir, que efectivamente la bonificación se enmarca dentro del concepto de salario.

2.2.5. Clasificación

“A pesar de que cada una recompensa comportamientos específicos del empleado, difieren sustancialmente. En un programa de bonificaciones estructuradas los trabajadores entienden de antemano la relación exacta entre su desempeño y los incentivos que recibirán. En un programa de bonificaciones casuales los trabajadores no saben cuándo dichos premios serán otorgados.”¹⁸

▪ Bonificaciones casuales

La simplicidad inherente a las bonificaciones casuales atrae a una gran mayoría de agricultores, muchos de los cuales no considerarían una bonificación estructurada. Las bonificaciones casuales pueden consistir en un billete de US\$ 50 en efectivo, una cena para dos en un restaurante local, o un par de boletos para un espectáculo o un partido de fútbol.

¹⁸ Billikopf Encina, Gregorio. **Administración Laboral Agrícola. Pagos de bonificaciones.**
<http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/08s.htm> (3 de noviembre de 2006).

El premio es más efectivo cuando se incluyen elogios específicos: "Esto es por reducir las averías de maquinaria durante toda la cosecha", por ejemplo, es preferible a, "Gracias por todo su desempeño". Para ser de utilidad estos incentivos casuales deben ofrecerse a intervalos no regulares.

Un estímulo que se da en forma rutinaria, pronto se convierte en parte del paquete de compensación esperado y pierde su valor como estímulo. Las bonificaciones casuales son un modo de comunicar al empleado que su empleador ha notado sus esfuerzos. Las personas se motivan cuando se les reconocen sus puntos buenos en forma positiva.

- **Bonificaciones estructuradas**

Una bonificación estructurada:

- Debe ser capaz de fluctuar (remuneración variable) a medida que cambia la productividad y
- Está basada en criterios que implican la conexión específica entre los logros y la retribución. Esta conexión debe ser comprendida por ambos administradores y trabajadores.

Las bonificaciones estructuradas pueden ayudar a dirigir y canalizar los esfuerzos de los empleados. Otros beneficios incluyen la certeza de los costos y la reducción de los mismos para el agricultor. Los beneficios para el empleado incluyen una mayor remuneración y satisfacción.

Las bonificaciones estructuradas, cuando están bien diseñadas y cuando protegen tanto al agricultor como al trabajador, dan excelentes resultados.

Ejemplos de incentivos típicos:

- Incentivo por calidad o producción.
- Gratificación por reducción de costos de producción.

CAPÍTULO III

3. El Ingenio Pantaleón

3.1. Antecedentes

“Cuando Alejandro “El Grande” invadió la India en el año 327 a de J. C., sus escribas anotaron que los habitantes “mascaban una caña maravillosa que producía una especie de miel sin ninguna ayuda de abejas”. La caña de azúcar llegó a Persia y después a Egipto a través de las invasiones árabes. El uso del azúcar se difundió en Europa con la extensión del cultivo de la caña en la región del Mediterráneo.

Cristóbal Colón en su segundo viaje a América llevó algunos trozos de caña de azúcar que sembró por primera vez en Santo Domingo. Ya para el siglo XVI el azúcar era un artículo importante del comercio entre Europa y las regiones productoras de Brasil, Cuba y México.¹⁹

El cultivo de azúcar en Guatemala, comenzó en tiempo de la conquista, siendo los curas Franciscanos los que sembraban y cosechaban este producto. En ese tiempo no existían ingenios pero se utilizaban los trapiches. El primer trapiche que fue utilizado en Latino América operó en la República Dominicana y de allí en 1530 los conquistadores españoles la trajeron a Guatemala. Las primeras industrias azucareras se iniciaron en 1590 en Baja Verapaz. El primer ingenio que apareció en Guatemala fue El Salto, localizado en el departamento de Escuintla.

¹⁹ José Manuel Pérez y Lawrence Pratt. “Industria azucarera en Guatemala”. “*Análisis de sostenibilidad*”. Julio 1997. <http://www.incae.ac.cr/ES/clacds/investigacion/pdf/cen720.pdf> (9 de agosto de 2006).

En la actualidad la mayoría de los ingenios azucareros se encuentran localizados en la Costa Sur; doce en Escuintla, 2 en Suchitepéquez, 1 en Retalhuleu y 1 en Santa Rosa.

Durante la década de los ochenta, los ingenios entraron en un período de crecimiento acelerado, por la necesidad de obtener una economía de escala adecuada, que le permitiera hacer frente a los niveles de precios de las exportaciones. Aunque en la actualidad la industria azucarera está pasando una seria crisis económica con la baja de los precios del azúcar en el mercado internacional, los ingenios se han visto afectados en su estructura interna, teniendo que realizar recortes de personal y de gastos de inversión social mientras se soluciona el problema.

Sin lugar a duda, uno de los sectores más pujantes y con enorme potencial de desarrollo dentro de la economía guatemalteca es la agroindustria azucarera, importante generador de empleo y divisas para el país. Por tener una agroindustria competitiva Guatemala se encuentra entre los principales productores y exportadores de azúcar a nivel mundial y es el tercer país exportador de Ibero América y el Caribe después de Cuba y Brasil; siendo este sector uno de los mayormente beneficiados para dicho país centroamericano en materia de negociaciones comerciales a nivel internacional, aspectos que denotan la importancia del edulcorante para la economía guatemalteca.

El azúcar es el principal producto de exportación del país. Guatemala es el quinto exportador de azúcar cruda a nivel mundial, además participa con más del 50%

de la producción de Centro América. Produce 72% para exportación y 27% para el mercado interno (2002-2003).

El aporte positivo de la industria de la caña en Guatemala, es que ofrece una fuente de empleo abundante temporal a masas de campesinos que carecen de medios de sustento regular. La industria corta la caña casi exclusivamente con peones, lo que la hace intensiva en mano de obra no calificada que alivia el desempleo rural. Durante la época de zafra, la agroindustria azucarera involucra en forma directa o indirecta alrededor de doscientas mil personas. Genera así mismo, más de 12,000 empleos directos en época de zafra de los cuales 5,000 son cortadores de caña.

3.2. Producción

Pantaleón es una organización agroindustrial dedicada al procesamiento de caña de azúcar para la producción de azúcar y energía eléctrica. Actualmente Pantaleón es el principal productor en la región centroamericana y se encuentra posicionado entre los grupos productores más importantes de Latinoamérica.

Mencionan que en los últimos años el enfoque en la cosecha ha cambiado de cantidad a calidad. Para lograr esto, investigaron acerca de mejores prácticas e introdujeron la utilización de un nuevo sistema: “minichorras”,¹³; sistema que consiste en el apilamiento de la caña en forma especial para que la alzadora no recoja tanta basura a la hora de levantar la caña. Acotan que vincularon el área de recursos

humanos como un elemento estratégico para apoyar las metas de productividad y calidad en el campo, de modo que ésta área es descentralizada.

3.3. Historia

Don Manuel María Herrera adquirió la finca Pantaleón el 20 de agosto de 1849 y logró transformar Pantaleón, convirtiéndola de una hacienda ganadera a una finca de caña y productora de panela, hasta llegar a convertirla en lo que es hoy; un ingenio azucarero. Don Manuel María Herrera murió en 1883 y sus herederos fundaron Herrera y Compañía; Don Carlos Herrera Luna fue quien tomó a cargo la empresa e invirtió en expandir la capacidad del ingenio. En el año 1973 cambia el nombre de la empresa de Herrera y Compañía Limitada a Pantaleón, Sociedad Anónima. El Ingenio Pantaleón retomó el liderazgo de la industria azucarera de Guatemala en 1976, convirtiéndose en el ingenio de mayor volumen de producción del área centroamericana.

En 1984 Pantaleón asumió la administración y el control de las operaciones del Ingenio Concepción, el cual ocupa un lugar importante en cuanto al volumen de producción de Guatemala. En el mes de junio de 1998, continuando con la estrategia de crecimiento y diversificación geográfica, el grupo adquirió el Ingenio Monte rosa, que está localizado en la zona Occidental de la República de Nicaragua. A finales del año 2000 se integran las tres empresas y deciden participar como subsidiarias de lo que hoy es Organización Pantaleón.

Durante los últimos 30 años Pantaleón ha mantenido un desarrollo y crecimiento acelerado, construyendo modernas plantas industriales e inversiones productivas en el agro guatemalteco, con tecnología de punta que le ha permitido ser reconocido como uno de los principales productores eficientes de bajo costo en la región centroamericana.

3.4. Proceso de producción

Las operaciones se desarrollan a través de tres procesos operativos principales: agrícola, industrial y comercialización.

- **Proceso agrícola:** tiene a su cargo la producción y provisión de caña de azúcar, mediante el manejo de los recursos, generación y aplicación de tecnología para el manejo eficiente del campo, ejecutar las labores agrícolas mecanizadas y habilitación de tierras en el cultivo de caña de azúcar. También tiene bajo su responsabilidad el transporte de personal, transporte de caña, azúcar, miel y productos varios.

La cosecha es el paso más importante dentro de este proceso. La época de cosecha o zafra, inicia a mediados de noviembre y termina a finales de abril; época seca en Guatemala. El cultivo es cosechado a los doce meses de edad cuando alcanza la mayor concentración de azúcar. El corte manual se utiliza en un 75% del área, para ello se utiliza el machete australiano. En el corte de caña

el cortador obtiene un promedio de 5.5 toneladas al día, cortando caña quemada. Un 25% de la caña es cosechada en forma mecánica. Las cosechadoras son máquinas que permiten realizar la labor más fácilmente, pero tienen el inconveniente de entregar producto con inferior calidad al que se obtiene con el corte manual. La caña cosechada manualmente es alzada las veinticuatro horas del día, labor que es realizada inmediatamente después del corte para tener la caña la menor cantidad posible de horas en el campo.

- **Proceso industrial:** su objeto es procesar la caña de azúcar con el fin de producir azúcar de distintas especificaciones y energía eléctrica. Esta operación está dividida en varios procesos productivos: pesado y determinación de la calidad de la materia prima, limpieza y preparación de la caña, extracción del jugo, purificación del jugo, evaporación, cristalización, refinación de azúcar, manejo de azúcar, generación de energía y mantenimiento. El pesado y determinación de la calidad de la materia prima es realizado en básculas y equipos de muestreo situados antes del ingreso al ingenio.

La limpieza y preparación de la caña consiste en remover las piedras y partículas de suelo que hayan quedado entre la caña, mediante el lavado con agua.

- **Proceso comercial:** el proceso de comercialización es responsable de la venta local de más de 200,000 toneladas métricas de azúcar en Guatemala y Nicaragua, y de la exportación de más de 500,000 toneladas métricas.

3.5. Área cultivada por Pantaleón

El área cultivada por este ingenio es de 50,000 hectáreas. Son 166 fincas en las que se cultiva la caña para este ingenio que actualmente opera al 100% de su capacidad, moliendo el Ingenio Pantaleón 24,000 toneladas métricas de caña; el Ingenio Concepción 8,460 toneladas y el Ingenio Monte Rosa 10,300 toneladas por día; para el procesamiento diario de 42,760 toneladas métricas de caña en 160 días de zafra.

3.6. Trabajadores para el corte de caña

Pantaleón genera más de doce mil empleos directos en época de zafra y de éstos, por lo menos 5 mil son trabajadores para el corte de caña.

En el Ingenio Pantaleón se ha comenzado a pagar a los trabajadores a destajo en forma semanal y en efectivo. El ingenio paga por productividad, pero en el caso de que por alguna razón el cortador no alcance la productividad mínima se le ajusta y se le garantiza su salario mínimo legal vigente.

Además de los cortadores de caña, en el proceso agrícola también participan: el administrador, el reclutador, el mayordomo, el jefe de corte, el monitor, el caporal, el apuntador y el transportista.

El administrador representa el enlace principal entre el propietario y trabajadores agrícolas, de donde se deduce su carácter de empleado de confianza. Realiza un cargo ejecutivo de gran responsabilidad, pero cuando se trata de resolver problemas económicos planteados por los laborantes, tiene poco poder de decisión.

El reclutador, sinónimo de habilitador o enganchador. Su labor consiste en reclutar dentro de la extensión determinada de municipios que cubre, al número de personas que se le ha encomendado. De conformidad con la ley laboral, son representantes del empleador, en cuyo nombre actúa al contratar a los cuadrilleros, con base en una carta-poder. En el caso de Pantaleón, estas personas se encargan de enganchar a los trabajadores y los contratos los realizan con un representante del ingenio, pues la Ley regula en el Artículo 140, que quien haya sido habilitador de jornales tiene prohibido ser representante del patrono o intermediario en una empresa agrícola o ganadera. El habilitador es un intermediario, cuya actividad se legaliza por medio de una carta-poder suscrita entre éste y el administrador de la finca. Debe de percibir de su patrono un salario fijo, de acuerdo con el Artículo 141 del Código de Trabajo, sin embargo esto no se cumple, lo que sucede es que el habilitador percibe un porcentaje sobre el total de la planilla de los trabajadores que aporta.

En general, en los países que se encuentran en vías de desarrollo, como el nuestro, se necesita recurrir al reclutamiento de trabajadores porque las explotaciones rurales se hallan distantes de los centros de población o porque la mano de obra local no es suficiente para abastecer sus necesidades.

El mayordomo, junto al administrador; encarna los intereses de la empresa y se encuentra jerárquicamente debajo de éste, debiendo controlar la ejecución de las órdenes por él emitidas; goza de alguna comodidad pero siempre inferior a la del administrador.

El monitor, es quien hace un acompañamiento diario en campo, enseñando técnicas de corte para mejorar la calidad y productividad de los trabajadores y es además, quien actúa como consejero y representante de los intereses del grupo, con el que se desempeña como un agente al servicio de sus necesidades.

El caporal, generalmente es escogido por el habilitador para dirigir el trabajo de los laborantes enganchados. Su jefe es el mayordomo. En fincas como las de caña, se encuentran distribuidos en caporales de rancheros y de cuadrilleros, teniendo los primeros bajo su supervisión a los segundos y éstos a su vez a unos 40 trabajadores. Mantienen un contacto directo con los trabajadores, distribuyéndoles las labores, supervisando las mismas y llevando un control de lo realizado por cada uno, reportándolo a la persona respectiva.

El apuntador es quien se encarga de anotar el número de toneladas de caña cortadas por cada trabajador antes de ponerlas en el cabezal que las va a transportar con el fin de determinar el salario del trabajador. Cada cortador tiene un código de barras; coloca una etiqueta con este código impreso sobre la caña que cortó y luego el apuntador, con un aparato, lee las etiquetas.

El transportista es la persona que maneja el cabezal y lleva la carga de la caña del campo hacia el ingenio. Puede además, transportar trabajadores de un lugar a otro.

CAPÍTULO IV

4. Análisis del bono de calidad otorgado por el Ingenio Pantaleón como una ventaja económica a sus trabajadores agrícolas del corte de caña

4.1. ¿Qué es el bono de calidad?

En la actividad azucarera existe el denominado “destajo mixto” o salario con primas de rendimiento, en el cual se paga el salario básico más una prima complementaria proporcional al rendimiento o al resultado de la labor; en el caso del bono de calidad, éste se paga en base al resultado de la labor del cortador.

En la caña cosechada manualmente es importante controlar el porcentaje de impurezas (tierra, hojas, tallos inmaduros) que reducen la capacidad de recuperación del azúcar en el proceso industrial.

El bono de calidad es un incentivo que se paga a los trabajadores agrícolas del corte de caña en forma colectiva. Se mide la calidad del trabajo en base a la menor cantidad de basura (hojas, tierra y piedras) que contenga la caña cortada, y así se estableció una escala de incentivos monetarios que incrementa el valor que se le paga al trabajador por tonelada de caña cortada. El trabajador puede recibir en concepto de bono de calidad de 35 a 50 centavos por cada tonelada de caña limpia.

4.2. Objetivo del bono de calidad

El objetivo principal del bono de calidad es incentivar al cortador de caña para que realice su trabajo de forma cuidadosa evitando cortar tronquitos. Para ello se ha enseñado a los trabajadores una técnica especial para cortar la caña, además se le ha provisto de un machete que le ayuda a cortar más caña en cada movimiento de mano con el fin de que el trabajador, por cuidar el corte no descuide su rendimiento.

De esta forma el ingenio no va a pagar por las hojas, tierra y piedras ni al cortador ni al transportista, mejorando así los costos de la cosecha.

4.3. Procedimiento de pago

Dentro del proceso industrial, al momento de pesar y determinar la calidad de la materia prima, se determina la cantidad de basura que se encuentra dentro de la caña cortada, a eso le llaman “medir el trash”. En este proceso no puede medirse la cantidad de basura que lleva la caña cortada por un solo cortador sino la caña que cortó el frente completo, conformado por 60 cortadores; por esto es que el bono se paga en forma colectiva.

Una vez que se ha medido la cantidad de basura contenida en la caña cortada por el frente de trabajadores; se puede calificar la calidad de la caña en diferentes niveles; por eso es que la cantidad que el trabajador gana en concepto de bono de calidad puede variar, y va de 35 a 50 centavos de quetzal dependiendo de qué tanta

basura contenga la caña; los niveles van del 1 al 5 y una vez que la basura llega al nivel 5, el trabajador ya no tiene derecho a devengar el bono de calidad.

Este bono incentivo se paga semanalmente a cada trabajador cuando se le cancela la caña cortada durante el referido periodo y se va acumulando como parte del salario para efectos del cálculo de prestaciones.

Si el promedio de lo que corta el trabajador es de 40 toneladas de caña por semana, suponiendo que cada día que fue medida la caña ésta llegó al nivel 1 de limpieza, el trabajador devengaría por semana un máximo de Q20.00 en concepto de bono, lo cual, pensando positivamente, nos daría un total de Q80.00 de bono al mes.

Este bono es cancelado al cortador de caña, al caporal y al monitor del frente. Tanto al caporal como al monitor se les paga 0.04 centavos de quetzal por cada trabajador que obtuvo el bono de calidad. Por esta razón, es importante para el caporal seleccionar gente que tenga suficiente experiencia y habilidad en el corte de caña para que trabajen con él en el ingenio.

4.4. Contexto jurídico del bono de calidad

El Convenio 95 de la Organización Internacional del trabajo, en su Artículo 1º., define el término salario como la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en

virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el inciso t) del Artículo 102, que lo establecido en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones, se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

El Código de Trabajo en su Artículo 20 establece que el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él sino también a la observancia de las obligaciones y derechos que tanto el mismo Código como los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre que estos últimos consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que el mismo Código crea.

Por lo anterior, el bono de calidad, forma parte del salario del trabajador, aún cuando no se pague de forma regular ni en la misma cantidad a cada vez. Entonces, es lógico que éste deba ser tomado en cuenta para el pago de prestaciones del trabajador. Efectivamente, esta modalidad es la que ha seguido el Ingenio Pantaleón con sus trabajadores.

Por otro lado, el Artículo 90 del Código de Trabajo, como medida protectora del salario obliga a que éste se pague exclusivamente en moneda de curso legal, prohibiendo pagar el salario total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones

o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. En el mismo sentido, la Constitución en el inciso d) del Artículo 102 plasma la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal; aunque siempre existe la excepción para los trabajadores que trabajen en explotaciones agrícolas o ganaderas, quienes pueden percibir el pago de su salario hasta en un 30% del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o a menos.

El bono de calidad es cancelado por el patrono, en este caso el Ingenio Pantaleón, en moneda nacional junto con el pago de la caña cortada y lo hace semanalmente. Este bono pasa a formar parte del salario del trabajador para el cálculo de prestaciones laborales.

4.5. Análisis jurídico del bono de calidad

Pantaleón comenzó la utilización del sistema de productividad, esto significó un cambio en la forma del corte de caña y una nueva forma de remunerar al trabajador incluyendo los pagos por incentivos. Lo que hizo Pantaleón fue cambiar el sistema del corte de caña con una nueva técnica y otro modelo de machete, y de acuerdo con estos los cortadores, la nueva técnica es más complicada y el machete es más pesado; por lo mismo, no consiguen rendir lo mismo que antes de la implantación de este sistema. El resultado de esto es que el trabajador, cuyo salario depende de su rendimiento, ve que sus ingresos disminuyeron. Esto significa que no solo cambió la forma o modo del

desempeño del trabajo, sino que también cambió la retribución que percibe el trabajador, en ambos casos en perjuicio del trabajador y beneficio del patrono.

En relación a las condiciones de trabajo, el Código de Trabajo, en el Artículo 20, antes mencionado, en su segundo párrafo, regula que las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral no puede alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Y ¿cuáles son las condiciones de trabajo a que se refiere la ley? Pues el mismo Artículo en su último párrafo indica que son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

El patrono en este caso, crea una bonificación para que el trabajador no sufra tanto con la disminución de su salario pues ahora tiene un incentivo; una bonificación que va de los 0.35 a los 0.50 centavos de quetzal, como máximo, por tonelada de caña limpia. De acuerdo con el patrono, si el trabajador se esfuerza lo suficiente, podrá lograr que su salario aumente, pues ahora le pagan un bono por la calidad de la caña y otro bono similar por colocar la caña en forma adecuada para que la alzadora no recoja

tanta basura y además le pagan más al trabajador por cada tonelada de caña dependiendo del número de éstas.

El cortador de caña no puede exigir un aumento, simplemente debe aceptar las condiciones impuestas por el patrono en un contrato pre-redactado al cual solo debe adherirse cada año o quedar desempleado. Por cada tonelada de caña cortada, al trabajador le pueden pagar hasta Q10.00, si ésta cumple con cierto nivel de limpieza puede ganar Q10.50; pero para ello debe esforzarse más, mientras que antes podía devengar lo mismo con menor esfuerzo.

El Código de Trabajo, en el Artículo 79, donde regula cuales son las causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, incluye en el inciso j), una causal que se refiere al caso en el que el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. En este caso hablamos de una alteración permanente de condiciones de trabajo.

En el caso de los cortadores de caña, el contrato es a plazo fijo; sin embargo, el objeto del trabajo y tanto patrono como trabajador, la actividad y las condiciones son las mismas; podemos hablar de continuidad en la relación laboral, que en realidad solo es interrumpida por situaciones naturales, pero la empresa siempre va a dedicarse al mismo objeto y necesitará trabajadores para realizar la misma actividad.

La circunstancia de que la labor se realice en forma discontinua no va en desmedro de la estabilidad y permanencia de la relación laboral, sobre todo cuando la empresa contrata todos los años al mismo personal. Lo que interesa no es la medida de tiempo que se adopta para realizar el trabajo sino el hecho de que tal trabajo, deberá realizarlo el trabajador en los períodos sucesivos, sin importar si son semanales o anuales.

En los contratos de temporada en el campo agrícola, en el cual el trabajador presta sus servicios a una empresa durante más de un período, ipso-jure se manifiesta la continuidad en la relación laboral, lo que se da entre una temporada y otra es una suspensión individual total del contrato de trabajo pero nunca terminación del contrato de trabajo y esto atendiendo a la modalidad del trabajo por lo que se trata de un contrato por tiempo indefinido. Algunos patronos alegan que el contrato de temporada es un contrato de plazo fijo en virtud de que contratan los servicios del trabajador durante un tiempo determinado pero, esto se debate, en el sentido de que como el Código de Trabajo estipula en su Artículo 26, únicamente se puede contratar a plazo fijo cuando la naturaleza de las actividades de la empresa son accidentales o temporales.

¿Por qué puede ser causa de un despido indirecto el cambio en las condiciones de trabajo? Por esa misma continuidad que hay en la relación laboral, a la hora de firmar el contrato para la nueva zafra, el cortador puede no aceptar el mismo pues ahora viene con condiciones inferiores a las del último contrato. Sin embargo, para el cortador de caña esto significaría quedar desempleado durante ésta época que seguramente es la que ha estado esperando todo el año.

Podría tratarse como despido indirecto, pero en este caso lo que menos quiere el ingenio es perder a sus trabajadores, ahora bien, lo que sí quiere es mejorar su producción, manteniendo contentos a los trabajadores pero sin aumentar su salario de manera significativa; entonces se crea un nuevo sistema de salario por incentivos y bonificaciones basadas en la calidad del trabajo que no son un verdadero beneficio para los trabajadores, no es una ventaja económica, si no una compensación.

4.6. Cómo opera del bono de calidad

1º. El Ingenio Pantaleón inicia la aplicación del sistema de productividad que incluye una variante en la forma de cortar la caña y el pago por incentivos, creando así el bono de calidad entre otros. Con el nuevo sistema de corte, la calidad de la caña aumenta, el ingenio consigue ahorro de tiempo y dinero. El bono de calidad se paga a los trabajadores dependiendo de la limpieza con que llega la caña al ingenio; como puede ser que éste lo reciba puede ser que no.

Lo que sucede en este momento, es una modificación de las condiciones de trabajo, tanto en la forma de su desempeño como en la retribución que percibirá el trabajador.

2º. El cortador de caña, al aplicar la nueva técnica de corte se da cuenta que su rendimiento disminuye y por ende su salario; al recibir el pago del bono de calidad se da cuenta que la diferencia con lo que ganaba utilizando el antiguo sistema de corte es muy poca, por lo que no ve en el bono de calidad un verdadero incentivo. Su necesidad

de trabajo hace que éste continúe prestando sus servicios al ingenio sin reclamar ningún aumento salarial, porque además, él mismo aceptó estas nuevas condiciones en su contrato de trabajo.

En este momento el trabajador comprende que el bono de calidad no significa un aumento en sus ingresos, si no que únicamente le ayuda a compensar la disminución que sufrió su salario.

3º. En este caso, para el patrono, no existe ninguna disminución de las condiciones de trabajo pues el trabajador desde un principio aceptó las condiciones a través de un nuevo contrato de trabajo que se hace a plazo fijo. Lo que de acuerdo con el patrono existe, es un beneficio para el trabajador que ahora tiene derecho a que su esfuerzo sea premiado.

Al momento de contratar al trabajador para la nueva zafra, el ingenio incluyó las nuevas condiciones dentro del contrato, el trabajador las aceptó. Sin embargo, este nuevo contrato a plazo fijo del trabajador, que en años anteriores ha estado desempeñando la misma tarea para el mismo patrono y que está renovando su contrato nuevamente, podría automáticamente convertirse en un contrato por tiempo indefinido por la naturaleza permanente y continuada de la actividad del ingenio, lo que daría al trabajador el derecho a reclamar la disminución de las condiciones de trabajo como una forma de despido indirecto de acuerdo al Artículo 79 inciso j) del Código de Trabajo.

Lo que en mi opinión sucede con el bono de calidad es que sirve para compensar la disminución sufrida en la retribución del trabajador; éste compensa una

disminución en una de las obligaciones principales del empleador que es el salario. La disminución del salario es derivada de la modificación de la forma o modo de desempeño del trabajo. Todo esto es una disminución en las condiciones de trabajado, aun cuando se hable de un nuevo contrato porque en realidad hay continuidad en las actividades desarrolladas por la empresa, hay permanencia y por lo consiguiente, se trata de un contrato a plazo indefinido.

Subjetivamente el bono de calidad premia el esfuerzo extra que realiza ahora el cortador para que la caña que corte llegue limpia al ingenio; objetivamente podemos concluir que la modificación de la forma o modo de desempeño del trabajo, en este caso la forma del corte de caña, legalmente debería tener como consecuencia una modificación positiva en la retribución para el trabajador, sin embargo, el bono de calidad no ha mejorado los ingresos del cortador de caña.

4.7. Ventajas económicas para el ingenio

- El bono de calidad no se paga a todos los cortadores
- Aún cuando se pague a los trabajadores el bono de calidad, no siempre será para todos en la misma cantidad
- La caña llega más limpia al ingenio y esto significa una economía de tiempo y dinero para el ingenio

4.8. Ventajas económicas para el trabajador

- El bono de calidad se acumula junto con su salario para el pago de prestaciones.
- Incentiva el trabajo en grupo, pues el trabajo de cada uno puede beneficiar al grupo completo.
- Como el bono de calidad se paga en grupo; incluso el trabajador que no se esforzó tanto al cortar la caña puede recibir el pago de dicho bono si la mayoría de sus compañeros entregan la caña limpia.

4.9. Desventajas económicas para el trabajador

- Aun cuando el trabajador se esmere en cortar la caña siguiendo el nuevo método; si el resto de sus compañeros no logró que su caña llegue limpia, no recibirá el bono de calidad.
- Aunque el trabajador obtenga el bono de calidad, no habrá cortado la misma cantidad de caña que cuando cortada a diestra y siniestra sin preocuparse por la basura que pudiera llevar con la misma; y por lo tanto el bono no compensa la disminución de su rendimiento.
- El nuevo machete australiano y la técnica de corte hace que el trabajador se canse más rápido y rinda menos; por eso regularmente la tonelada de caña que corta tiene el mismo precio que antes pues su rendimiento no alcanza a elevar el

valor de la tonelada cortada y el bono de calidad no es suficiente estímulo para que corte de manera adecuada para obtenerlo.

- El bono de calidad no es un ingreso fijo pues el trabajador no tiene por seguro que lo va a recibir cada semana.

CONCLUSIONES

1. El nuevo sistema de productividad; con el uso del machete australiano y la nueva práctica en el corte, constituye una modificación en las condiciones de trabajo del cortador, pues requiere un mayor esfuerzo de su parte y trae consigo pocos beneficios para él, y a pesar de que el trabajador es clave dentro del nuevo sistema de producción, éste es el menos beneficiado.
2. Con la implementación del bono de calidad, el Ingenio Pantaleón, trata de compensar la disminución de ingresos económicos que el nuevo sistema de corte significaría para el trabajador, evitando así caer en lo que sería una disminución de las condiciones de trabajo, por lo que el bono de calidad no constituye realmente una ventaja económica para los trabajadores del corte de caña, ya que sus ingresos siguen siendo los mismos que con el antiguo sistema de corte.
3. Con el nuevo sistema de productividad, el Ingenio Pantaleón obtiene una economía significativa de tiempo y dinero, pero la traducción de ésta en beneficios para los trabajadores, que era uno de los objetivos del nuevo

sistema de producción, sólo quedó establecido en un documento como parte del proyecto del sistema de productividad.

4. El bono de calidad es pagado de acuerdo al nivel de limpieza de la caña cortada por cada grupo de sesenta trabajadores que constituyen una cuadrilla, lo cual significa que aunque la mayoría de trabajadores se esmere cortando la caña adecuadamente, basta que unos pocos entreguen caña sucia para que el resto deje de recibir su bono de calidad.

5. El salario de los cortadores de caña varía dependiendo de su rendimiento, a más toneladas de caña cortadas, mayor valor tiene cada tonelada; y con el nuevo sistema de producción, que incluye un machete distinto y una técnica de corte distinta, el trabajador rinde menos; es por ello que el salario del trabajador disminuyó significativamente con la aplicación del nuevo sistema.

RECOMENDACIONES

1. El Ingenio Pantaleón debe revisar la bonificación creada y verificar la disponibilidad de presupuesto, o la generación de recursos que permitan su pago, de manera que ésta, realmente cumpla con su función de ser un beneficio extra para el trabajador.
2. El Ingenio Pantaleón debe implementar un sistema que le permita realizar el cálculo para el pago de la bonificación de calidad en forma individual a cada trabajador agrícola del corte de caña, para favorecer a quienes realmente se esfuerzan en sus tareas, pues no todos los integrantes de una cuadrilla trabajan de la misma manera.
3. Que el Ingenio Pantaleón le aumente el salario mensual al cortador de caña, ya que es más beneficioso un aumento en su salario mensual que el pago del bono de calidad, pues lo que él vio reducido a raíz de la nueva modalidad de corte, fue su salario.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis, y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 2t.; 2ª. ed.; Buenos Aires, Ed. Heliasta, 1976.
- BILLIKOPF ENCINA, Gregorio. **Administración laboral agrícola**. *Pagos de bonificaciones*. <http://cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/08s.htm> (3 de noviembre de 2006).
- BORJA, Leonel. **Productividad de la industria azucarera**. Págs. 9-10. Costa Sur al día: revista bi-mensual del azúcar de Guatemala. (s.e.) No. 3 Año 1. Guatemala. (enero-febrero 2005).
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 6t.; 14ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1979.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. 2t.; México: Ed. Porruá, S. A., 1987.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Ed. Desalma, 1976.
- DE LEÓN CUÉLLAR, Oscar Leonel. **Análisis jurídico de la bonificación de emergencia**. Tesis de graduación, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (s.e.) Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 1988.
- DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. 2t.; Buenos Aires, Ed. La ley editora e impresora, 1971.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Óscar De León Palacios, 2000.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- GREGG YAT, María Renata. **El contrato de trabajo aplicado al agro guatemalteco, con breves consideraciones a la migración agrícola interna**. Tesis de graduación, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (s.e.) Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 1981.
- HERRERA, Alfredo. **Derecho laboral agrario**. Buenos Aires, Ed. Desalma, 1981.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 4ª. ed.; Buenos Aires, Ed. Depalma, 1981.

LÓPEZ MORALES DE WAY, Rosa Iliana. **Análisis jurídico y doctrinario de las ventajas económicas en el derecho laboral guatemalteco.** Tesis de graduación, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (s.e.) Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 1992.

MÉRIDA SERRANO, Axel Hernán. **La institución de la bonificación en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.** Tesis de graduación, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (s.e.) Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 1992.

MINISTERIO DE TRABAJO. **Glosario.** <http://www.mintrabajo.gob.gt/tgloss> (9 de agosto de 2006.)

ORDÓÑEZ ALFARO, Lidia del Carmen. **Conjunto habitacional para los cortadores de caña de azúcar de los ingenios del municipio de San Lucía Cotzumalguapa.** Tesis de graduación, Facultad de Arquitectura. (s.e.) Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.

PANTALEÓN. **Nuestra organización.** "*Historia*". http://www.pantaleon.com/index.php?id_category=30&id_subcat=36&parent_id=3 (4 de julio de 2006.)

PÉREZ, José Manuel y Lawrence Pratt. **Industria azucarera en Guatemala: Análisis de sostenibilidad.** Julio 1997. <http://www.incae.ac.cr/ES/clacds/investigacion/pdf/cen720.pdf> (23 de julio de 2006).

SOLÓRZANO BARRIENTOS, Álvaro. **Régimen de trabajo rural.** Tesis de graduación, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (s.e.) Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 1972.

Legislación:

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

Convenio Internacional de Trabajo Número 95 relativo a la protección del salario. Organización Internacional del Trabajo, 1952.

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