

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Violación al Principio *In dubio Pro Operario* de los
Trabajadores Agropecuarios en el Artículo 102 i de la
Constitución Política de la República de Guatemala**

-Tesis de Licenciatura-

Brenda Karina Fuentes Monterroso

Guatemala, febrero 2014

**Violación al Principio *In dubio Pro Operario* de los
Trabajadores Agropecuarios en el Artículo 102 i de la
Constitución Política de la República de Guatemala**

-Tesis de Licenciatura-

Brenda Karina Fuentes Monterroso

Guatemala, febrero 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica y
Secretaria General Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cóbar

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano M. Sc. Otto Ronaldo González Peña

Coordinador de exámenes privados M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador del Departamento de Tesis Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Director del Programa de Tesis Dr. Carlos Interiano

Coordinador de Cátedra M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

Revisor de Tesis M. Sc. Sonia Zucelly García Morales

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Fred Manuel Battle

Lic. Álvaro Reyes García

Lic. Erick Estuardo Wong Castañeda

Lic. Mario Jo Chang

Segunda Fase

Licda. Sandra Lorena Morales

Licda. Helga Ruth Orellana Aceituno

Lic. Herbert Valverth

Lic. Víctor Manuel Morán Ramírez

Tercera Fase

Licda. Sandra Morales

Lic. Ricardo Bustamante

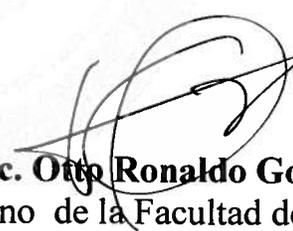
Lic. Erick Wong

Lic. Mario López

Lic. Pablo López

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintitrés de septiembre de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **VIOLACIÓN AL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO DE LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS EN EL ARTÍCULO 102 I DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**, presentado por **BRENDA KARINA FUENTES MONTERROSO**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutora a la Licenciada **NYDIA MARÍA CORZANTES ARÉVALO**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **BRENDA KARINA FUENTES MONTERROSO**

Título de la tesis: **VIOLACIÓN AL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO DE LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS EN EL ARTÍCULO 102 I DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

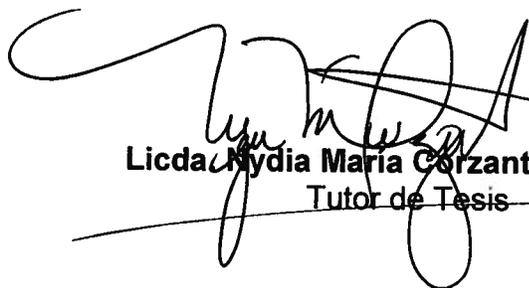
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 20 de noviembre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Lidia Nydia María Corzantes Arévalo
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintiuno de noviembre de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **VIOLACIÓN AL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO DE LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS EN EL ARTÍCULO 102 I DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**, presentado por **BRENDA KARINA FUENTES MONTERROSO**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisora metodológica a la Licenciada **SONIA ZUCHELLY GARCÍA MORALES**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **BRENDA KARINA FUENTES MONTERROSO**

Título de la tesis: **VIOLACIÓN AL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO DE LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS EN EL ARTÍCULO 102 I DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

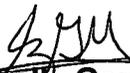
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 23 de enero de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. Sc. Sonia Zucely García Morales
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **BRENDA KARINA FUENTES MONTERROSO**

Título de la tesis: **VIOLACIÓN AL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO DE LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS EN EL ARTÍCULO 102 I DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 03 de febrero de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **BRENDA KARINA FUENTES MONTERROSO**

Título de la tesis: **VIOLACIÓN AL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO DE LOS TRABAJADORES AGROPECUARIOS EN EL ARTÍCULO 102 I DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

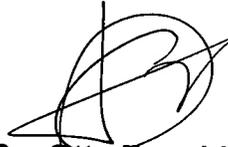
Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 07 de febrero de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia




Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Nota: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

- A Dios: Por amarme, guiarme y siempre tener
Los mejores planes para mi vida.
- A mi madre: Ismelda Monterroso por demostrarme
cual es el significado correcto de amor
por sacrificarse por mí y por ser siempre
mi apoyo porque sin ella en mi vida
nunca hubiera alcanzado este triunfo.
- A mis hermanos: Kiki, Kevin por estar siempre a mi lado
y soñar siempre conmigo.
- A mis amigos: Por brindarme su amistad servirme
siempre de apoyo y creer en mí.
- A: Universidad Panamericana.
- A la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia: De la Universidad Panamericana de
Guatemala de donde tengo el honor de
ser egresado.

Índice

Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
Historia del Derecho de Trabajo	1
Trabajo agropecuario en Guatemala	20
Necesidad de Reformar lo establecido en la Constitución Política de Guatemala en su Artículo 102 Inciso i	36
Conclusión	52
Referencias	53

Resumen

El trabajo es un derecho humano debido a que es la manera en la que los seres humanos obtienen lo necesario para satisfacer sus necesidades laborales y las de su familia; pero en el transcurso de la historia se han dado casos de explotación del hombre por el hombre siendo necesario regularlo y creando beneficios específicos en las instituciones necesarias para su protección, como lo son las vacaciones con el propósito de que los trabajadores gocen de un período de tiempo anual en el que pueden desarrollar actividades personales que no pueden hacer durante el trabajo; el descanso les permite a los trabajadores poder rendir mejor dentro de sus actividades evitando con esto enfermedades, mejorando de esa manera sus relaciones familiares y sociales.

Los trabajadores agropecuarios son trabajadores que realizan sus labores en el campo siendo estas en campos de cultivo de productos agrícolas y en la crianza de ganado vacuno, aviar, porcino entre otros, los cuales se encuentran alejados de las ciudades por lo que éstos deben vivir en el campo para poder desempeñar sus labores, este sector ha sufrido en algunos momentos la discriminación de los funcionarios públicos, siendo uno de estos casos, lo relativo a las vacaciones, la Constitución Política de la República diferencia el período de duración de las mismas, en el

caso de los trabajadores de la ciudad tienen una duración de quince días y los trabajadores agropecuarios su duración es de solamente diez días; siendo esta la ley con mayor jerarquía dentro de las leyes de Guatemala, y aunque existe en esta materia el *in dubio pro operario* y no se haga imperativa la aplicación de jerarquización normativa, se hace necesario una reforma de este periodo, para que en nuestra Constitución no exista discriminación entre ambos tipos de trabajadores y se haga evidente el goce de los mismos derechos.

Palabras Clave

Derecho de trabajo. *In dubio Pro operario*. Trabajador agropecuario. Trabajo agropecuario. Vacaciones.

Introducción

El derecho de trabajo tiene como fin normar las relaciones entre patronos y trabajadores otorgándoles a los últimos una tutela especial por ser el sector que ha sufrido vulneraciones durante el transcurso de la historia, el Estado ha creado instituciones encargadas de velar porque la normativa jurídica sea aplicada.

La metodología utilizada fue la de investigación documental estableciéndose la falta de atención a los trabajadores agropecuarios por parte del Estado, este se divide en títulos el primero describe la historia del derecho de trabajo, su origen, la forma en la que ha evolucionado, su definición, las fuentes en las que se basa, los principios que lo rigen, los sujetos que lo integran y las instituciones que lo forman.

El segundo título describe que es el trabajo agropecuario en Guatemala cuales son los antecedentes, los elementos personales, las características, su definición, la regulación legal y a quien se le denomina trabajador agropecuario.

Entre los objetivos propuestos se busca el determinar la violación al *in dubio pro operario* en la Constitución Política de la República al encontrarse dentro de esta una disminución a los derechos de los trabajadores agropecuarios siendo estos superados por el Código de Trabajo; de la investigación realizada se encontró que los trabajadores agropecuarios por el tipo de trabajo que realizan han sido discriminados en las normas laborales, que los han dejado desprotegidos, existiendo la necesidad de modificar normas con el fin de beneficiar a este sector con el objeto de mejorar su calidad de vida y por ende la forma en la que prestan su trabajo al ser este de utilidad para el desarrollo económico del país.

Para que exista igualdad de derechos entre los trabajadores es necesario reformar lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso i, con el fin de que se amplíe el periodo de vacaciones que gozan los trabajadores agropecuarios al estar este regulado por un periodo de 10 días ampliando la protección constitucional a 15 días como lo establecido para los demás trabajadores.

Historia del Derecho de Trabajo

Según Franco (2006), en la antigüedad, el trabajo era manual se consideraba como una actividad despreciable la cual únicamente era desarrollada por esclavos, como referencia de esto podemos mencionar que en Babilonia existían hombres libres, esclavos y una categoría intermedia los que eran nacidos de un hombre libre y una madre esclava. En Roma por ser un país agrícola el trabajo industrial y artesano se veía con menosprecio por lo que estos tipos de trabajos eran realizados por los esclavos, se le consideraba como parte de la familia pero no tenía el derecho a gozar de los bienes de esta y como una cosa por lo que éste era vendido y su dueño podía usarlo, disfrutarlo y abusar de él como cualquiera de sus bienes.

La esclavitud desapareció de forma lenta, como sucedió en Roma con el surgimiento de los colonos que eran un extracto social no vinculado al señor sino que a la tierra y en otros lugares por la compra de esclavos a través de personas caritativas quienes compraban su libertad o bien porque sus dueños en su lecho de muerte por la creencia de poder irse al cielo los dejaban libres.

En la Edad media surgieron los denominados siervos de la Gleba a través del sistema de vasallaje con el cual se inició el trabajo libre. Los aprendices eran personas que se iniciaban en un oficio y hasta que ya podían realizarlo de manera perfecta estos tenían derecho a una remuneración por el trabajo que realizaban, trabajaban para el maestro artesano durante esta época. Por influencia religiosa se estableció que el domingo no se laboraba debido a que era dedicado a Dios y al descanso.

La revolución industrial dio origen a la época industrial la cual evolucionó la relación económica, esta etapa se caracterizó por la explotación de mujeres y niños y extensas jornadas de trabajo por el surgimiento del bombillo eléctrico; lo que obligo a que se estableciera regulaciones del trabajo tanto individual como colectivo, estableciendo el trabajo como un bien común y garantista para los trabajadores evitando así que continuaran la explotación y malos tratos del patrón hacia los trabajadores estableciendo como sujeto garante de esta relación al Estado quien es el encargado de velar porque respeten los derechos de los trabajadores.

En la actualidad el trabajo ha cambiado de forma considerable a las épocas anteriores este cambio se originó con la revolución tecnológica el dominio que ejerce los Estados Unidos sobre gran cantidad de países la mundialización del comercio, la facilidad de obtener información entre otros. La Globalización es un factor clave dentro de las condiciones de trabajo actuales ya que exige una mayor profesionalización por parte de los trabajadores para poder competir con otras personas que se dedican a la misma actividad.

Trabajo

Esta actividad se ha definido de diversas maneras, entre ellas

El trabajo se constituye además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa. (Franco, 2006: 1)

Estableciéndose entonces que el trabajo es el esfuerzo realizado por el hombre orientado a producir riqueza, es decir que el trabajo es el medio por el cual el hombre obtiene los recursos necesarios para poder vivir él y su familia, a estos recursos se le denomina salario y es proporcionado por un patrono o empleador. El trabajo objeto de estudio del derecho de trabajo es aquel que se presta bajo subordinación es decir aquel que existe entre el patrono y el trabajador.

La Constitución de la República de Guatemala en su Artículo 101 establece el trabajo como un derecho que tiene la persona y una obligación social pero no establece directamente a una institución del Estado que vele por que los habitantes de Guatemala posean un trabajo digno, evitando así el desempleo. Según Franco (2006). Como características esenciales del trabajo se encuentran las siguientes: es una actividad humana, voluntaria, subordinada por cuenta ajena, onerosa y creadora.

Derecho de Trabajo

El derecho de trabajo puede definirse como

Es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medios de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo. (Echeverría, 2004:7)

El derecho de trabajo es una rama del derecho público debido a que el Estado es el órgano encargado de velar por que los derechos de los trabajadores sean respetados y su objeto es regular la relación entre el patrono y el trabajador con motivo del servicio que el trabajador presta al patrono regulando los posibles problemas que puedan surgir entre ambas partes con motivo de esta relación ; el derecho de trabajo contiene dentro

de sí las instituciones jurídicas necesarias para poder desarrollar el derecho de trabajo y poder de esta manera delimitar dentro de una rama del derecho lo relativo al trabajo.

Según López el derecho de trabajo “Es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica.” (1985:94) enmarcando dentro de su definición el papel importante que tienen los trabajadores al ayudar al desarrollo económico de un país.

Según Echeverría (2004) Durante la historia al derecho de trabajo se le han otorgado distintas denominaciones entre las cuales cabe mencionar las siguientes: derecho industrial, derecho obrero, derecho social, nuevo derecho, derecho económico, derecho profesional y derecho de los trabajadores.

Fue la denominación derecho de trabajo o derecho laboral la apropiada denominación debido a que dentro de ésta no se excluye a ninguno de los elementos que conforman la relación entre trabajador y patrono.

Fuentes del Derecho de Trabajo

Según Echeverría (2004) Las fuentes del derecho de trabajo se dividen en: tradicionales y legales específicas. Las fuentes tradicionales: se dividen Fuentes Reales o materiales: las que constituyen un soporte orientador. Las Fuentes específicas: éstas parten que la ley es la fuente del orden jurídico guatemalteco y pueden ordenarse jerárquicamente de la siguiente manera: la Constitución Política de Guatemala, Los Convenios Internacionales de Trabajo, Tratados Internacionales Regionales, Código de Trabajo, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, Sentencias Colectivas de Trabajo, Contratos Colectivos de Trabajo, Convenios Colectivos de toda índole, todas las demás Leyes y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

Principios del Derecho de Trabajo

Los principios del derecho de trabajo se sitúan en el Código de Trabajo dentro de su tercer considerando denominados como las características ideológicas que deben inspirar la Legislación Laboral. Los principios fueron establecidos dentro de dicho cuerpo legal como un aspecto especial para establecer una base sobre las cuales debe cimentarse el derecho laboral guatemalteco.

Los Principios son directrices que proporcionan información sobre una norma e infunden de forma directa o indirecta soluciones por lo que su función es promover y encausar nuevas normas así como interpretar las ya existentes para resolver casos no establecidos. Dentro del derecho laboral dichos principio se encuentran contenidos en el Código de trabajo y son:

Principio Tutelar de los trabajadores: Este Principio se enuncia diciendo que el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo que logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente. (Franco, 2006:48)

Esté principio otorga un amparo preferente al trabajador como mecanismo para compensar la desigualdad económica existente entre el patrono y el trabajador otorgándoles a éstos una protección jurídica.

Principio de garantías mínimas: Este Principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que así se celebre, la nulidad *ipso jure* del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. (Franco, 2006:50)

El principio de garantías mínimas puede explicarse que la los derechos contenidos dentro de la legislación guatemalteca se tienen como bases mínimas con el objeto de que estos únicamente puedan ser superados por otras leyes, contratos de trabajo o pactos colectivos pero nunca pueden reducirse.

Principio Realismo y Objetividad: Según el inciso d, del Cuarto Considerando del Código de Trabajo, el Derecho del trabajo es REALISTA porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y es OBJETIVO porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles (Echeverría 2004:18)

Esté principio establece que las normas laborales deben aplicarse en su correcta dimensión, científicamente protegiendo al trabajador para que el patrono no pueda aplicarlo de forma subjetiva.

“Principio de Hondamente Democrático: se dice que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. (Franco, 2006:57); este Principio establece la retribución económica y moral de los trabajadores protegiendo a la parte vulnerable de la relación laboral que son los trabajadores para alcanzar acuerdos que no perjudiquen al trabajador.

Principio de Sencillez y antiformalismo: el Derecho Laboral va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello, sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de sus requisitos formales básicos. (Fernández, 2006:40)

Esté principio establece que dentro de los procesos laborales no son necesarios los formalismos legales con el fin de favorecer al trabajador y que esta pueda comprenderlo de una manera sencilla.

Principio Conciliatorio: establece que el patrono y trabajador deben de crear mecanismo que pueden resolver los conflictos que surjan entre ambos sin necesidad de acudir a los órganos jurisdiccionales.

“Principio de Equidad y Estabilidad: más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora.” (Fernández, 2006:41); establece que el trabajador busca la continuidad en su trabajo recibiendo de parte del patrono un trato justo que no menoscabe su dignidad como ser humano y se le vea como parte importante dentro del proceso de producción.

Principio que establece que el derecho de trabajo pertenece a la rama del derecho público: Doctrinariamente existen razonamientos formulado por pensadores para establecer cuando una rama jurídica es de derecho público y cuando es de derecho privado, que principalmente tiene como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación. (Echeverría, 2004:18)

El principio anterior, establece que el Estado es el ente encargado de velar porque la normas laborales se cumplan y de no permitir que la voluntad de una de las partes cambien lo establecido dentro del ordenamiento jurídico laboral.

Principio Imperativo: es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas (garantías sociales mínimas) que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama de derecho, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.

Establece que el ordenamiento jurídico laboral debe aplicarse de forma obligatoria debido a que este establece las prestaciones mínimas que el trabajador debe obtener en el desarrollo de su trabajo.

Principio *In dubio Pro Operario*: se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece

Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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

Es una manifestación del principio tutelar debido a que el derecho de trabajo busca la protección al trabajador y en caso existiere dos normas que regulen una misma institución laboral se aplicará la que sea más beneficiosa y conceda mejores derechos al trabajador.

Sujetos del derecho individual de trabajo

Existen diversos sujetos que intervienen en las relaciones obrero patronales como señala Echeverría (2004), el derecho de trabajo individual es una rama del derecho excluyente en cuanto a sus elementos subjetivos debido a que la relación laboral que reconoce esta rama del derecho puede darse únicamente entre trabajador y patrono y para que el trabajador pueda integrar esta clasificación el trabajo que realice debe desarrollarse bajo relación de dependencia.

El término patrono en la actualidad es utilizado para denominar al dueño de un medio de producción de servicio o comercio debido a que este ejerce la función de emplear trabajadores los cuales se encuentran subordinados a él, creando una relación de dependencia obligándose recíprocamente entre ellos por una parte el trabajador a cumplir las órdenes que el patrono le dé y por otra parte el patrono a prestar los mecanismos necesarios para que el trabajador cumpla con sus obligaciones a cambio de un salario o retribución.

El Código de Trabajo en su Artículo 2 de Trabajo se establece como definición legal de patrono la siguiente: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores

en virtud de un contrato o relación de trabajo.” El patrono es considerado como la parte fuerte de la relación de trabajo debido a la desigualdad económica que existe entre ambos.

Al trabajador se puede ver desde dos puntos de vista distintos : el trabajador independiente que es toda aquella persona que realiza una actividad para satisfacer sus necesidades pero lo realiza bajo cuenta propia a este tipo de trabajador no le interesa el derecho de trabajo debido a que no existe una relación laboral en el trabajo que desempeña , El trabajador dependiente: es aquella persona que presta sus servicios a otro sujeto denominado patrono a cambio de una retribución mensual comúnmente en dinero la cual es utilizada por éste para poder satisfacer sus necesidades como ser humano y las de su familia además de poder desarrollarse como persona.

El Artículo 3 del Código de Trabajo establece como definición legal de trabajador la siguiente: “Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Salario

Una de las Instituciones más importantes en el derecho de trabajo es el salario, para entender la importancia del salario es necesario conocer su significado esta palabra proviene del latín solárium la que se deriva de la palabra sal debido a que en la antigüedad la sal era un bien preciado se otorgaba como un medio de pago a los trabajadores de las minas de sal.

En el Artículo 88 del Código de Trabajo guatemalteco se establece “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.”

La diferencia entre salario y sueldo es que el salario es la retribución que obtienen los trabajadores que no pertenecen al Estado y sueldo es la cantidad en dinero que el Estado paga a sus empleados; pero ambos identifican la retribución que el patrono paga al trabajador a cambio de sus servicios. “El conjunto de ventajas económicas normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo”. (Franco, 2005:119). El salario tiene como finalidad un fin económico el cual se encuentra vinculado con la economía, producción y con la utilidad de la persona

para que esta pueda sentirse útil para la sociedad y satisfacer sus necesidades.

Jornadas de Trabajo

Asimismo, la regulación de las jornadas de trabajo es una institución fruto de las diversas luchas obreras a través de los años.

Según Franco (2006) Fue con la revolución francesa en donde se dio la primera delimitación de la jornada de trabajo y ésta se basaba en la entrada y salida del sol pero en este sistema la jornada de trabajo variaba según la época del año por lo que existían épocas en las que el trabajador laboraba mas durante esta época los descansos eran establecidos por celebraciones religiosas; durante la revolución industrial surgió la explotación del hombre por el hombre crearon jornadas de trabajo sumamente extensas que iban en perjuicio a la salud del trabajador por lo que fue necesario delimitar la jornada de trabajo entre diurna y nocturna . Fue en el año de 1919 con el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) , que se vio como necesidad reglamentar las horas de trabajo y la fijación de una jornada máxima diaria y semanal la cual fijada en ocho horas la jornada diaria y cuarenta y ocho horas la jornada semanal.

Como jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo. La jornada de trabajo puede definirse como el tiempo en el cual el trabajador desempeña sus actividades al servicio del patrono. Las jornadas de trabajo pueden clasificarse de la siguiente manera: ordinaria y extraordinaria. La jornada ordinaria a su vez puede dividirse en: Jornada diurna, Jornada nocturna y Jornada mixta. (Franco, 2006:365)

Según Franco (2006) las jornadas de trabajo pueden definirse como:
jornada diurna: comprende un total ocho horas diarias laborales para ser un total de cuarenta horas semanales.

Jornada nocturna: comprende de seis horas diarias laborables y treinta y seis a la semana y el trabajo desempeñado en esta jornada se realiza durante la noche.

Jornada Mixta: esta se caracteriza por que se realiza una parte del trabajo durante el día y otra parte durante la noche esta comprende un total de siete horas al día y cuarenta y dos horas a la semana y para que cumpla con la característica de jornada mixta deben laborarse al menos cuatro horas durante el día y el resto durante la noche.

La jornada Extraordinaria: es todo el tiempo que el trabajador presta sus servicios al patrono fuera de la jornada ordinaria; la remuneración que el patrono debe pagar al trabajador por concepto de jornada extraordinaria debe ser por lo menos como un 50 % más del salario pactado.

Vacaciones

Pero es en esta importante institución del derecho de trabajo en la que se debe centrar nuestra atención, para poder tener un panorama más amplio de las vacaciones es necesario establecer que éstas tienen su origen en el descanso según Franco (2006) establece que puede graduarse de la manera siguiente:

Primera Graduación: dentro de la propia labor diaria las cuales son pequeños lapsos de tiempo dentro de la jornada diaria y son utilizados para recuperar fuerzas e ingerir alimentos.

Segunda Graduación: de una jornada laborable a otra y esta debe ser en plazos en periodos de diez y doce horas y se establecen desde el término de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Tercera Graduación: ésta se da al finalizar una semana de jornada de trabajo y esta es conocida como el séptimo.

Cuarta Graduación: ésta se otorga al trabajador después de laborar durante un año sin interrupción y el plazo de este acuerdo a las normas legales. Estas graduaciones son instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador por su esfuerzo físico y sirven para que éste pueda recuperarse.

Evolución Histórica

Según Franco (2006) Durante el siglo XIX comenzó a desarrollarse la institución de las vacaciones o descanso anual el cual ha sido adoptado por la mayoría de países civilizados. En 1821 Dinamarca otorga por primera vez vacaciones a los servidores domésticos por el plazo de una semana en el mes de noviembre; posteriormente Francia en 1853 otorga vacaciones a los funcionarios públicos por el plazo de 15 días a inicios del siglo XIX las vacaciones eran un privilegio que solo gozaban algunos funcionarios públicos , los trabajadores administrativos de empresas comerciales e industriales por ende era muy limitado el número de trabajadores beneficiados con esta institución en el año de 1872 Inglaterra dicto la primera ley extendiendo este beneficio a los obreros industriales; Austria en 1919 es el primer país que otorga vacaciones a todos los trabajadores A través de la práctica cambio su naturaleza de ser un premio a convertirse en un derecho de los trabajadores y posteriormente a un deber-derecho.

Definición

Las vacaciones son el derecho que goza el trabajador que consiste en un período de tiempo en el cual el trabajador no se encuentra bajo las órdenes del patrono sin que éste pierda la remuneración económica por

la prestación de sus servicios que tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina de un año laboral trabajado cuyo fin es la restauración física y social del trabajador siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la ley para poder gozar este período.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define las vacaciones de la siguiente manera:

La vacación anual retribuida a los asalariados se entiende de un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los feriados días de enfermedad o de convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando los asalariados ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo continuando la percepción de su remuneración habitual. (Franco, 2006:403)

En el Artículo 130 del Código de Trabajo guatemalteco aparece las vacaciones como todo trabajador sin excepción tiene derecho a un periodo de vacaciones remunerado después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

En el Artículo 102 inciso i de la Constitución Política de Guatemala aparece

El derecho de los trabajadores a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a 10 días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya ha adquirido cesare la relación de trabajo.

De las definiciones anteriores se establece que: las vacaciones se tratan de una suspensión de forma individual por un período de tiempo parcial y surgen como efecto de un contrato de trabajo debido a que los demás aspectos continúan en vigencia, el trabajador debe gozar sus vacaciones ya que estas no son compensables con dinero a menos que termine la relación de trabajo.

Características

Las características de las vacaciones son: constituye un derecho, la exigibilidad se da en una doble vía para el empleador y el patrono, es un derecho protegido, es personalísimo, es un derecho normalmente condicionado a requisitos para su obtención.

Requisitos

Para que un trabajador pueda gozar de un período anual de vacaciones es necesario que existan determinadas circunstancias para que pueda beneficiarse con este derecho. Debe existir un vínculo laboral permanente y que este haya laborado para el patrono un año en forma ininterrumpida.

Trabajo agropecuario en Guatemala

El trabajo agropecuario en Guatemala está regulado en el título cuarto capítulo primero del Código de Trabajo, dentro de los trabajos sujetos a regímenes especiales por las condiciones especiales para el desarrollo de dicho tipo de trabajo; Franco define el derecho agropecuario como

Debe entenderse como trabajo agropecuario 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. (2006:586).

De la definición anterior se determinó que el trabajo agropecuario es desarrollado por trabajadores del campo los cuales realizan su trabajo en un lugar distinto a su residencia y en espacios expuestos a las inclemencias del clima, el trabajo agrícola por ser desarrollado en un lugar distinto al lugar donde residen incluye muchas veces a la familia.

Antecedentes

Según Franco (2006) el derecho agropecuario ha sido denominado para su estudio también como derecho rural debido al tipo de labor realizado por los trabajadores en el campo. Esta rama del derecho de trabajo surgió durante la revolución agraria a mediados del siglo XVIII esta revolución

consistió en la explotación de la tierra de una forma manual; fue hasta en el siglo XX en donde el trabajo agropecuario fue realizado de forma mecanizada en especial con la inclusión del tractor en las labores del campo sustituyendo al arado que era operado por bueyes y humanos.

El derecho agropecuario se ha visto influenciado por movimientos de carácter político en búsqueda de mejores derechos a través de la regulación de este régimen especial de trabajo evitando abusos a los trabajadores agropecuarios cuyos derechos han sido vulnerados por el transcurso de la historia.

El trabajo agropecuario también se ha visto influenciado por movimientos históricos de violencia que van desde simples revueltas a sangrientas revoluciones, en Guatemala la reforma agraria inicio con el Decreto 900 el cual fue producto de la inspiración de la Constitución de 1945, la cual encuadraba dentro de sí una amplia reforma agraria a tal punto que permitía la expropiación de tierras para luego ser distribuidas, a los dueños de estas tierras se les resarcía con bonos de la reforma agraria como ayuda a esta reforma se creó el Banco Agrario Nacional en el año de 1953 el cual daba préstamos a los nuevos propietarios para que cultivaran sus tierras; pero esta reforma duro poco tiempo debido a que el Coronel Carlos Castillo Armas fraguo una contra revolución sacando

del poder al Presidente Constitucional Jacobo Arbenz Guzmán, estableciéndose él como presidente de facto derogando inmediatamente el Decreto 900.

Características del trabajo Agropecuario

Según Franco (2006) El trabajo agropecuario se ha caracterizado por la falta de interés por parte del Estado hacia este sector enfocando sus prioridades en los trabajadores de la industria; la relación existente entre los dueños de tierras dedicados de la industria agropecuaria y sus trabajadores han dado origen a diversos contratos de índole laboral.

El derecho agropecuario para su regulación ha sido influenciado por el clima para establecer la jornada de trabajo, vacaciones y descansos con el fin de dar al trabajador estabilidad laboral. Las fuerzas de la naturaleza establecen en gran manera la relación existente entre los propietarios y sus trabajadores debido a que estas fuerzas estipulan los periodos de cosecha que son emanados por la misma naturaleza por lo que no pueden establecer una norma que establezca el plazo que el trabajador se encontrara ligado a su patrono por razón de la cosecha ya que este es determinado por el plazo que la naturaleza lo permita lo cual es ajeno a la voluntad del hombre. El trabajador agrícola es considerado como un

subordinado del propietario de la tierra y por ende forma parte de los sujetos del derecho laboral.

Trabajo Agropecuario

Los trabajadores agropecuarios constituyen más de la mitad de la fuerza laboral mundial, pero estos no tienen los mismos derechos y beneficios que poseen los trabajadores comerciales o de industria y los derechos y beneficios que poseen los han obtenido de forma retardada mediante luchas; esto se debe a que los trabajadores de la industria y del comercio se encuentran asociados y han logrado hacer de estos derechos legislación positiva mientras que los trabajadores agropecuarios han sido obligados por el Estado la falta de continuidad en el trabajo realizado por los trabajadores agropecuarios por estar estas delimitadas a temporadas ofrecen oportunidades distintas a este sector laboral.

Dentro del trabajo agropecuario se encuentra la figura denominada enganchadores o jaladores las cuales son personas encargadas de buscar trabajadores para que presten sus servicios en tierras dedicadas al cultivo.

El vínculo contractual existente entre el patrono o dueño de tierras dedicadas a la agricultura y el trabajador agropecuario y debido a las características especiales de este tipo de trabajo , y la inexistencia de un plazo determinado para la realización del trabajo , las condiciones en las que debe llevarse a cabo por estas razones ah sido necesario crear una institución de derecho laboral que regule tal relación regula la relación y la subordinación este se encuentra establecido en el Contrato Agropecuario el cual Franco define 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. (2006: 587)

El surgimiento de este tipo de contrato fue necesario debido a la forma en la que se presta el contrato agropecuario, ya que este se debe realizar en un periodo de tiempo determinado debido a que está sujeto a factores externos a la voluntad humana como lo es el clima, este tipo de contrato en algunos lugares debe incluir un lugar de habitación, atención medica, educación entre otros por la particularidad de este trabajo que en algunos casos debe ser incluida también la familia del trabajador.

El trabajador para poder ser sujeto de un contrato de trabajo agropecuario la legislación laboral guatemalteca establece limitaciones concesiones y prestaciones para el trabajo agropecuario como lo son: obliga al trabajador a presentar a su nuevo patrono un documento que compruebe que esta solvente con su patrono anterior y que su trabajo con el mismo ya concluyó; obliga al patrono a proporcionar al trabajador cuando éste tiene su vivienda en el lugar de trabajo la leña

necesaria para su subsistencia; Los patronos deben permitir a los trabajadores el aprovechamiento de los frutos y productos; Los trabajadores que tengan su vivienda en el lugar de trabajo deben tener por parte de los patronos el agua necesaria para sus usos domésticos y para sus animales.

Según Franco (2006) existen 3 posiciones para enmarcar legislativamente a los trabajadores agropecuarios estas son: existen países en donde se aplican la normas de igual manera a los trabajadores agropecuarios y a los trabajadores del comercio y de industria; existen países en donde se establece una legislación especial para los trabajadores agropecuarios; existen países en donde los trabajadores agropecuarios no se encuentran regulados dentro de su legislación.

En Guatemala se aplica lo establecido en el inciso 2 debido a que dentro del Código de Trabajo en los Artículos 138 al 145 se encuentran regulados al trabajo agropecuario como un régimen especial de trabajo.

Regulación Legal del Trabajo Agropecuario en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo en su Artículo 138 regula quienes pueden ser denominados trabajadores agropecuarios siendo estos

Los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros que presten sus servicios a una empresa agrícola o ganadera y que realicen los trabajos propios y habituales de una estas empresas de lo anterior el Código de Trabajo excluyen a quienes presten trabajos intelectuales o administrativos de una empresa agrícola o ganadera.

Dentro del Código de Trabajo regula el trabajo agropecuario desempeñado por mujeres o menores de edad siempre y cuando este se desarrolle bajo el consentimiento del patrono otorgándole la calidad de trabajadores agropecuarios aunque estos únicamente ayuden al padre de familia vinculándolos al patrono a través de un contrato de trabajo.

Los enganchadores o jaladores son personas vinculadas con el patrono cuya función principal es el buscar mano de obra para poder realizar las tareas agropecuarias dentro de las tierras del patrón para desempeñar dicho cargo necesitan previamente obtener una carta poder otorgada por el patrono para ejercer dicha actividad esta carta poder debe remitirse a la Dirección General de Trabajo y esta debe ser devuelta al patrono con el visto bueno para que tenga validez.

Debido a la necesidad de regular de una mejor manera el trabajo agropecuario en Guatemala, ha surgido la necesidad de ratificar distintos convenios de la Organización Internacional de Trabajo, esto con el fin de que tanto trabajadores como patronos se vean amparados por una legislación mucho más amplia abarcando así la mayoría de los aspectos que pertenecen a dicha clase de trabajo.

El Convenio 10 de la Organización Internacional de Trabajo, denominado Convenio sobre la edad mínima (agricultura), fue adoptado por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de octubre de 1921, y entró en vigor el 31 de Octubre de 1923, su ratificación por Guatemala fue en el año de 1988. En su Artículo 1 establece

Los niños menores de catorce años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. Si los niños trabajasen fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar, el empleo deberá ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de aquéllos a la escuela.

El Convenio fue ratificado por Guatemala, actualmente no se encuentra en vigor, debido a que el país ha dejado de ser parte de él, con el objeto de proporcionar una mayor protección a los niños que desempeñan trabajos agropecuarias con la ratificación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo el cual establece que la edad

mínima para obtener un trabajo es de 14 años aboliendo de esta manera el trabajo infantil. Pero es necesario mencionarlo por ser uno de los primeros convenios ratificados por Guatemala a razón de historia y para determinar la forma en la que el Estado se ha preocupado por los trabajadores que se dedican a dicha actividad.

El Convenio 11 de la Organización Internacional del Trabajo, fue denominado como Convenio sobre el derecho de Asociación (agricultura), fue adoptado por La Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de octubre de 1921, entrando en vigor el 11 de mayo de 1923, Guatemala ratifico dicho convenio el 14 de junio de 1988 la parte medular de este convenio se encuentra en su Artículo 1 que establece

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas

La implementación de este Convenio constituye un logro obtenido por los trabajadores agropecuarios debido a que luego por medio de este se les otorga el derecho de asociarse como trabajadores para poder obtener mayores beneficios por parte de los patronos mejorando su calidad de vida así como la forma en la que desempeñan su trabajo.

El Convenio 99 de la Organización Internacional del Trabajo, se denomina Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), fue adoptado por La Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo el seis de junio de 1951, entró en vigencia el 23 de Agosto de 1953 y fue ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961. Dentro de su Artículo 1 numeral 1 determina

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

Lo cual es realizado en Guatemala a través de la Comisión Nacional del Salario la cual es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es la encargada de establecer un salario mínimo anual, durante el año 2013. El acuerdo gubernativo 359-2012 establece que “el salario mínimo para las actividades agrícolas se estableció de la siguiente manera: diario Q.71.40 haciendo un total mensual de Q.2171.75 agregándole a esto una bonificación de Q.250.00 recibiendo el trabajador agropecuario un total mensual de Q.2421.75.”

Se Debe atender principalmente lo regulado en el Convenio 101 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado como Convenio sobre las Vacaciones pagadas (agricultura), que fue adoptado por La Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo el 26 de junio

de 1952, entró en vigor el 24 de julio de 1954 y fue ratificado por Guatemala el 04 de agosto de 1961, que en su Artículo 1 regula lo relativo al derecho de los trabajadores agrícolas de gozar vacaciones anuales pagadas determinadas de la siguiente manera: “Los trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador.” Otorgando así el derecho de gozar de un periodo de vacaciones a los trabajadores agropecuarios siempre y cuando estos presten un servicio de forma continua a su patrono, este convenio es otra conquista laboral lograda por los trabajadores agropecuarios por ser sus derechos vulnerados a través de la historia.

El Convenio 110 de la Organización Internacional de Trabajo, se denomina Convenio de Las Plantaciones, fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 4 de junio de 1958, entrando en vigor a partir del 22 de enero de 1960 y ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961. Este convenio regula todo lo relativo al trabajo dentro de las plantaciones estableciendo quienes pueden ser contratados y la forma en la que estos desempeñan su trabajo dentro de la plantación así como las obligaciones que deben tener los patronos hacia los trabajadores logrando de esta manera que los

trabajadores agropecuarios que presten sus servicios dentro de una plantación no sean vulnerados en sus derechos.

El Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado como Convenio sobre la inspección general del trabajo (agricultura) adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1969, entró en vigor el 19 de enero de 1972 y fue ratificado por Guatemala el 20 de mayo de 1944. El Artículo 3 de dicho convenio establece: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura”. Logrando de esta manera que la Inspección General de Trabajo ampliara su competencia ya que según el Convenio 81 de la misma Organización limitaba la competencia de dicha dependencia a la industria y al comercio, este convenio logra que los derechos de los trabajadores agropecuarios sean protegidos por parte del Estado a través de una dependencia especializada encargada de velar por los problemas que surjan de la relación laboral entre patronos y trabajadores agropecuarios.

Este Convenio también regula a qué clase de trabajadores es competente atender por parte de la Inspección General de Trabajo dentro de su Artículo 4 estableciendo

El sistema de inspección del trabajo en la agricultura se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

Este artículo enmarca la mayoría de formas en las que los trabajadores agropecuarios prestan sus servicios otorgándoles así una mayor protección y delimitando su competencia para que los trabajadores que no se consideren como agropecuarios no abusen de esta institución.

Se puede establecer que el Estado de Guatemala se ha preocupado por crear y adoptar normas que regulen al trabajo agropecuario, ya que este ha sido desprotegido a través de la historia creando así un mínimo de garantías para dicha clase de trabajadores y obligaciones para los patronos logrando así una paz social, evitando los conflictos surgidos de la relación de trabajo y buscando las mejores soluciones cuando estos conflictos se susciten.

En cuanto a lo relativo a la Seguridad Social los trabajadores agropecuarios han sido amparados también por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través del acuerdo número 1292 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el que se denomina Reglamento del Programa Especial de Protección para los trabajadores eventuales; en su Artículo 1 establece

El presente acuerdo tiene como objeto establecer normas especiales por los riesgos de Enfermedad, Maternidad y accidentes, en lo relativo a las prestaciones en servicios y en dinero por incapacidad temporal, para los Trabajadores Eventuales Agropecuarios, con la

finalidad de protegerlos contra las contingencias que pudieran menoscabar su salud y estabilidad económica, dentro de un período temporal congruente con las características especiales y condiciones particulares de esa capa de la población productiva del país.

Lo establecido en el artículo anterior indica que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ha intentado preocuparse por los trabajadores agropecuarios, siendo conscientes que este tipo de trabajadores ha sido vulnerado en sus derechos y que necesitan también de la seguridad social teniendo de esta manera una mejor salud y por ende un mejor estilo de vida.

Trabajador Agropecuario

Es necesario que se establezca quien puede identificarse como trabajador agropecuario, determinándose que dichos trabajadores se caracterizan por realizar varios trabajos o desempeñar una o más ocupaciones, en la producción de diversos productos. Este tipo de trabajadores adquiere el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo a través de su experiencia.

Se clasifica dentro de los trabajadores por cuenta propia pero esto no significa que pertenezcan al sector informal, el trabajador agropecuario es aquel que desempeña su trabajo con el fin de obtener un producto que se va a comercializar; dependiendo el medio y el trabajo y las actividades

que desempeñan este debe habitar en el lugar donde desempeña dichas actividades junto a su familia.

Es un trabajo que está lleno de riesgos tanto para el trabajador como para su familia debido a las condiciones en las que este se desempeña lo cual obliga al patrono a proporcionarle las herramientas necesarias al trabajador para que este realice su labor sin riesgos y en algunos casos el patrono debe proporcionar la atención médica necesaria.

Este tipo de trabajo implica circunstancias que otros trabajos no poseen las cuales son: los trabajadores se ven expuestos a las condiciones del clima debido a que la mayor parte del trabajo agropecuario se realiza en lugar al aire libre.

Debe realizarse de manera precisa debido a que este debe desempeñarse en un periodo de tiempo específico, una misma persona desempeña varias tareas, el tipo de trabajo y la duración de este no es por un tiempo determinado debido a que este es determinado por la naturaleza. El trabajo agropecuario conlleva a la exposición directa con plantas y animales lo que expone a los trabajadores a mordeduras, infecciones, alergias e intoxicaciones.

Para desempeñar su trabajo se encuentra expuesto a productos químicos los cuales pueden tener efectos secundarios en su organismo, desempeña sus labores en lugares lejanos al lugar de su vivienda. El trabajo es irregular porque se desempeña por temporadas y depende la naturaleza y el tiempo de duración.

Los trabajadores agropecuarios tienen derecho a tener una habitación dentro del lugar en donde prestan su trabajo tal y como lo establece el Código de Trabajo en su Artículo 145

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

Este tipo de vivienda debe ser proporcionada a los trabajadores siempre y cuando el patrono se encuentre en las condiciones para poderlas proporcionar a los trabajadores con el objeto de que estos estén cerca de su familia y que no tengan que transportarse para poder llegar a sus centros de trabajo sin arriesgar sus vidas ya que por lo general los trabajadores agropecuarios tienen su vivienda permanente en lugares lejanos al lugar en donde trabajan, este tipo de viviendas deben tener los servicios básicos e higiénicos para que puedan vivir ellos y su familia de una manera digna.

Necesidad de Reformar lo establecido en la Constitución Política de Guatemala en su Artículo 102 Inciso i

Del análisis realizado en la presente investigación se considera la necesidad de reformar el contenido del Artículo 102 especialmente el inciso i de la Constitución Política de la República de Guatemala, debido a que este artículo viola el principio *In dubio Pro Operario* ya que muestra una disminución en cuanto a las garantías mínimas que deben tener los trabajadores agropecuarios que laboren en territorio guatemalteco, siendo la Constitución Política la ley con mayor jerarquía dentro del Estado de Guatemala.

Se ha determinado que el derecho a vacaciones es una garantía para los trabajadores la cual es disminuida por la Constitución Política de la República de Guatemala a comparación con lo Regulado por el Código de Trabajo guatemalteco y aunque exista el *In dubio Pro Operario* la carta magna es la ley fundamental de un país por lo que es en esta en donde deben establecerse los derechos mínimos para que sean aplicables.

Por ser la Constitución Política la ley con mayor jerarquía dentro del Estado de Guatemala, su reforma debe realizarse en cuanto a lo establecido para esto dentro de la Constitución misma, Pereira define por reforma a la Constitución Política de la República.

Todo cambio o incorporación que se realiza a las normas, instituciones, derechos o garantías contenidos en la Constitución y las leyes que contengan dicha jerarquía: con el fin de actualizar el contenido constitucional a la realidad social, encontrando su legitimación en la soberanía ejercida por el pueblo. (150:2010)

La Constitución Política de la República de Guatemala, fue promulgada el 31 de mayo de 1985 lo que indica que es un cuerpo legal de 27 años de antigüedad por lo que ya muchas de las normas contenidas dentro de ella se encuentran obsoletas por el surgimiento de nuevos derechos a los ciudadanos guatemaltecos por lo que deben ya realizarse reformas a la misma para que las normas contenidas dentro de ella favorezcan a los ciudadanos y por ende puedan obtener mayor protección por parte del Estado.

La constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 277 establece

Iniciativa. Tiene iniciativa para proponer reformas a la Constitución:

- a) El Presidente de la República en Consejo de Ministros;
- b) Diez o más diputados al Congreso de la República;
- c) La Corte de Constitucionalidad; y

d) El pueblo mediante petición dirigida al Congreso de la República, por no menos de cinco mil ciudadanos debidamente empadronados por el Registro de Ciudadanos.

En Cualquiera de los casos anteriores, el Congreso de la República debe ocuparse sin demora alguna del asunto planteado.

Según Ossorio define como “La iniciativa en la formulación de leyes se refiere como expresión en el derecho político a quienes pertenece dictarlas sino a quienes corresponde proponerlas.” (2000:234) por lo que según lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala limita a quienes tienen la potestad reformar dicho cuerpo legal con la finalidad de que dichas reformas se realicen de manera que beneficien al Estado evitando que se perjudique a sus habitantes.

Lo que hace necesario que de las formas establecidas por la Constitución Política de Guatemala en su Artículo 277 sea realizada la reforma a través de quienes tienen iniciativa para reformarla para cumplir con éste que es el primero de los requisitos para poder modificar una norma constitucional, en especial dentro de quienes tienen iniciativa para poder realizar reformas a la constitución se da esta potestad al pueblo por una petición de este al Congreso de la República pueden realizarse reformas y por ende es un mecanismo por el cual los ciudadanos pueden buscar mejoras en sus derechos aumentando las garantías mínimas que deben de poseer los guatemaltecos y en especial en este caso la clase trabajadora (Pereira, 2010) clasifica las reformas a la constitución en:

- Innovadoras estas son las que introducen o suprimen elementos nuevos dentro de nuestra carta magna, dando lugar a instituciones nuevas dentro del sistema constitucional.
- Actualizadoras de una Institución estas refuerzan el carácter de una institución que ya existe o le suprimen elementos que ya no tienen un objeto dentro de esta por la propia evolución de la institución. Actualizadoras de Texto estas tienen por objeto hacer que la norma tenga una mejor relación con la realidad. Explicativas su fin es el dar una explicación al alcance y contenido de la norma complementándola haciendo que esta sea aplicada de una mejor manera. Y Correctivas estas buscan enmendar las deficiencias de una constitución o modificar el orden de los artículos pero sin modificar su contenido.

La reforma que se propone para la Constitución Política de Guatemala en su Artículo 102 inciso i, consiste en una reforma actualizadora de una institución, debido a que busca suprimir el elemento de tiempo que tienen los trabajadores agropecuarios de vacaciones habiendo reforzando esta norma en cuanto a los beneficios que obtendrían los trabajadores con dicha reforma y creando una mejor garantía mínima constitucional para esta clase tan importante dentro del Estado de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala permite reformas de tres formas distintas que son: las realizadas exclusivamente a través de una Asamblea Nacional Constituyente el cual es un órgano extraordinario y temporal el cual entra en función cuando se quiere reformar alguno de los artículos contenidos en el Capítulo II Título I de dicho cuerpo legal. Permite también reformas a través del Congreso de la República cuando se trate de cualquier otro artículo a través de voto afirmativo de las dos terceras partes y dichas reformas entrarán en vigencia luego de que sean ratificadas a través de una consulta popular. Los Artículos que no pueden ser reformados siendo estos los siguientes Artículos: 140, 141, 165 inciso g), 186 y 187, los que son conocidos doctrinariamente como artículos pétreos.

El Artículo 102 inciso i por encontrarse dentro de los artículos que deben reformarse a través del Congreso de la República es necesaria una consulta popular la cual Osorio define como “Las consultas populares, o consultaciones populares, o sufragios populares, en derecho constitucional y en la historia constitucional, son deliberaciones públicas tomadas por el pueblo (toma de decisiones) como cuerpo electoral y cuerpo de legislación.” (2009:213) Y para la reforma del artículo antes mencionado los ciudadanos deberían de votar a favor, con el fin de que los trabajadores agropecuarios gocen de mejores derechos y que estos les sean protegidos por medio de la Constitución Política.

Beneficios de la reforma

La reforma a lo establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso i, establece una actualización a dicho cuerpo legal y a la vez una mejora a los derechos de los trabajadores agropecuarios que según lo establecido en el presente estudio es gran parte de la población guatemalteca la cual ha sido olvidada por la mayoría de los gobiernos que han ejercido el poder.

Las vacaciones son un derecho fundamental de los trabajadores y el que constitucionalmente se elimine la limitación a los trabajadores agropecuarios a diez días mientras que a los demás trabajadores se les proporcionan vacaciones por 15 días, propiciaría que dicha clase de trabajadores goce de un período más amplio de vacaciones mejorando su calidad de vida a través de que este tendrá cinco días más para dedicarse a actividades que no puede realizar cuando se encuentra trabajando y dedicando más tiempo a su familia y a descansar para reponer fuerzas mejorando su salud.

Marco Jurídico

Debido a la dualidad existente entre lo estipulado por la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso i el cual establece

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

El Código de Trabajo en su Artículo 130 que regula “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.”.

Debido a lo expuesto en los dos artículos anteriores podemos establecer que constitucionalmente vemos una reducción en cuanto a las garantías mínimas que deben establecerse para todos los trabajadores reguladas por el Código de Trabajo en especial a los trabajadores agropecuarios a los cuales se les proporciona un total de 10 días hábiles de vacaciones lo cual es discriminatorio para esta clase trabajadora la cual en muchas ocasiones se ve afectada por las jornadas de trabajo en las que desempeña su valor y aun trabajando la misma cantidad de días que otros tipos de trabajo se le ve reducido su periodo de vacaciones, esto hace necesario el reformar el Artículo 102 inciso i de la Constitución Política de la República de Guatemala con la finalidad de obtener una protección constitucional para los trabajadores agropecuarios.

Para poder mejorar el derecho a vacaciones de los trabajadores agropecuarios y dejar los mismos de igual forma que lo regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo es necesario realizar una reforma a la carta magna de Guatemala, haciendo de esta manera una actualización de las normas constitucionales realizando de esta manera que el *In dubio pro operario* no se vea vulnerado por la primacía legislativa lo cual propiciaría una actualización en cuanto a las normas que establecen los derechos de los trabajadores mejorándolos y poniéndolos al mismo nivel que los que establece el Código de Trabajo.

Propuesta de reforma a lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso i

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala vigente fue promulgada en el año de mil novecientos ochenta y cinco por lo que las circunstancias bajo las cuales fueron redactadas muchas de sus normas han variado surgiendo normas que mejoran las garantías establecidas dentro de ella.

CONSIDERANDO

Que el deber primordial del Estado es la paz social y ésta sólo se consigue en brindando derechos a los habitantes de Guatemala de igual manera sin hacer distinciones.

CONSIDERANDO

Que es necesario mejorar las garantías de los trabajadores contenidas dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala por gozar esta de primacía legislativa al no poder ninguna norma ordinaria contrariar lo establecido por esta..

POR TANTO,

Con fundamento en los Artículos 173, 277 y 280 de la Constitución Política de la República,

DECRETA

Para su posterior ratificación en consulta popular la siguiente:

REFORMA A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

ARTÍCULO 1. Se reforma la literal "i" del Artículo 102, el cual queda de la siguiente manera:

ARTÍCULO 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

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

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y

postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

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

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

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

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

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

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

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

gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

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

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

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

ARTÍCULO 2: Vigencia. Las reformas referidas en el presente decreto legislativo entrarán en vigencia sesenta días después de que el Tribunal Supremo Electoral anuncie el resultado de la consulta popular que las ratifique.

La propuesta de ley expuesta con anterioridad hace hincapié en lo que es la consulta popular, debido a que a través de ésta los ciudadanos guatemaltecos pueden mejorar sus derechos constitucionales con el voto a favor o en contra a las modificaciones propuestas a la Constitución como mecanismo para proteger los derechos ya regulados dentro de esta misma. La reforma consiste en suprimir en el inciso i del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala la reducción a los trabajadores agropecuarios en cuanto a sus vacaciones estableciendo en un mínimo de quince días las vacaciones para todos los trabajadores sin hacer excepción en el trabajo que desempeñen.

Conclusiones

El derecho Laboral agropecuario es una rama del derecho poco estudiada lo que convierte a los sujetos protegidos por esta en un sector vulnerable por sus patronos al encontrarse debilidad en las normas que regulan esta materia.

En Guatemala existe discriminación hacia el sector que trabaja en el área rural debido a que por su calidad de campesinos se les tiene como personas ignorantes de las cuales sus empleadores pueden abusar de ellos ya que sus centros de trabajo están alejados de la ciudad en donde las autoridades no vigilan de una manera adecuada los derechos de éstos.

Es necesaria la creación de normas jurídicas que regulen las relaciones entre patronos y trabajadores agropecuarios, principiando por nivelar los derechos Constitucionales dando de esta manera la misma importancia a trabajadores agropecuarios como a trabajadores no agropecuarios.

La Constitución Política de la República de Guatemala es un cuerpo legal creado en el año 1985 lo que la hace un cuerpo legal con normas que deben ser mejoradas a través de una reforma constitucional como el objeto de establecer mejores garantías constitucionales a los habitantes del Estado.

Referencias

Libros

Echeverría R. (2004). *Derecho del Trabajo I*. Guatemala: Digital Impresos

Franco C. (2006). *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix

López L. (1985). *Derecho del Trabajo para el Trabajador*. Guatemala: IGEBOS

Molina L. (2006). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios

Pereira I. Richter M. (2012). *Derecho Constitucional*. Guatemala: Ediciones EDP De Pereira

Diccionarios

Ososrio, M. (2009). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*. Única edición. Publicación del Congreso de la República de Guatemala, JD 2002-2993

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. (1961) Ediciones ALENRO, Guatemala, Guatemala.

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio Número 10*. Sobre la edad mínima (agricultura). (1921)

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio Número 11*. Sobre el desarrollo de asociación (agricultura) (1921)

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio Número 81*. Sobre la Inspección de Trabajo. (1947)

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio Número 99*. Sobre los métodos para fijación de salarios mínimos (agricultura). (1951)

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio Número 101*. Sobre las vacaciones pagadas (agricultura). (1952)

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio Número 110*. Sobre las plantaciones. (1958)

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio Número 129*. Sobre la Inspección General de Trabajo (agricultura) (1969)

Internet

Revista Agromensajes
(<http://www.fcagr.unr.edu.ar/Extension/Agromensajes/19/10AM19.htm>)
Recuperado 12.12.2013)