

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

**LA REGULACION LEGAL DEL DESCANSO Y SUS EFECTOS
SOBRE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS TEMPORARIOS
Y EL TRABAJO AGRICOLA EN GENERAL**

TESIS

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

POR

LUIS EFRAIN GUZMAN MORALES

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Enero de 1994



DL
04
T(2953)

JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizabal
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

DECANO (en funciones)	Lic. Oscar Najarro Ponce
EXAMINADOR	Lic. César Rolando Solares
EXAMINADOR	Lic. José Arturo Sierra González
EXAMINADOR	Licda. Hilda Rodríguez de Villatoro
SECRETARIO	Lic. Hugo Calderón Morales

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

Del escritorio de

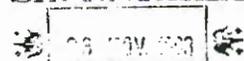
Luis de Jesús Hernández Torres
Abogado y Notario



Guatemala,
19 de noviembre de 1993

Licenciado
Juan Francisco Flores Juárez
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad San Carlos de Guatemala
Ciudad

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARÍA



OPINADO
Huras...
OFICIAL

Señor Decano:

He recibido la designación de la Decanatura para que en mi calidad de Asesor, lo haga en el trabajo de tesis del Bachiller Luis Efraim Guzmán Morales.

He procedido a asesorarlo en la elaboración de la tesis denominada: "La Regulación Legal del Descanso y sus Efectos sobre los Trabajadores Agrícolas Temporarios y el Trabajo Agrícola en General".

Su trabajo se desarrolla en cuatro capítulos, estableciéndose en el primero "El Descanso Semanal". En el segundo "El Descanso Semanal en el Ambito Jurídico", un tercero denominado "Trabajo Agrícola", y el cuarto "El descanso compensatorio", haciéndose las citas doctrinarias y legales que se efectuaron.

Es importante señalar, que el sustentante satisfizo las recomendaciones efectuadas, con lo que se obtuvo una mayor claridad de las conceptualizaciones y el desarrollo del tema; por lo que OPINO que el presente trabajo satisface los requisitos exigidos en los reglamentos de la Facultad y, en tal virtud, debe ser aprobado.

Atentamente,

LH/gc.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



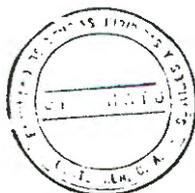
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, noviembre veinticuatro, de mil novecientos no-
ventitres. -----

Atentamente pase al licenciado MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachil-
ler LUIS EFRAIN GUZMAN MORALES y en su oportunidad emita
el dictamen correspondiente. -----



LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
ABOGADO Y NOTARIO
11 CALLE "A" 2-34, ZONA 1 TEL. 3766
GUATEMALA, C. A.



18-94

Guatemala, 7 de enero de 1,994.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

11 ENE. 1994

RECIBIDO
Horus
OFICIAL

Señor Licenciado
Juan Francisco Flores Juárez
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento de resolución de ese decanato procedi a revisar el trabajo de tesis del Bachiller LUIS EFRAIN GUZMAN MORALES, y el cual se titula LA REGULACION LEGAL DEL DESCANSO Y SUS EFECTOS SOBRE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS TEMPORARIOS Y EL TRABAJO AGRICOLA EN GENERAL.

El trabajo tiene carácter monográfico y describe una institución de gran trascendencia social como lo es el descanso semanal que concede la ley a los trabajadores en general.

El mencionado descanso no solamente sirve para que el trabajador recupere las fuerzas invertidas en el trabajo durante la semana, sino también, para que el trabajador tenga tiempo para

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
ABOGADO Y NOTARIO
12 CALLE "A" 1-58, ZONA 1 TEL. 27346
GUATEMALA, C. A.



dedicarse a su propia recreación juntamente con su familia, siendo por tanto diferente la finalidad que esta institución persigue, en relación al día de asueto laboral, pues este último se fundamenta en proporcionar tiempo para que el trabajador se pueda dedicar a la conmemoración de acontecimientos cívicos, religiosos, etc.

El descanso semanal, conjuntamente con el descanso anual y las limitaciones a la jornada de trabajo son instituciones recomendadas por la ciencia médica como altamente necesarios para preservar la salud y la vida del trabajador, lamentablemente como lo apunta el Bachiller Gúzman Morales el descanso semanal se ha desvirtuado en algunos sectores de la producción económica del país, por la inadecuada regulación de que es objeto en las leyes correspondientes y fundamentalmente agregaría yo, por la falta de voluntad política de parte de quienes corresponde, para hacer cumplir estas disposiciones y en su caso introducir modificaciones a las leyes de la materia.

En cuanto a la presentación del informe, el mismo es congruente con las conclusiones a que se arribó y en su desarrollo el autor utiliza las técnicas y la bibliografía recomendable para

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN
ABOGADO Y NOTARIO
18 CALLE "A" 2-50, ZONA 3 TEL: 27548
GUATEMALA, C. A.



este tipo de investigación, por lo que opino: Que si puede servir de base para su discusión en el examen correspondiente, previa a que obtenga el grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos Profesionales de Abogado y Notario.

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

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN

REVISOR

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



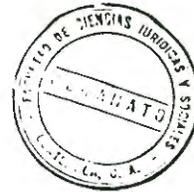
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 13
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, enero once, de mil novecientos noventa y cuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis del Bachiller LUIS EFRAIN
GUZMAN MORALES intitulado "LA REGULACION LEGAL DEL DESCAN-
SO Y SUS EFECTOS SOBRE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS TEMPORA-
RIOS Y EL TRABAJO AGRICOLA EN GENERAL". Artículo 22 del -
Reglamento para Exámenes Técnico Profesionales y Público de
Tesis. -----



ACTO QUE DEDICO

A MIS PADRES: José Efraín Guzmán Espada (+) y
Esther Artémida Morales Mendoza (+).

A MI ESPOSA: Margarita Fernández de Guzmán.

A MIS HIJOS : Claudia Nicté, Néstor Camilo y Carlina
Esther.

A Don Carlos Sutter Herrera y Marta del Carmen Soto
de Sutter. Con cariño y gratitud.

ESPECIALMENTE A:

Licda. Carlina Roquebert de Morales

Licda. Siomara Ramos.

A: LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Y A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

INDICE

	página
INTRODUCCION	i
CAPITULO I	
1. Antecedentes históricos del descanso semanal.....	1
2. Evolución del descanso semanal en la legislación guatemalteca.....	4
3. Definición de Descanso semanal.....	5
CAPITULO II	
EL DESCANSO SEMANAL EN EL AMBITO JURIDICO	
1. Importancia jurídica.....	9
2. Regulación del descanso semanal en los distintos cuerpos legales.....	15
CAPITULO III	
TRABAJO AGRICOLA	
1. Generalidades.....	23
2. Definición de trabajo agrícola.....	24
3. Regulación legal del trabajo agrícola en el Código de Trabajo vigente.....	27
4. El Trabajo Agrícola Temporario.....	32
4.1. Antecedentes.....	32
4.2. Situación actual del trabajo agrícola - temporario.....	34

CAPITULO IV

EL DESCANSO COMPENSATORIO

1. Definición.....	37
2. Regulación legal del descanso compensatorio.....	38
3. Regulación del descanso compensatorio en la contratación.....	50
3.1. Generalidades.....	50
3.2. Regulación del descanso compensatorio en la contratación individual..	54
3.3. Regulación del descanso compensatorio en la contratación colectiva...	57
4. Abuso del descanso compensatorio.....	60
4.1. Efectos del abuso del descanso compensatorio en la salud de los trabajadores agrícolas temporarios.....	61
4.2. Efectos del descanso compensatorio en la educación de los trabajadores agrícolas temporarios.....	63
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	69
BIBLIOGRAFIA	71

INTRODUCCION

El derecho de los trabajadores a gozar de un día de descanso después de una semana de trabajo, se ha constituido en uno de los derechos sociales más respetados en las distintas legislaciones del mundo; esto, debido a la importancia que el descanso semanal tiene para el trabajador, principalmente, en la recuperación de las energías perdidas durante la semana de trabajo.

Este derecho, de tanta significación para la sociedad y que ha sido objeto de regulación a través de las distintas etapas históricamente determinadas en el desarrollo de la humanidad, se ve seriamente restringido, por el abuso ilimitado del descanso compensatorio; es decir, por el trabajo remunerado durante el descanso semanal.

En ese sentido, y tomando en consideración los efectos perjudiciales que la falta de descanso pueda producir en los trabajadores, en esta investigación se analizan los distintos cuerpos legales vigentes que regulan el descanso, para establecer si las leyes permiten el abuso del descanso compensatorio, o bien, determinar si la práctica ilimitada de éste, constituye una trasgresión de la ley, cometida por la parte patronal.

De manera particular, se analiza el descanso compensatorio para los trabajadores agrícolas temporarios; el abuso de que son objeto en este aspecto, la frecuencia con que son privados de su derecho al descanso semanal y la forma en que las leyes de trabajo vigentes regulan este derecho.

La exposición del trabajo, la he dividido en cuatro capítulos, en los cuales, enfoco los aspectos siguientes:

En el Capítulo I, efectúo un enfoque histórico-evolutivo del descanso semanal, así como un análisis de las distintas formas en que ha sido definido, tanto en la doctrina como en la legislación.

El Capítulo II, se orienta a establecer la importancia que el descanso semanal ha tenido en las diversas legislaciones y la manera en que se encuentra regulado en los diversos cuerpos legales.

El Capítulo III se refiere al trabajo agrícola en general y en forma general, se trata el trabajo agrícola temporario de nuestro país.

Finalmente, en el Capítulo IV, se efectúa un estudio del descanso compensatorio, tanto jurídico como doctrinario, haciendo énfasis en su regulación legal y contractual.

Con este trabajo, pretendo colaborar de alguna manera, a través de las conclusiones y recomendaciones, en la solución legal al problema, que la práctica ilimitada del descanso compensatorio, significa para la clase trabajadora.

CAPITULO I

EL DESCANSO SEMANAL

1. Antecedentes históricos:

En las más antiguas civilizaciones, cuando las jornadas eran largas y extenuantes, se encuentran las primeras referencias del descanso semanal, cuyos orígenes son principalmente de carácter religioso.

De esta manera, el pueblo judío, durante el cautiverio en Egipto, gozaba^t del descanso de sábado (sabbath), -- luego de seis jornadas de trabajo; este día que en hebreo quiere decir "cesa", se cambió por el domingo que proviene del latín "dominus", que significa día del señor.⁽¹⁾ Este -- descanso, quedó plasmado en el mandamiento dado al pueblo hebreo así: "seis días trabajarás y harás toda tu obra, -

1/ ORLANDO SEGOVIA MUGDAN. "Exposición Doctrinaria del Derecho Laboral Salvadoreño". (El Salvador, Ministerio de -- Trabajo y Previsión Social) p.120.

(2)

más el séptimo día será de reposo...". Exodo 20:9:10.

Posteriormente, el descanso semanal es contemplado por la Iglesia Católica, que estableció que dios tuvo reposo después de los seis días de la creación, por lo que consideró al domingo (séptimo día) como un día de descanso para ser santificado. (3)

En el código de Hamurabí, texto legal de origen babilónico que fue grabado en piedra hace aproximadamente -- cuatro mil años, se estableció un descanso por cada mes de trabajo. (4)

En la antigua India, el descanso semanal era considerado más que un descanso, como una actividad para que los trabajadores que laboraban ese día para las personas dedicadas a hacer cultos divinos (clase sacerdotal).

En España, quedó contemplado el descanso dominical (descanso semanal) como una obligación para patronos y trabajadores, mediante la ley del 3 de marzo de 1,904.

Más recientemente, en México, quedó estatuido el descanso semanal por la Constitución Federal de 1,917 y por -

3/MANUEL OSSORIO. "Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales. (Argentina, Editorisal BELIASTA, SRL.1972 p.779.

4/ ORLANDO SEGOVIA MUGDAN.Op.Cit.

su normatividad secundaria, Ley Federal del Trabajo del año 1,925, donde se plasmó que: "todo trabajador tiene derecho a un día remunerado de descanso después de seis días continuos de laboriosidad." (5)

En Rusia, con la Revolución bochevique de 1,917, la clase trabajadora es dignificada con la implantación de un día y medio de jornada de descanso semanal. (Primera Constitución del Estado Bochevique, 1,918).

En esta evolución histórica del descanso semanal, -- son dignas de mencionar las jornadas de los obreros del - Estado de Chicago de los Estados Unidos de América, para obtener un día de descanso semanal remunerado.

Finalmente, cabe mencionar el Convenio número 14 de la Conferencia General Internacional del Trabajo de la Organización Mundial del Trabajo (O.I.T)., aprobado en el año de 1,921, donde quedó establecida la obligatoriedad - para todo el personal ocupado en establecimientos indus-- triales, tanto públicos como privados, disfruten en cada - periodo de siete días, de un descanso que comprenda como - mínimo veinticuatro horas consecutivas.

5/ MARIO DE LA CUEVA. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" (México, 1,983).

3. Evolución del descanso semanal en la legislación guatemalteca:

Con la Primera Constitución Federal de Centro América en el año de 1,823, surge el descanso semanal dentro de la legislación de nuestro país, la cual estableció el derecho del trabajador a "un día de descanso."

Posteriormente, el Doctor Mariano Gálvez, en su legislación de influencia francesa, dispuso que: "todo trabajador tiene derecho a un día de descanso por seis días con tínuos de trabajo."

En el año de 1,944 con la Constitución de la Revolución de Octubre, se obtiene un salto cualitativo legal, al contemplar al descanso semanal como un derecho social, el cual quedó codificado en nuestro Primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, que en su artículo 126 estipula que: "todo trabajador que trabaja a plazo fijo o por tiempo determinado tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo con tínuo."

Por su parte, nuestro actual código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su artículo 126, hasta el año de 1,992, reguló el descanso semanal en forma idéntica al mencionado Decreto 330 del congreso de la República.

Esta disposición legal, fue modificada por el Decreto 64-92 del Congreso de la República en su artículo número 4, por lo que el artículo 126 del Decreto 1441 del Congreso de la República, código de Trabajo, actualmente regula a la institución del descanso semanal así:

"Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días, según costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82."

4. Definición del descanso semanal:

Doctrinariamente, descanso semanal es: "el derecho que la ley concede a los trabajadores para no trabajar durante un mínimo de horas continuadas con un mínimo de veinticuatro horas - en el curso de cada semana." (6)

6/ MANUEL OSSORIO. Op. Cit. p.2.

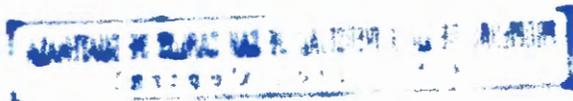
Esta definición doctrinaria, es superada por la definición jurídica que puede extraerse del artículo 126 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, modificado por el artículo 4 del Decreto 42-92 del Congreso de la República, la cual puede espresarse así:

"Es el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días, según costumbre en la empresa o centro de trabajo."

Es evidente el avance que tiene esta definición jurídica, con respecto a la definición doctrinaria enunciada, en cuanto a que estipula que la semana de trabajo puede ser de cinco a seis días, y que éste cómputo se hará de acuerdo con la costumbre, aspecto que constituye una marca de diferencia con respecto a la primera, que no contempla estos importantísimos elementos que permiten un tiempo mayor para el descanso semanal, al reducir la semana laboral de trabajo.

Por su parte, la Conferencia Internacional del Trabajo en su 70ª. Reunión en el año de 1,984, define al descanso semanal como:

"El derecho que tiene el trabajador a un día de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas como mínimo, -



en el curso de cada periodo de siete días; periodo que -- siempre que sea posible se concederá simultáneamente a todas las personas de cada establecimiento y coincidirá con los días de descanso consagrados por la tradición o la costumbre de cada país."⁽⁷⁾

De esta pueden señalarse como elementos esenciales de la institución del descanso semanal: periodicidad, continuidad, simultaneidad y conformidad con la costumbre y las tradiciones.

La periodicidad, se explica dentro del marco de la semana de trabajo, cuyo número de horas laborables, deberá estar regulado en la legislación de cada país, la contratación individual y colectiva, conforme a la costumbre y a la categoría del trabajo.⁽⁸⁾

En cuanto a la ^ycontinuidad y simultaneidad del descanso semanal, significa que éste, deberá ser ininterrumpido y disfrutado al mismo tiempo (de ser posible) por to-

7/OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Tiempo de Trabajo. - Reducción de la Duración del Trabajo, Descanso Semanal y Vacaciones pagadas." 1,984.

8/ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Manual de Educación Obrera. Estructura y Funciones de la Organización de Trabajadores Rurales". 1,992.

dos los trabajadores, de acuerdo con la tradición y la --
costumbre de cada país.

De las definiciones anteriormente enunciadas, se pueden
enumerar como características del descanso semanal. -
las siguientes:

1. Constituye un derecho de los trabajadores.
2. El descanso debe ser remunerado.
3. Debe disfrutarlo el trabajador en forma periódica
y simultánea, después de haber laborado una sema-
na de trabajo.
4. El descanso semanal debe otorgarse de acuerdo con
la costumbre de cada país.

CAPITULO II

EL DESCANSO SEMANAL EN EL AMBITO JURIDICO

1. Importancia jurídica:

El hombre desde que inició su quehacer o actividad productiva, ha necesitado de una pausa o cese temporal de las actividades físicas, intelectuales o mixtas, para la recuperación de las energías perdidas.

Los distintos modos de producción o formaciones económico-sociales que han imperado en la historia de la humanidad (comunidad Primitiva, Esclavitud, Feudalismo, Capitalismo y Socialismo), siempre han establecido y regulado esta institución, ya sea en forma de costumbre, leyes, códigos, constituciones, acuerdos internacionales ante organismos competentes.

También, las distintas creencias religiosas, que en determinados momentos históricos han influenciado o dicta-

do las leyes, plasmaron disposiciones destinadas a normar el descanso para los trabajadores.

También, los distintos sistemas económicos en sus más variadas opciones (Socialismo Ortodoxo, Liberalismo, Neoliberalismo, entre otros), han regulado al descanso semanal como una institución necesaria para el mejor aprovechamiento de las funciones laborales del trabajador, y por consiguiente, para el mejor rendimiento de sus programas o políticas económicas.

1.1. Regulación del descanso semanal en los diferentes Modos de Producción:

Con el devenir histórico y el perfeccionamiento de las superestructuras, los estados, en las distintas etapas históricamente determinadas, regularon el descanso así:

- | | |
|-------------------------|---|
| A) COMUNIDAD PRIMITIVA: | Por la costumbre |
| B) ESCLAVISMO: | Por la costumbre y primeras regulaciones escritas (Código de Hamurabí). |
| C) FEUDALISMO: | Por el derecho escrito. |

(ejemplos: Leyes de Inglaterra e Italia del Siglo XII, Leyes de Alfonso el Sabio).

D) CAPITALISMO:

Por el derecho escrito (ejemplos: Constitución Política de los Estados Unidos de América, Declaración de los Derechos del Ciudadano Francés, Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, diferentes Códigos de Trabajo de la República de Guatemala).

E) SOCIALISMO:

Por el derecho escrito (ejemplos: Leyes Bolcheviques de 1,917, Constitución de la República de Cuba, Código de Trabajo

de la República de Cu-
ba).

Como se puede observar, en los distintos modos de producción, el descanso, es y ha sido una manifestación de la soberanía del estado hacia sus administrados; por ⁽⁹⁾ consiguiente, éste, tiene la obligación de regularlo, protegerlo, ~~fomentar~~ en beneficio de la clase trabajadora.

Actualmente, el derecho al descanso semanal, es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores más respetados en las legislaciones de todo el mundo; prueba de ello, lo constituyen las ratificaciones del Convenio número 106 sobre la Aplicación del descanso Semanal de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), realizadas por 97 países y 17 territorios no metropolitanos. ⁽¹⁰⁾

9/ ERRAZURIZ BARRIAGO, LUIS Y ALFREDO GAETE BERRIOS, "Derecho del Trabajo". (Santiago de Chile), 1,939.

10/OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op.Cit.p.7.

1.2. Regulación jurídica del descanso semanal por algunas legislaciones:

Como se mencionó con anterioridad, el descanso semanal es objeto de regulación legal en las distintas legislaciones del mundo, entre las cuales, se pueden señalar algunas que lo regulan así:

- a) El Código de Trabajo de la República de Chile, Decreto Ejecutivo 1114, considera al descanso semanal como: una pausa en la que el trabajador no realiza sus actividades cotidianas, en virtud de una recuperación física de sus energías perdidas.
(11)
- b) El Código de Trabajo de la República de Costa Rica, establece que los trabajadores deben gozar sin interrupción de un descanso, después de seis días continuos de trabajo.
- c) El Código de Trabajo de la República de El Salvador, Decreto Legislativo 157, regula el descanso semanal, como el derecho que tiene el trabajador a gozar de un periodo de veinticuatro horas de -

11/JORGE ALESSANDRI RODRIGUEZ. "Derecho Chileno del Trabajo" (Chile. EditorialUniversidtario). 1,973.

(12)

descanso semanal.

- d) El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, considera al descanso semanal como el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre de la empresa o centro de trabajo.

Con lo anterior, queda evidenciada la indiscutible importancia que las distintas legislaciones le han otorgado al descanso semanal, con independencia de las diferencias que existen entre ellas, tanto en su definición como el tiempo que destinan para el goce del descansos semanal; es más, en la actualidad, en países desarrollados tales como Japón, Alemania y Francia, se lucha por reducir la

semana de trabajo y la consecuente ampliación del tiempo -
destinado para el descanso semanal de los trabajadores. (13)

**2. Regulación del descanso semanal en los distintos
cuerpos legales:**

Esta institución es regulado como norma constitucio-
nal, en el artículo 102 literal a) de la Consititución Po-
lítica de la República de Guatemala, así:

"Derecho del trabajador a un día de descanso por ca-
da semana ordinaria de trabajo o por cada seis días conse-
cutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la
ley también serán remunerados."

Nuestra Carta Magna, al contemplar al descanso sema-
nal dentro de los derechos sociales, cumple con el fin fun-
damental del Estado de Guatemala, como lo es: el bien co--
mún.

El Código de Trabajo de la República de Guatemala,
Decreto 1441 del Congreso de la Repúbñlica, en su artícu-
lo 126, reformado por el artículo 4 del Decreto número 64-

13/ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op.Cit. p.7.

92 del Congreso de la República, preceptúa:

"Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de -- trabajo. según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión se les adicionará una sexta parte de los salarios devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82." (esta artículo 82 se refiere a la continuidad del trabajo).

La disposición transcrita, presenta como características importantes las siguientes:

- A) El derecho del trabajador a un día de descanso - remunerado después de cada semana de trabajo.
- B) La semana de trabajo debe computarse de cinco a seis días de acuerdo con la costumbre de la empresa o centro de trabajo, tal es el caso de los centros de enseñanza y el de los trabajadores del Estado.

C) Establece la relación descanso semanal-salario para los trabajadores que laboran por unidad de obra o por comisión, a quienes deberá adicionárseles una sexta parte de los salarios devengados en la semana.

También, forman parte de la legislación guatemalteca, además de las normas indicadas, el Convenio número 14 relativo a la Aplicación del Descanso Semanal en las Empresas Industriales y el Convenio número 106 relativo al Descanso Semanal en el Comercio y en las Oficinas, - por haber sido ratificados y registrados oportunamente por nuestro país; ambos convenios, abarcan en gran parte, al conjunto de los sectores de la actividad económica del hombre.

Los dos convenios, prescriben que el descanso semanal, deberán disfrutarlo los trabajadores en el curso de cada periodo de siete días durante un mínimo de veinticuatro horas en forma ininterrumpida y simultánea, siempre que sea posible, deberá coincidir con el día de cada semana consagrado al descanso por la tradición o la costumbre del país o religión. ⁽¹⁴⁾

El artículo 2 del Convenio número 14 de la Organización Internacional del Trabajo, indica que el descanso semanal se aplica a: "todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias...", y especifica en su artículo 1 que: "se consideran empresas industriales: las minas, canteras e industriaa extractivas de cualquier clase; las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, ordenen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, - comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la construcción, producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios o construcciones de toda clase, los ferrocarriles, tranvías, - puertos, depósitos, muelles, canales, instalaciones para navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de aguas, u otros trabajos de cosntrucción; así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados; el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles,

embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte de mano."

Por su parte, el Convenio número 106 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Descanso Semanal en el Comercio y las Oficinas, se aplica a las personas empleadas en establecimientos e instituciones o servicios administrativos públicos o privados (establecimientos comerciales o establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina); en la medida en que dichas personas no se hallen sujetas a reglamentación nacional o a otras disposiciones sobre descanso semanal en la industria, las minas, los transportes o la agricultura.

Además, este convenio establece que los países mediante una declaración^x anexa a la ratificación o comunicada ulteriormente, pueden ampliar el campo de aplicación -- del mismo en los siguientes casos:

- a) al personal de los establecimientos, instituciones, administraciones que presten servicios de orden personal;
- b) a los servicios de correos y telecomunicaciones;
- c) a las empresas de periódicos;

- d) a los teatros y otros lugares públicos de diversión.

Ambos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificados por Guatemala, tienen características las siguientes:

- A) El derecho de todo trabajador público o privado a un descanso de veinticuatro horas consecutivas.
- B) El descanso semanal simultáneo para todo el personal de un mismo establecimiento o centro de trabajo.
- C) El día de descanso semanal deberá coincidir con los días consagrados para tal fin por la tradición o la costumbre de cada país, que en el caso de Guatemala es el domingo y en algunos caso también el sábado.
- D) No establecen en forma expresa el descanso semanal para los trabajadores agrícolas, rurales o campesinos, aunque en algunos caos puede incluirse a estos trabajadores dentro de determinadas ramas de la industria.

Estos dos convenios, marcaron un adelanto jurídico

significativo en cuanto a la simultaneidad del descanso semanal, en cuanto a que no debe existir discriminación entre trabajadores públicos y privados y en cuanto a la continuidad del descanso semanal, en el sentido de que las horas deben ser consecutivas.

Desafortunadamente, como quedó señalado, ninguno de estos dos convenios incluye al descanso semanal para los trabajadores campesinos; es decir, para aquellos trabajadores que según nuestro Código de Trabajo vigente, son los mozos, jornaleros, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta, caso en el cual, estarán sujetos a una regulación especial. En este caso, el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, tal como quedó asentado, incluye sin distinciones de ninguna naturaleza, a todos los trabajadores para gozar de su derecho al descanso semanal; es más, en su artículo 272, reforma-

do por el artículo 24 del decreto 64-92 del Congreso de la República, establece las sanciones correspondientes por la violación de las normas preceptivas que regulan el descanso semanal, con lo que jurídicamente, en los diversos cuerpos legales que conforman nuestra legislación laboral, la institución del descanso semanal para los trabajadores, está ampliamente regulada.

CAPITULO III

TRABAJO AGRICOLA

1. Generalidades:

La población guatemalteca asciende a 9,6 millones de habitantes, de los cuales 3,3 millones se encuentran dentro de la población económicamente activa, constituida en su gran mayoría por trabajadores agrícolas (campesinos o trabajadores rurales), asalariados sin tierra y sus familias, que representan la fuerza de trabajo en que se fundamenta la economía guatemalteca, predominantemente agrícola.

En nuestro país, las condiciones del trabajo agrícola o rural, están determinadas en gran medida, por la desigual distribución de la tierra y las correspondientes formas de propiedad: latifundio y minifundio que impiden el

15/ ASOCIACION NACIONAL DE CAFICULTORES, "Revista Cafetal"
No.321. 1,993.

acceso de los campesinos a la tierra en ninguna forma, o bien, si la tienen, es tan pequeña y de mala calidad que no proporciona los medios necesarios para la subsistencia del trabajador y su familia; situación que los obliga a trabajar como asalariados, ya sea en forma permanente (en calidad de mozos colonos), temporal u ocasionalmente en las grandes fincas agrícolas y ganaderas. ⁽¹⁶⁾

En consecuencia, es indiscutible la importancia que tiene el trabajo agrícola, no sólo a nivel nacional, sino que a nivel mundial, si se considera que la población pobre del mundo, constituida en su gran parte por trabajadores agrícolas o rurales, asalariados, agricultores independientes dedicados al cultivo de subsistencia y jornaleros sin tierra y sus familias, conforman las dos terceras partes de la población mundial.

2. Definición de trabajo agrícola:

Doctrinariamente, es definido como: "El de carác----

16/ ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Manual de Educación Obrera". (Suiza). 1,992.

ter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para el aprovechamiento de los bosques."⁽¹⁷⁾

Legalmente, el trabajo agrícola se encuentra definido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en el artículo 138, así:

"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."

Este precepto legal, de manera expresa, excluye de la definición a los contadores y a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

También, en forma legal el trabajo agrícola está definido en el Convenio número 14 de la Organización Mundial del Trabajo sobre el El Descanso Semanal (Industria), ratificado por Guatemala y registrada dicha ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo, el 14 de junio de 1988, con la expresión "trabajadores rurales" lo define así:

17/ Manuel Ossorio, Op.Cit. pág.1

"...la expresión "trabajadores rurales" abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales, a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados, a reserva del párrafo dos, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, apaceros o pequeños propietarios".

Como puede apreciarse, con relación a la definición contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, la definición del Convenio número 14 de la Organización Internacional del Trabajo antes enunciada, es mucho más amplia, ya que ella incluye, a todas las personas que se dediquen a tareas agrícolas o conexas, sin importar, que trabajen para una empresa agrícola o ganadera, o bien, trabajen por cuenta propia, es más, no hace ninguna exclusión del personal administrativo, como sucede en la definición legal de nuestro Código de Trabajo.

También, cabe señalar como características importantes del convenio número 14 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), la inclusión en la categoría de trabajadores rurales, tanto a los asalariados como a los mozos colonos que trabajan por cuenta propia, y que aún mantienen relaciones de producción con las característi-

cas del Modo de Producción Feudal; y a todos aquellos que poseen en propiedad pequeñas parcelas que son insuficientes para su subsistencia.

Por último, en el Manual de Educación Obrera de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra plasmada la siguiente definición:

"Trabajadores agrícolas o¹rurales, son todos aquellos que se dedican en las regiones rurales a tareas agrícolas o ganaderas, o a ocupaciones conexas, ya sea como asalariados o por cuenta propia."

Sin duda alguna, esta definición reúne los elementos esenciales de las definiciones citadas en este capítulo, ya que abarca tanto al concepto "trabajadores rurales" contenido en el Convenio número 14 de la Organización Internacional del Trabajo, como el de "trabajadores agrícolas o campesinos" contenido en nuestro Código de Trabajo vigente.

3. Regulación legal del trabajo agrícola en el Código de Trabajo Vigente:

Nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, dentro del Título IV dedicado al trabajo sujeto a regímenes especiales, regula el trabajo agrícola y ganadero en los artículos del 138 al 145.

En el artículo 138, como quedó anotado, nuestro Código de Trabajo define a los trabajadores agrícolas y ganaderos, y expresamente excluye a los contadores y trabajadores intelectuales del personal administrativo que trabajen en las empresas agrícolas o ganaderas.

El artículo 139, es de gran importancia y se ajusta plenamente a la realidad de los trabajadores agrícolas de nuestro país, tomando en consideración que por regla general, el trabajo agrícola lo ejecutan el campesino o trabajador agrícola ayudado por su familia; al respecto, el mencionado artículo preceptúa: "Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad, con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecuta el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se encuentran -- vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo."

Del artículo 140 al 143 inclusive, regula lo relativo a los representantes del patrono o intermediarios, - cuya actividad en la historia del trabajo temporario, ha significado el medio idóneo para la contratación de trabajadores agrícolas, bajo condiciones que menoscaban su derechos.

Para ello, basta recordar la famosa "libreta de jornaleros", establecida en la Ley de Vagancia por la que los "habilitadores" (representantes del patrono), tuvieron una función determinante para obligar a los trabajadores agrícolas al trabajo forzado en las grandes fincas y en la construcción de caminos y otras obras públicas de beneficio para la clase dominante de nuestro país. Actualmente, es a través de los representantes del patrono o intermediarios, como se contrata a los trabajadores temporarios para el trabajo en las grandes fincas agrícolas, bajo condiciones, que en la mayoría de las veces, no son cumplidas cuando -- los trabajadores llegan a los centros de trabajo.

Los mencionados artículos, establecen prohibiciones para ejercer este tipo de actividades, así como los requisitos que debe llenar la carta poder que el patrono otorga a estas personas para que lo representen, y el derecho de los trabajadores a exigir la exhibición de este documento, en resguardo de sus intereses.

Para concluir, el artículo 144 regula la observancia de la reglamentación emitida por el Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y el artículo 145 que estipula el derecho de los trabajadores agrícolas a que se les proporcione habitaciones que reúnan las

condiciones que fijen los reglamentos de salubridad. Las disposiciones de este artículo, según la misma norma, deben ser impuestas a los patronos "en forma gradual" y a "los que se encuentren en posibilidad económica de cumplir con dicha obligación".

A ese respecto, son innumerables las protestas formuladas por las organizaciones campesinas y sindicales - que luchan, para que se les provea de habitaciones que - llenen por lo menos, los requisitos mínimos de higiene, en lugar de las galeras antihigiénicas en que son hacinados durante la época en que dura el trabajo agrícola temporario.

También, constituyen leyes fundamentales para la regulación del trabajo agrícola en nuestro país: a) el - Convenio número 110 sobre Plantaciones y el Convenio número 141 sobre la Organización de Trabajadores Rurales, ambos de la Organización Internacional del Trabajo y ratificados por Guatemala.

El convenio número 110 sobre las Plantaciones y su Protocolo, que regulan las condiciones de empleo de los trabajadores en las plantaciones, fue adoptado con el fin de facilitar la ampliación de ciertas disposiciones sobre

las plantaciones, acerca de la libertad de asociación y del derecho de negociación colectiva. Se refiere, a las plantaciones situadas en zonas tropicales y subtropicales, de manera que los trabajadores rurales de otras regiones, no están protegidos por este Convenio, pero a pesar de ello, este instrumento jurídico tiene una gran significación para el trabajador agrícola, ya que además de garantizarle sus derechos sindicales, establece normas mínimas sobre contratación y reclutamiento, fijación de salarios, vacaciones anuales pagadas, descanso semanal, protección de la maternidad, indemnización por accidente de trabajo, inspección de trabajo, vivienda y asistencia médica.

Este Convenio que protege los derechos de la totalidad de trabajadores rurales, y más concretamente de los trabajadores de las zonas tropicales y subtropicales de las plantaciones, fue robustecido por el mencionado Convenio número 141 de la Organización Internacional del Trabajo, que en sus disposiciones incluye a la totalidad de categorías rurales, estableciéndole sus derechos a organizarse, así como el respeto pleno a los principios de libertad sindical de los trabajadores, con lo que ambos convenios, constituyen un firme sustento legal para la protección del trabajo agrícola en nuestro país.

4. El trabajo agrícola temporario:

4.1. Antecedentes:

El trabajo agrícola de campesinos por determinados periodos en las grandes fincas de nuestro país, tiene su origen en la época colonial, donde a través del trabajo forzado bajo la denominación de "repartimiento por temporadas, se obligaba a los campesinos sujetos a servidumbre, a trabajar en los latifundios de la clase oligárquica, sin percibir remuneración alguna por su trabajo.⁽¹⁸⁾

Con la Revolución Liberal de 1,871 y el surgimiento de los cafetaleros como grupo social y su acceso al poder, se hizo posible la introducción de cambios jurídicos necesarios con el propósito de consolidarse como grandes terratenientes.⁽¹⁹⁾ Ello, trajo como consecuencia que los grandes terratenientes, se apropiaran de las tierras comunales y ejidos que servían para la reproducción de la fuerza de trabajo indígena, sujeta al repartimiento colonial. Con esto, se creó un conglomerado de campesinos expropiados de sus medios de producción (tierras comunales).

18/ SEVERO MARTINEZ PELAEZ. "La Patria del Criollo. (Guatemala. Editorial Universitario). 1,971.

19/ CARLOS FIGUEROA IBARRA. "Contenido de Clase y Participación Obrera en el Movimiento Antidictatorial del 1,920. (Guatemala, Editorial Universitario). 1,985.

Algunos de ellos fueron trasladados a las grandes fincas, convertidos en mozos colonos sujetos a servidumbre; y otros, obligados a vivir en tierras poco productivas del altiplano del país, fueron convertidos en una gran masa de campesinos parcelarios, forzados mediante coerciones extraeconómicas, a prestar su fuerza de trabajo en los latifundios, durante las épocas convenientes a los intereses de los terratenientes. (20)

Con esta expropiación, se rompió el sistema agrario colonial, basado en el eje latifundio-tierra comunal y -- fue sustituido por el de latifundio-minifundio, siendo éste último, propiedad privada del campesino parcelario y -- que constituye una unidad de producción familiar que no puede absorber el trabajo de una familia durante los 365 días del año.

Lo anterior, originó el trabajo agrícola migratorio hacia otros centros de producción, que en la actualidad, constituye la fuerza de trabajo temporaria para la producción agropecuaria de nuestro país. (20)

20/ CARLOS FIGUEROA IBARRA. Op.Cit.p.32.

21/ SANTIAGO LOPEZ AGUILAR. "Las clases Sociales en Guatemala. (Guatemala, Editorial Universitario). 1,984.

4.2. Situación actual del trabajo agrícola temporario:

Actualmente, el trabajo durante las épocas de cosecha en las grandes fincas agrícolas del país, es realizado por trabajadores agrícolas colonos, trabajadores voluntarios (es la forma en que se denomina a los trabajadores temporarios que no han sido contratados por un intermediario o contratista y que trabaja de finca en finca), y en su mayoría, por trabajadores agrícolas temporarios y los miembros de sus respectivas familias (incluyendo a los menores de edad), quienes proceden principalmente de los departamentos del altiplano del nuestro país y cuya contratación se concreta en forma verbal, a través de intermediarios o contratistas.

La contratación para el trabajo en las fincas, la efectúan los intermediarios (contratistas o representantes del patrono), quienes ofrecen dinero por adelantado, a cambio de desarrollar el trabajo en forma temporaria. Las condiciones, siempre son fijadas por el contratista y en la mayoría de las veces, son alteradas en perjuicio de los trabajadores cuando llegan a los centros de trabajo para iniciar el trabajo agrícola temporario.

Estas condiciones, fijadas por el contratista para

la cuadrilla o grupo de trabajadores temporarios, se refieren principalmente al transporte hacia las fincas, salarios, raciones de comida, descanso compensatorio (obligado) y habitación.

La retribución del trabajo, se efectúa mediante el sistema de pago del salario por tarea o destajo, que consiste en retribuir el resultado del trabajo, con independencia del tiempo que se emplee para producirlo; en este caso, el salario que perciben los trabajadores no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que realicen y los resultados que obtengan, que para el caso específico de los trabajadores agrícolas temporarios en las grandes fincas agrícolas, depende de la cantidad de quintales, toneladas o tareas de café, caña de azúcar o algodón que corten.

Las jornadas de trabajo de los trabajadores agrícolas temporarios, tienen una duración que oscila entre las 12 y 16 horas diarias, dependiendo de la productividad del trabajador y el número de personas coadyuvantes que integren su grupo familiar, lo que significa, que obligadamente, para poder subsistir, tienen que trabajar jornadas largas y extenuantes, que incluso, rebasan los límites máximos establecidos por la ley.

En consecuencia, por la forma en que los trabajadores agrícolas temporarios perciben su salario (por tarea o destajo), no están sujetos a las limitaciones que impone la ley para las jornadas de trabajo; es más, el tiempo que utilizan para realizar su trabajo diario, rebasa el límite de 12 horas para las jornadas de trabajo, establecidas por el artículo 124 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.

Con esta situación, las posibilidades reales de descanso, con todos los beneficios que de él puedan derivarse para la salud, la educación, la familia y la recreación, entre otros, están concentradas únicamente en el disfrute del descanso semanal, como la única oportunidad para obtener estos beneficios. Por ello, la compensación del trabajo durante el descanso semanal para los trabajadores agrícolas temporarios de nuestro país, debe tomar un verdadero carácter de excepción para proteger, de esa manera, la salud y la vida misma de los trabajadores, seriamente desgastadas por las largas jornadas laboradas durante la semana de trabajo.

CAPITULO IV

EL DESCANSO COMPENSATORIO

1. Definición:

Es el derecho que tiene el trabajador a ser remunerado en dinero o mediante el otorgamiento de un día de descanso cuando haya trabajado durante el descanso semanal. (22)

De acuerdo con esta definición, pueden destacarse como elementos esenciales del descansos compensatorio, los siguientes:

- a) es un derecho de los trabajadores;
- b) la existencia del descanso compensatorio está determinada por el trabajo efectuado durante el descanso semanal;
- c) el trabajador puede optar entre ser compensado con un día de descanso equivalente al tiempo trabajado o por medio del pago en dinero.

22/ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Op.Cit.p.7

Esta última característica, o sea la posibilidad de que el trabajador pueda optar entre una remuneración en dinero o el goce del descanso, no está contemplada en la legislación laboral guatemalteca, que permite como única forma de compensar el trabajo durante el descanso semanal o día de asueto, el pago del día de descanso semanal como tiempo ordinario, más el pago del trabajo durante ese día como tiempo extraordinario.

En concordancia con la realidad jurídica de nuestro país, el descanso compensatorio se puede definir como:

El derecho que tiene el trabajador a que se le compense mediante el pago de su salario en forma extraordinaria cuando haya laborado durante el día del descanso semanal o día de asueto, sin perjuicio del pago de ese asueto o descanso semanal como trabajo ordinario.

2. Regulación legal del descanso compensatorio:

Esta institución se encuentra regulada, tanto en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, como en el convenio número 14 sobre El Descanso Semanal (Industria), debidamente ratificado por nuestro país y registrado en la Oficina Internacional del Trabajo el 14 de junio de 1,988, y el Convenio número 106 sobre El Descanso Semanal del Trabajo (comercio y oficinas), ratificado por Guatemala y registrado en la Oficina Internacio-



nal del Trabajo el 9 de diciembre de 1,959. Estos convenios, por el hecho de haber sido ratificados por nuestro país, forman parte de la legislación laboral interna de la República de Guatemala.

a) Regulación en el Código de trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República:

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 128, preceptúa que:

"En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándole como trabajo extraordinario.

Conforme a esta disposición legal, para que se produzca el descanso compensatorio, deben darse como mínimo los presupuestos siguientes:

1. Que las actividades de la empresa sean de índole continua.
2. Que los trabajos que se ejecuten sean de naturaleza muy especial.

3. Que la continuidad y la especialidad del trabajo la determine el reglamento.
4. Que cuando se trate de casos concretos muy calificados, la determinación deberá hacerla la Inspección General de Trabajo.
5. Que el trabajador labore durante el descanso semanal o día de asueto.

Una vez realizado cualesquiera de los anteriores supuestos, la citada norma establece como consecuencia jurídica, el derecho del trabajador a que se le compense mediante el pago del tiempo trabajado, el que deberá computarse como trabajo extraordinario.

Con relación a esta disposición normativa, pueden efectuarse las siguientes consideraciones:

1. Excluye el descanso compensatorio para aquellos trabajadores que ejecuten trabajos que no sean de índole continua.
2. Establece como requisito para el descanso compensatorio, que la naturaleza del trabajo sea muy especial y remite esta calificación al "reglamento" y en casos concretos muy calificados a la Inspección General del Trabajo.

Ahora bien, cuáles son las formas o medios para determinar la naturaleza del trabajo para que pueda realizarse el descanso compensatorio?.

En primer lugar, la norma señalada, indica que dicha determinación deberá hacerla el reglamento; a este respecto, no especifica si se trata de un reglamento interior de trabajo, o bien, si se trata de una disposición reglamentaria emitida por el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emanados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En cuanto al primer caso, considero que nuestra legislación laboral ordinaria, no establece parámetros para que el patrono a través de un reglamento interior de trabajo, pueda calificar la calidad de "muy especial" de los trabajos ejecutados en su empresa, así como la continuidad de los mismos, para que pueda darse el descanso compensatorio. Es más, si se toma en consideración que el trabajo ejecutado durante el descanso semanal o día de asueto, se ejecuta sólo en aquellos casos en que se favorezcan los intereses de la parte patronal, el hecho que sea esta parte la que los determine a través de un reglamento interior de trabajo, estaría en contradicción con el carácter tutelar de las Leyes de Trabajo y Previ-

sión Social, que están orientadas a proteger a la parte más débil de la relación laboral: la clase trabajadora.

En cuanto a la posibilidad de que el reglamento que determine la calificación de la naturaleza, lo emita el Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sería lo más acertado y estaría en congruencia con el espíritu de la norma, que persigue, proteger el disfrute del descanso semanal, a través de los casos de excepción y la obligación para el patrono de remunerar en forma extraordinaria al trabajador. Desafortunadamente, en la actualidad no existe una ley reglamentaria que determine la naturaleza del trabajo para que se concrete el descanso compensatorio.

Cabe hacer la observación, que en la redacción del precepto legal de mérito, se utiliza el adjetivo superlativo "muy", tanto para determinar la especialidad del trabajo, como la calificación de los casos concretos a cargo de la Inspección General de Trabajo, lo que evidencia la intención del legislador de dejar plasmado el carácter extraordinario del trabajo durante el descanso semanal, de acuerdo con la importancia que esta institución representa para la salud, la familia y la educación de los traba--

jadores.

En cuanto a la forma en que debe efectuarse el pago del descanso compensatorio, el artículo 129 del Decreto - 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, estipula:

"El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda."

Complementa la norma anterior, en cuanto al pago del descanso compensatorio como trabajo extraordinario,

el artículo 121 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo que dice:

"El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores - para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que han estipulado las partes."

De las normas legales transcritas, en lo que respecta al pago en dinero del descanso compensatorio, se concluye que:

1. Todo trabajador tiene derecho a gozar de un descanso semanal percibiendo una remuneración.
2. El pago del descanso compensatorio debe hacerse como trabajo extraordinario además del pago del día del descanso semanal.
3. El pago del trabajo extraordinario se remunera con un cincuenta por ciento más de los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso semanal laborado.

Por lo tanto, si un trabajador labora durante el descanso semanal, en compensación por el trabajo realizado durante el día, tiene derecho a que se le pague ese día como ordinario, más el pago como tiempo extraordinario del trabajo, que es igual al pago normal más un cincuenta por ciento. Como ejemplo, puede citarse el caso concreto de los trabajadores temporarios cortadores de caña, que como promedio de su salario, reciben la cantidad de Q.8.00 diarios, lo que significa un total de --- Q.56.00 a la semana; si trabaja durante el descanso semanal, en concepto de descanso compensatorio, debe devengar la cantidad de Q.20.00, o sea, el equivalente a dos salarios y medio.

b) Regulación en el Convenio número 14 sobre El Descanso Semanal (Industria) de la Organización Internacional del Trabajo:

Este cuerpo legal, estipula en su artículo 5 que:

"Cada miembro deberá en todo lo posible, dictar disposiciones que prevean periodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones concedidas en -- virtud del artículo 4, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieran ya previsto dichos descansos."

Esta disposición legal, faculta a los países miembros para conceder la compensación del descanso semanal - laborado, ya sea por el otorgamiento de un periodo de descanso equivalente, o bien, a través de una compensación en metálico, según los acuerdos o costumbres legales de cada país. (23)

Guatemala, de la misma manera que países como Cuba, Egipto, Finlandia, Hungría e Irán, hasta el año de 1,961 en que fue derogado el Decreto 330 del Congreso de la República, por el Decreto 1441 del Congreso de la República que es el Código de Trabajo vigente, establecía que en su artículo 128 que:

"En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que deba hacer el reglamento o en cada caso concreto la Inspección General de trabajo, se puede trabajar durante los días que indica el artículo anterior, pero el patrono queda obligado a conceder, dentro de la semana siguiente al día de descanso omitido, un día de asueto a -- sus trabajadores, o bien pagar doble durante el día de asueto de trabajo."

El Organismo Ejecutivo debe emitir dicho reglamento

mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a patronos y trabajadores."

Actualmente la ley únicamente contempla el pago del descanso compensatorio en dinero, en el artículo 126 del Decreto 1441 del Congreso de la República, ya analizado - en este capítulo.

c) Regulación en el Convenio número 106 relativo al Descanso Semanal del Trabajo (Comercio y Oficinas) de la Organización Internacional del Trabajo.

Es de suma importancia este Convenio en lo concerniente a las excepciones que regula para el descanso semanal, señalando como casos en los que puede privarse a los trabajadores de su derecho a este descanso, los siguientes:

"1. Podrán autorizarse excepciones temporales totales o parciales (comprendidas las suspensiones y disminuciones del descanso a las disposiciones de los artículos 6 y 7 por la autoridad competente o por cualquier otro medio que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales:

a) En caso de accidente o de grave peligro y en ca-

so de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento;

b) En casos de aumentos extraordinarios de trabajo debidos a circunstancias excepcionales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otros medios;

c) Evitar la pérdida de materias perecederas.

Estos dos convenios números 14 y 106 de la Organización Internacional del Trabajo, coinciden en señalar de manera expresa los casos de excepción temporal para el disfrute del descanso semanal, y que los mismos, deben consultarse a las asociaciones de trabajadores y empleadores, lo que viene a constituir una disposición legal acertada, sobre todo en lo que se refiere a la consulta a las partes interesadas en la relación laboral, que da lugar a una regulación más justa y acorde con la realidad de los trabajadores de nuestro país.

En cuanto a la concesión del descanso compensatorio, los mencionados convenios presentan entre ellos una marca

da diferencia: Mientras que el convenio número 14 Sobre el Descanso Semanal (Industria) de la Organización Internacional del Trabajo, preceptúa en su artículo 5, que los países miembros deberán en lo posible, prever periodos de descanso compensatorio; el Convenio número 106 relativo - al Descanso Semanal del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, en el numeral 6 del artículo 8, establece la obligación de un descanso compensatorio, siempre que un trabajador haya permanecido ocupado durante el día de descanso semanal, diferencia ésta que nos permite afirmar, que al establecer la obligatoriedad del descanso compensatorio, constituyó un avance significativo en cuanto a la regulación jurídica de la institución que nos ocupa.

Es conveniente resaltar la importancia que en su momento, significó el mencionado Convenio número 14 de la Organización Internacional del Trabajo del año 1,921, el cual fue suscrito en una época en que la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo a nuestro país, mantenían relaciones sociales de producción de carácter feudal y el establecimiento de un descanso compensatorio para los trabajadores en la forma en que lo regula este Convenio, era contrario a las formas serviles de producción.

Como ejemplo claro de la significación de este Convenio, cabe señalar la ratificación del mismo por nuestro país, que fue registrada en la Oficina Internacional del Trabajo, hasta el 14 de junio de 1988, es decir, sesenta años después de haber sido elaborado, lo que pone en evidencia la poca voluntad que han tenido los gobiernos de nuestro país para proteger el descanso semanal, así como el lento cambio que han tenido las relaciones sociales de producción, sobre todo, en el trabajo agrícola.

3. Regulación legal del descanso compensatorio en la contratación:

3.1. Generalidades:

Entre los principios ideológicos del Derecho del Trabajo, contenidos en la parte considerativa del decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo de la República de Guatemala, en lo relativo a la contratación laboral, es de suma importancia el principio de imperatividad expresado así:

"El Derecho del Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el princi-

pio de "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social."

El precitado principio, lo encontramos desarrollado en las distintas normas de nuestras leyes laborales, tal es el caso del artículo número 20 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de trabajo de la República de Guatemala, que se refiere a la contratación individual, y que preceptúa:

"El contrato individual obliga no sólo a lo que se establece en él sino:

a) a la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre respecto a éstos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores - que este Código crea y

b) a las consecuencias que del propio contrato se deriven, según la buena fe, la equidad, el uso o costum-

bres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral no puede alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso 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 mínimun de protección que este Código otorga a los -- trabajadores.

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 de las retribuciones a que esté obligado el patrono."

De esta manera, por disposición de la ley, desde el momento en que se inicia la vigencia de un contrato de trabajo, quedan protegidos los derechos de los trabajadores por una serie de leyes de trabajo y previsión social, entre - las que se pueden mencionar: la Constitución Política de

la República de Guatemala, el Decreto 1441 del congreso del Congreso de la República, código de Trabajo de la República de Guatemala, Convenios Internacionales, leyes reglamentarias y otras normas individualizadas.

Entre los derechos que la ley otorga a los trabajadores, desde el momento en que el contrato empieza a surtir sus efectos, pueden citarse los siguientes:

- a) derecho a un día de descanso semanal remunerado después de seis días de trabajo continuo;
- b) derecho a gozar de un descanso remunerado durante los días de asueto declarados oficialmente;
- c) derecho a percibir un salario por su trabajo;
- d) derecho a que se le pague en forma adicional el tiempo extraordinario trabajado;
- e) derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo.

También, quedan incluidos dentro de un contrato de trabajo, por disposición de la ley, entre otros, los derechos del patrono a:

- a) percibir los servicios de los trabajadores;
- b) reclamar el pago de daños y perjuicios cuando el trabajador haya incumplido el contrato de trabajo, en los casos expresamente determinados por la ley.

Todos los derechos mencionados anteriormente, y otros más, aunque hayan sido renunciados por el trabajador de manera expresa en el contrato de trabajo, éste, siempre podrá hacerlos valer, cuando pretenda reclamar su aplicación, ello, debido a que en Guatemala la contratación laboral se encuentra regulada por normas jurídicas imperativas de carácter público, que constituyen un mínimo de garantías -- irrenunciables para los trabajadores y que limitan la libertad contractual de las partes.

De esta manera, todos los derechos implícitos en un contrato de trabajo, por disposición de las leyes laborales, en ningún caso pueden disminuirse, ya que constituyen un mínimo de garantías para los trabajadores, y por esa misma razón, solamente pueden aumentarse en su beneficio.

Queda clara pues, la limitación expresa que existe en las leyes laborales para las partes de la contratación, en cuanto a que limita la autonomía de la voluntad, y obligadamente los sujeta a las condiciones mínimas establecidas en la ley.

3.2. Regulación del descanso compensatorio en la contratación individual:

Esta contratación, se realiza a través del contrato individual de trabajo, considerado doctrinariamente como:

"El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia, o dirección, de la actividad profesional de otra." (24)

También, legalmente el contrato individual de trabajo, se encuentra definido en el Código de Trabajo vigente, en el primer párrafo del artículo 18, así:

"Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligado 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 remuneración de cualquier clase o forma."

Este contrato, debe extenderse obligadamente por escrito, salvo, el caso de las excepciones contenidas en el artículo 27 del Decreto 1441 del Congreso de la República que dice:

"El contrato individual de trabajo puede ser verbal

24/ GUILLERMO CABANELLAS. "Diccionario de Derecho Usual." (Editorial Talleres Gráficos).

cuando se refiere: a) a las labores agrícolas o ganaderas; b) al servicio doméstico; c) a los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta 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 sesenta días.

En estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación laboral y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas."

Desafortunadamente, esta tarjeta por sí misma, no constituye prueba sobre la existencia del contrato verbal, el cual, debe probarse ante los órganos correspondientes a través de los medios generales de prueba.

En atención a la imperatividad del derecho de Trabajo, puede afirmarse que en todos los contratos individuales de trabajo, no importando si éstos se celebran en forma ver-

bal o escrita, por voluntad de la ley, el descanso compensatorio, debe considerarse incluido dentro de las condiciones del contrato, aunque las limitaciones al mismo y una mayor remuneración en beneficio del trabajador, sí podrían intentarse mediante esta forma de contratación.

3.2. Regulación del descanso compensatorio en la contratación colectiva:

Uno de los principales procedimientos para la determinación de las condiciones de trabajo, lo constituye, sin lugar a dudas, la contratación colectiva. Esta, se lleva a cabo por medio de la celebración de pactos y contratos colectivos de condiciones de trabajo, concretados entre un sindicato de trabajadores y un patrono o sindicato de patronos.

Doctrinariamente, el pacto colectivo de condiciones de trabajo o contrato colectivo de condiciones de trabajo, se define como:

"todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrados entre un empleador o grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesa-

dos, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional".⁽²⁵⁾

Legalmente, el Decreto 1441 del Congreso de la República, en su artículo 49, lo define así:

"pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales y colectivos existentes o que luego se realicen las empresas, industrias o regiones que afecte."

En consecuencia, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, representa la fuerza organizativa de los trabajadores en la contratación colectiva, frente a la parte patronal.

En el pacto colectivo de condiciones de trabajo, queda constancia de lo que las partes han convenido en sus negociaciones, respecto a condiciones tales como: jornadas -

de trabajo, duración de la semana laboral, compensaciones, salarios, descansos semanales y asuetos y descanso compensatorio.

La contratación colectiva, representa la forma más adecuada para establecer las condiciones que garanticen el goce del descanso semanal, así como una regulación efectiva del descanso compensatorio, debido a la posibilidad que tienen los trabajadores para discutir en forma directa ante la parte patronal, la defensa de sus derechos.

Es a través del contrato colectivo de condiciones de trabajo, como los trabajadores pueden fijar: los casos en que procede el descanso compensatorio, el número de días de descanso semanal consecutivo en que puede permitirse el descanso compensatorio, el aumento de la retribución del descanso compensatorio, y de ser posible, eliminar en forma absoluta el trabajo durante el descanso semanal.

Tomando en consideración el carácter de ley profesional que poseen los pactos colectivos de condiciones de trabajo, la regulación sobre el descanso compensatorio -- que en estos instrumentos legales se plasme, obligadamente estaría implícita en todos los contratos individuales que se celebren y que estén afectados por el pacto colectivo de que se trate.

4. Abuso del descanso compensatorio:

El abuso del descanso compensatorio implantado por los empleadores, trae como consecuencia lógica, privar al trabajador del disfrute del descansos semanal, y con ello, se disminuyen sus posibilidades de recuperar la energías perdidas durante la semana de trabajo.

En la actualidad, el derecho de los trabajadores al descanso semanal, se encuentra contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala como un derecho social y desarrollado en las distintas leyes de Trabajo y Previsión Social, así como en los convenios internacionales ratificados por nuestro país, con una tendencia a aumentarlo del mínimo de veinticuatro horas, hasta un máximo de cuarenta y ocho horas; sin embargo cotrariamente a esto, a los trabajadores agrícolas temporarios, se les niega este derecho, mediante el abuso del descanso compensatorio, el cual es permitido por la ley, que no limita en forma expresa su práctica.

Este abuso, empieza a concretarse desde el momento en que los trabajadores temporarios, son contratados por el contratista o representante del patrono, en sus lugares de origen, ya que a partir de ese momento, los trabajadores aceptan trabajar en forma ininterrumpida, durante el tiempo que dura su relación laboral, incluyendo, desde luego, los días de -

descanso semanal y de asueto, lo que en ningún momento, desde el punto de vista legal, constituye limitación a sus derechos, ya que como quedó anotado en este trabajo, a través de la regulación del descanso compensatorio, la misma ley permite que pueda privarse a estos trabajadores del disfrute del descanso semanal.

Esta forma reiterada de privar al trabajador de su derecho al goce del descansos semanal, provocará efectos perjudiciales para él, tanto en su salud, como en sus posibilidades reales de acceso a la educación.

4.1. Efectos del abuso del descanso compensatorio en la salud de los trabajadores temporarios:

La falta del disfrute de un descanso semanal, de veinticuatro horas como mínimo, aunado con las largas jornadas de trabajo que caracterizan al trabajo agrícola temporario, representan un gran desgaste para su organismo, el cual, repercute en su salud, predisponiéndolo a la adquisición de enfermedades e imposibilitando su normal recuperación de energías. (26)

A través de diversos estudios científicos, se ha demostrado de manera fehaciente, la necesidad que tiene el trabajador de disfrutar de un descanso o reposo después de haber laborado en forma continua, jornadas ordinarias durante un máximo de seis días. (27)

También se ha podido comprobar, que la fuerza de trabajo se desgasta mucho más rápidamente en la novena hora, que en la séptima u octava hora; y más aun, en la décima o undécima, por lo que trabajar doce o catorce horas sin descanso, significa quemar aceleradamente la salud y la vida misma del trabajador, produciendo en él, después de las primeras ocho horas de trabajo, la fatiga o intoxicación del organismo por el exceso de trabajo sin descanso. (28)

Esto, para los trabajadores agrícolas que no están sujetos a las limitaciones a la jornada de trabajo establecidas por la ley (ya que trabajan por el sistema de tarea o destajo hasta 14 horas diarias), y que mediante el descanso compensatorio se ven privados del disfrute del descanso semanal, significará la fatiga, el deterioro de su organismo y el consumo acelerado de su vida.

27 / ANONIMO. Principios de Economía. (Editorial Textos Universitarios. Guatemala). 1,983.

28 / OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Tiempo de Trabajo. Reducción de la Duración del Trabajo. Descanso Semanal y Vacaciones Pagadas. O.I.T., 1,984.

4.2.Efectos del abuso del descanso compensatorio en la educación de los trabajadores agrícolas temporarios:

La constitución Política de la República de Guatemala, contempla a la educación como un derecho y una obligación de todos los habitantes de la República a recibirla en forma gratuita.

En su artículo 72, el mencionado cuerpo legal preceptúa que:

"La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.

Se declara de interés nacional la educación, la instrucción, formación social y la enseñanza sistemática de la Constitución de la República y de los derechos humanos."

También, en el artículo 77, establece que: "Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar."

De conformidad con las normas transcritas, la educación en nuestro país debe ser:

- a) un derecho y una obligación de todos los habitantes de la República.

- b) debe ser impartida en forma gratuita por el Estado.
- c) la educación está declarada constitucionalmente como de interés nacional.
- d) el fin primordial de la educación es el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.
- e) en el caso específico de las empresas agrícolas, los propietarios de las mismas, tienen la obligación de establecer y mantener escuelas, guarderías y centros culturales, tanto para sus trabajadores como para la población escolar.

Contrariamente a lo establecido en nuestra Constitución Política, la realidad para los trabajadores agrícolas de nuestro país, y principalmente para los trabajadores agrícolas temporarios, es totalmente distinta. A ellos, se les impide el acceso a la educación por factores tales como:

- a) falta de escuelas.
- b) analfabetismo que les impide considerar la necesidad que tienen para educarse.
- c) precaria situación económica.
- d) falta de tiempo disponible para asistir a la escuela.
- e) la necesidad de trabajar que tienen los niños en edad escolar.

- f) agotamiento por exceso de trabajo.
- g) falta de interés por parte del Estado para -
crear programas de educación que se adecúen al
trabajo de los trabajadores agrícolas tempora--
rios.
- h) el desplazamiento de los campesinos de sus luga-
res de origen hacia otros departamentos durante
la época escolar.

Todos estos factores han dado como resultado que en las áreas rurales de Guatemala, sólo dos de cada diez per-
sonas saben leer y escribir, lo que ha significado que --
nuestro país tenga una de las tasas de analfabetismo
(29)
más altas del mundo.

En cuanto a los efectos perjudiciales que el descan-
so compensatorio tiene sobre la educación de los trabaja-
dores agrícolas temporarios, de manera concluyente se
puede afirmar que éste, constituye un factor importante -
que coadyuva a impedir el acceso de estos trabajadores a
la educación, ello debido a la fatiga y falta de tiempo
libre que origina el abuso del descanso compensatorio.

Todos los factores enumerados en este capítulo, incluyendo entre éstos al descanso compensatorio ilimitado, impiden el acceso de los trabajadores agrícolas temporarios a la educación, manteniéndolos en condiciones de analfabetismo e ignorancia que los coloca en situación de desventaja frente a la parte patronal para la lucha por el respeto de sus derechos laborales.

C O N C L U S I O N E S

1. Las leyes de Trabajo y Previsión Social vigentes, permiten el abuso del trabajo remunerado durante el descanso semanal (descanso compensatorio).
2. El descanso compensatorio, constituye el medio legal, para privar a los trabajadores del derecho al descanso semanal.
3. Las leyes laborales vigentes, no establecen límites-- para el descanso compensatorio.
4. Las normas de derecho que protegen el goce del descanso semanal, dejan de ser positivas, por la práctica ilimitada del descanso compensatorio.
5. Los trabajadores agrícolas temporarios, están obligados al descanso compensatorio, desde el momento en que celebran el contrato verbal de trabajo, con el representante del patrono.
6. El abuso del descanso compensatorio, afecta la salud de los trabajadores agrícolas temporarios, predisponiéndolos a la adquisición de enfermedades y limitándolos en sus posibilidades de acceso a la educación.

RECOMENDACIONES

1. Debe reformarse el artículo 128 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo de la República de Guatemala, en el sentido de que sea el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien determine por medio de una ley reglamentaria, la calificación de la naturaleza de los trabajos en los que proceda el descanso compensatorio, previa consulta de las organizaciones de trabajadores y patronos.
2. Que en el reglamento que emita el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se limite a una el número de veces, que en el periodo de cada mes, el patrón, pueda utilizar los servicios de un mismo trabajador durante el descanso semanal.

BIBLIOGRAFIA

A) General:

1. ALESSANDRI RODRIGUEZ, JORGE. Derecho Chileno del Trabajo. 1ª edición. Editorial Universitario, Santiago de Chile, 1,943.
2. ANTOKOLETZ, DANIEL. Derecho del Trabajo y Previsión Social. 2ª edición. Editorial Guillermo Kraft Limitada. Buenos Aires, Argentina, 1,960.
3. BARRIAGOA ERRAZURIZ, LUIS Y ALFREDO GAETE BERRIOS. Derecho del Trabajo. Tomo I. Santiago de Chila, 1,949.
4. CABANELLAS, GUILLERMO. Tratado de Derecho Laboral. Ediciones El Gráfico Impresores. Tomos I y II, Buenos Aires, Argentina.
5. CALDERA, RAFAEL. Derecho del Trabajo, 2ª edición. Editorial Buenos Aires-Lima-Río de Janeiro, Caracas, - Montevideo, México, Barcelona, Bogotá. 1,978.
6. CUVILLER, ROLANDE. ¿ Hacia la Reducción del Trabajo ?.. Oficina Internacional del Trabajo. 1ª. edición, 1,982.

7. DE LA CUEVA, MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1,983.
8. FIGUEROA IBARRA, CARLOS. Contenido de clase y participación obrera en el movimiento antidictatorial de 1,920. Departamento de Publicaciones de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1,985.
9. FREEDMAN, MILTON. ¿ El descanso una lacra ?. Universidad Iberoamericana. México, 1,983.
10. LOPEZ AGUILAR, SANTIAGO. Introducción al Estudio del Derecho. 1ª edición. Editorial Universitaria.
11. LOPEZ AGUILAR, SANTIAGO. Las clases sociales en Guatemala. Editorial Universitaria. 1,984.
12. MARTINEZ PELAEZ, SEVERO. La Patria del Criollo. Editorial Universitario. Guatemala, 1,971.
13. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Tiempo de Trabajo. Reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas. Ginebra, Suiza, 1,984.
14. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Estructuras y funciones de la organización de trabajadores rurales. Manual de Educación Obrera. Ginebra, 1,992.
15. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. El Trabajo en el Mundo. Ginebra, 1,993.

16. POZZO, JUAN D. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Ediar, S.A. Buenos Aires, Argentina. 1,982.
17. RAMOS DONAIRE JOSE MARIA. Derecho del Trabajo Guatemalteco, Primer Curso.
18. SEGOVIA MUGDAN, ORLANDO. Exposición Doctrinaria del Derecho Laboral Salvadoreño. Editorial Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Salvador, 1982.

LEYES CONSULTADAS:

1. Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas - contenidas en el Decreto 64-92 del Congreso de la República.
3. Convenio número 14 sobre El Descanso Semanal (Industria). Organización Internacional del Trabajo.
4. Convenio número 50 sobre Reclutamiento de trabajadores indígenas. Organización Internacional del Trabajo.
5. Convenio número 106 sobre El Descanso Semanal del Trabajo (comercio y Oficinas). Organización Internacional del Trabajo.
6. Convenio número 110 relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones y su Protocolo.

7. Convenio número 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social. Organización Internacional del Trabajo.

REVISTAS:

1. TRENZANDO EL FUTURO.....Nuestro pueblo habla de la Costa Sur. Comité de Unidad Campesina (CUC). Guatemala.
2. CAFETAL. Asociación Nacional de Caficultores (ANACAFE). No.321. 1,993.

DICCIONARIOS:

1. GUILLERMO CABANELLAS Y ALCALA ZAMORA. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Talleres Gráficos. Buenos Aires, Argentina.
2. MANUEL OSSORIO. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 1,979.

