

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



**LIGIA ELIZABETH MAJUS DE PAZ**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012**

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

**LA DISCRECIONALIDAD PATRONAL EN LA CONTRATACIÓN DE  
TRABAJADORES MAYORES DE TREINTA AÑOS DE EDAD Y LOS EFECTOS  
NEGATIVOS EN LA POBLACIÓN DE LA TERCERA EDAD**



Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, noviembre 2012

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br.	Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

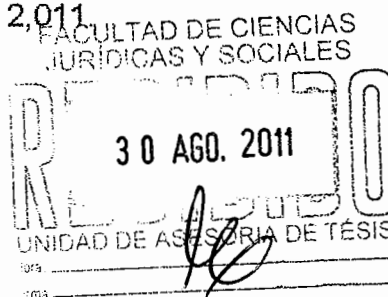
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**Lic. CARLOS AUGUSTO BARRERA LEMUS**  
**ABOGADO Y NOTARIO.**

14 calle 9-07 zona 1, Oficina 5  
Teléfono 22328073-56165362.

Guatemala, 30 de agosto de 2,011



**Licenciado:**

**Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**

Licenciado Castro Monroy:

Respetuosamente me dirijo a usted, haciendo de su conocimiento que de acuerdo a su nota de fecha treinta de mayo de dos mil once, procedí a asesorar el trabajo de Tesis de la Bachiller **LIGIA ELIZABETH MAJUS DE PAZ**, intitulado "**LA DISCRESIONALIDAD PATRONAL EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MAYORES DE TREINTA AÑOS DE EDAD Y LOS EFECTOS NEGATIVOS EN LA POBLACIÓN DE LA TERCERA EDAD**"

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito presentar el siguiente:

**DICTAMEN:**

- a) El tema objeto del trabajo de Tesis de la Bachiller **Ligia Elizabeth Majus De Paz**, es muy interesante pues analiza la problemática que enfrentan las personas mayores de treinta años de edad para encontrar un trabajo y, más aún, las personas de la tercera edad, ante la discrecionalidad en la contratación por parte del patrono. En su análisis nos hace reflexionar sobre la necesidad que el Estado preste atención a este segmento de la población. Propone la necesidad de reformar la legislación laboral para minimizar el problema.
- b) Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método inductivo y analítico, los cuales permitieron a la estudiante facilidad en la recopilación y selección de la información para



desarrollar los temas. La técnica de investigación documental se aplicó mediante el análisis de las doctrinas de diferentes juristas.

- c) La estudiante observó las instrucciones y recomendaciones que se le hicieron en cuanto al desarrollo del trabajo, e hizo los cambios sugeridos. La redacción fue corregida en algunas partes del trabajo.
- d) La bibliografía consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, pues contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros.
- e) El trabajo constituye un aporte valioso que debe ser tomado en cuenta por los sectores involucrados en el problema laboral. El enfoque que se le ha dado y su contribución científica es importante. Las conclusiones y recomendaciones se ajustan a la investigación desarrollada.

En conclusión, estimo que el trabajo de tesis de la Bachiller **LIGIA ELIZABETH MAJUS DE PAZ**, es muy interesante, cumple con los requisitos establecidos, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que pueda continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,

**Colegiado # 4,119**

**LIC. CARLOS AUGUSTO BARRERA LEMUS**  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

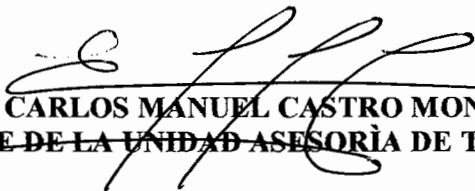
Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, seis de septiembre de dos mil once.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **CARLOS RAMIRO LEMUS  
RECINOS**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante:  
**LIGIA ELIZABETH MAJUS DE PAZ**, Intitulado: **“LA DISCRECIONALIDAD  
PATRONAL EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MAYORES DE  
TREINTA AÑOS DE EDAD Y LOS EFECTOS NEGATIVOS EN LA  
POBLACIÓN DE LA TERCERA EDAD”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEEF DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
CMCM/ jrvch.

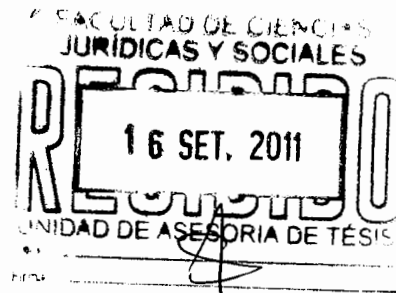


**OFICINA PROFESIONAL  
LIC. CARLOS RAMIRO LEMUS RECINOS  
ABOGADO Y NOTARIO**

8va. Avenida 13-72 zona 1, Ciudad de Guatemala  
Teléfono: 2232 2000

Guatemala, 16 de Septiembre de 2011

Licenciado  
Carlos Manuel Castro Monroy  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.



Respetado Licenciado Castro:

De conformidad con su requerimiento de fecha seis de Septiembre del presente año, por el cual me designó para que proceda a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller **LIGIA ELIZABETH MAJUS DE PAZ**, intitulado: "**LA DISCRECIONALIDAD PATRONAL EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MAYORES DE TREINTA AÑOS DE EDAD Y LOS EFECTOS NEGATIVOS EN LA POBLACIÓN DE LA TERCERA EDAD**", me dirijo respetuosamente y para tal efecto me permito emitir el DICTAMEN siguiente:

Como puede constatar en el trabajo de tesis de la Bachiller Ligia Elizabeth Majus De Paz, se cumplió con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

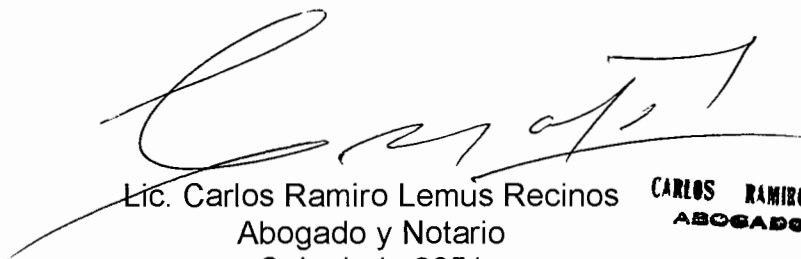
De la revisión del trabajo de tesis se establece que se cumplió con la investigación doctrinaria que coincide con nuestro ordenamiento jurídico. Resultado del trabajo, entre sus recomendaciones se establece la importancia de que el Estado implemente políticas públicas a favor de los trabajadores del sector público y privado, evitando con ello las arbitrariedades y discriminaciones que surgen en los lugares de trabajo por razón de la edad.

En referencia al contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, así como de la redacción, me permito opinar **FAVORABLEMENTE**. El orden que sigue en el desarrollo del estudio y la bibliografía que se ha consultado son adecuados, las conclusiones y recomendaciones tienen congruencia con el contenido de la tesis.



El trabajo de investigación realizado es un buen aporte para nuestra facultad y tanto por ello y porque cumple con los requisitos mínimos que exige el Normativo respectivo, considero que luego de ordenarse la impresión del mismo, el referido trabajo de tesis debe ser aceptado y sometido a discusión en el examen público de su autora.

Atentamente,



Lic. Carlos Ramiro Lemus Recinos  
Abogado y Notario  
Colegiado 2051

**CARLOS RAMIRO LEMUS RECINOS**  
**ABOGADO Y NOTARIO**





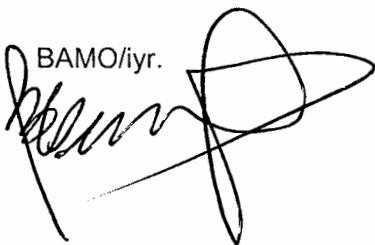
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES


Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.

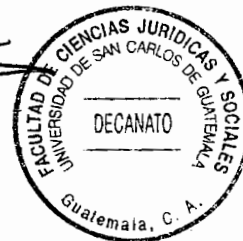


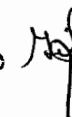
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LIGIA ELIZABETH MAJUS DE PAZ, titulado LA DISCRECIONALIDAD PATRONAL EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MAYORES DE TREINTA AÑOS DE EDAD Y LOS EFECTOS NEGATIVOS EN LA POBLACIÓN DE LA TERCERA EDAD. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.  


  
Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO



Rosario 





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por todas tus bendiciones. Gracias por hacer palpable tu amor en mi vida a través de cada una de las personas que me rodean.

### **A MIS PADRES:**

No hay palabras que puedan describir mi profundo agradecimiento hacia ustedes por todo el apoyo, esfuerzo y dedicación en cada etapa de mi vida; infinitas gracias por sus valores y sobre todo por el inmenso amor que me regalan día a día. Los amo y los admiro.

### **A MI ABUELITO:**

Rafael Ángel De Paz Osorio (Papa Rafa). Por corregirme y a la vez consentirme tanto. Tu esencia prevalece en mi vida. Te amo.

### **A MIS HERMANOS:**

Quienes han permanecido brindándome el apoyo incondicional de amigos y me han protegido como verdaderos hermanos, han sido el impulso en los tiempos malos y han tenido palabras de aliento en el momento justo.



**A MIS SOBRINOS:**

Por el inmenso sentimiento de amor que me causan. Gracias por cada día compartido y las sonrisas que me regalan. Que este logro en su momento, sirva de inspiración para su vida profesional.

**A:**

Erick Escobar Leytan, por su paciencia y por la larga espera en aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparon mi tiempo. Gracias por su preocupación, protección, amor y apoyo incondicional. Gracias por darme tranquilidad y felicidad incluso en mis momentos malos.

**A:**

Familia Aragón De Paz, Majus De Paz y De Paz Tenas, por sus muestras de cariño y apoyo en el transcurso de mi vida.

**A:**

Ing. Adelaida Godoy. Por su ejemplo de superación y profesionalidad. Gracias por ser parte de este logro y por abrirme puertas inimaginables en mi desarrollo personal y profesional. Gracias por persistir en que cuando se anhela y se lucha por obtener algo, se logra a pesar de los obstáculos.



**A:** Estefanía Gay Terán. La motivación es lo que nos ayuda a empezar. Gracias porque a pesar de la distancia me impulsas a mantenerme firme en mis deseos. Tu calor humano me enriquece.

**A:** Universidad de San Carlos de Guatemala. Máxima casa de estudios, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

**A:** Mis maestros. Por la entrega de una base sólida de conocimientos. Por su trato humano y su visión crítica de muchos aspectos de la vida cotidiana que ayudaron a formarme como una mejor persona.

**A:** Mi asesor y revisor de tesis: Lic. Carlos Augusto Barrera Lemus y Lic. Carlos Ramiro Lemus Recinos. Por el sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico.



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. La persona y su protección económico-social.....	1
1.1. La persona individual y la persona jurídica.....	3
1.2. La persona de la tercera edad.....	7
1.3. Factores que limitan el desarrollo integral de las personas a partir de los 30 años de edad.....	11
1.4. Protección económico-social de las personas.....	22
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. El derecho del trabajo y sus implicaciones.....	27
2.1. Principios del derecho laboral.....	30
2.2. La relación laboral.....	34
2.3. El trabajador, sus derechos y obligaciones.....	36
2.4. El patrono, sus derechos y obligaciones.....	37
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. La estabilidad laboral de los mayores de 30 años de edad, como necesidad en la política estatal laboral.....	41
3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, atribuciones y política	



Pág.

laboral.....	43
3.2. Participación de la Defensoría del Adulto Mayor en la política laboral nacional.....	44
3.3. La discriminación en la esfera estatal.....	48
3.4. Normas legales que protegen a las personas de la tercera edad.....	50

#### **CAPÍTULO IV**

4. La discrecionalidad patronal y la discriminación derivadas de la edad del trabajador en Guatemala.....	67
4.1. La discriminación por parte del ente patronal.....	69
4.2. La dificultad del mercado de trabajo.....	74
4.3. El mérito o capacidad laboral.....	79
4.4. La falta de ofertas de empleo para las personas mayores de 30 años de edad.....	80
4.5. Propuesta de ley para modificar el Artículo 62 del Código de Trabajo.	84
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>89</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>91</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>93</b>



## INTRODUCCIÓN

La discriminación en sus diferentes formas ha sido un fenómeno constante en la historia del ser humano. Dentro de la sociedad es casi normal, se puede observar desde una actitud cotidiana como un saludo, hasta en las relaciones laborales. A pesar que los tratados y convenios sobre derechos humanos, la Constitución Política de la República de Guatemala y la normativa laboral la prohíben y la sancionan, ésta se sigue presentando.

Este trabajo está enfocado en analizar la discriminación laboral por motivos de la edad y los efectos negativos que produce en la población mayor de 30 años. La discriminación tipificada como laboral se manifiesta a través de la discrecionalidad usada para despedir o contratar personal. Los efectos de la discriminación por edad puede encontrarse en aquellos que se encuentran desempleados y que son mayores de 30 años; o bien en los que están laborando pero que por su edad son candidatos a ser retirados de la empresa, para que ocupen sus puestos de trabajo otros empleados más jóvenes, a quienes se les pueda pagar un menor salario. Es decir que, para la tercera edad, en cuestiones laborales no solo se debe pensar en la población mayor de 60 años.

Apoyada en el análisis de datos estadísticos y normativas legales vigentes en el país, con la presente investigación lo que se pretende, es poner el acento en la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, a efecto de que no exista discriminación laboral al llegar a los 30 años.

Los temas a desarrollar en cuatro capítulos de esta tesis son; el primero, abarca a la persona como sujeto de derechos y obligaciones, abordando lo referente a la protección económico social de la misma; el segundo, desarrolla el derecho del trabajo y sus implicaciones en tanto derechos y obligaciones de quienes forman la relación laboral; el tercero, aborda la política pública laboral a favor de las personas de la tercera edad, en la Defensoría del Adulto Mayor y normas legales que les protegen a las mismas; finalmente, el capítulo cuarto, desarrolla la parte central del presente estudio, a la persona de la tercera edad y los factores que limitan el desarrollo integral a partir de los 30 años de edad, así como la discrecionalidad patronal y la discriminación al trabajador derivado de la edad y la falta de ofertas de empleo para personas mayores de 30 años de edad.

Los objetivos previos al presente trabajo de tesis se dirigieron a realizar un estudio metodológico sobre la importancia de la protección de los trabajadores debido a la discrecionalidad patronal y a la discriminación laboral por motivos de la edad, así como realizar un estudio jurídico y doctrinario aplicable al tema.

Para todo esto, se abordaron posturas doctrinarias, así como hechos acaecidos en la vida real. Los métodos utilizados fueron el dialéctico, el analítico, el inductivo y comparativo para analizar la información recabada y se relacionara la teoría con la realidad; haciendo uso de los medios bibliográficos y documentales que permitieron recopilar la información analizada.



## CAPÍTULO I

### 1.1. La persona y su protección económico-social

Las personas no pueden vivir aisladas, necesitan de los demás para poder sobrevivir y desarrollarse, es por ello que viven en sociedad y crean al Estado para que éste proteja sus derechos y satisfaga todas sus necesidades.

El Estado como un ente regulador de las relaciones sociales está al servicio del hombre. Como tal, debe de respetar a cada individuo que lo constituye, protegiendo sus derechos fundamentales y buscando el desarrollo íntegro de cada persona para así lograr el bien común.

La persona dentro de ese Estado de derecho, es un ser social de naturaleza racional en donde cada individuo es diferente a los demás y cada uno tiene derechos fundamentales inherentes a su persona, que provienen de sus características o propiedades principales, como son: la dignidad, la igualdad y la libertad.

**a) La Dignidad:** se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto. Al reconocer y tolerar las diferencias de cada persona, para que ésta se sienta digna y libre, se afirma la virtud y la propia dignidad del individuo, fundamentado en el respeto a cualquier otro ser.

Este término deriva del adjetivo latino: *dignus* y se traduce por valioso. Según la enciclopedia libre Wikipedia: “hace referencia al valor inherente al ser humano en cuanto ser racional, dotado de libertad y poder creador, pues las personas pueden modelar y mejorar sus vidas mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad. La dignidad refuerza la personalidad, fomenta la sensación de plenitud y satisfacción”<sup>1</sup>.

**b) La Igualdad:** es un valor que todo ser humano debería de tener para no discriminar o ser discriminado, ya que todos tenemos derecho a ser reconocidos como iguales ante la sociedad y ante la ley y por lo tanto disfrutar y gozar de todos los derechos que se nos otorgan, sin importar nuestro origen nacional, raza, creencias religiosas, sexo u orientación sexual.

Según Wikipedia, la igualdad es: “una situación social según el cual las personas tienen las mismas oportunidades o derechos en algún aspecto, dependiendo de las personas y de la situación social particular”.<sup>2</sup>

**c) La Libertad:** es un derecho de toda persona por el cual tiene la facultad de decidir responsablemente sus actos, donde la persona ejercita su dignidad.

Según Wikipedia, la libertad es: “la capacidad que posee el ser humano de poder obrar según su propia voluntad, a lo largo de su vida; por lo que es responsable de sus

---

<sup>1</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Dignidad>. **Dignidad** (8 de septiembre de 2012)

<sup>2</sup> **Ibid.**

actos”.<sup>3</sup>

### 1.1. La persona individual y la persona jurídica

La persona dentro de ese Estado de derecho, es un ser social de naturaleza racional en donde cada individuo es diferente a los demás y cada uno tiene derechos fundamentales inherentes a su persona, esto deviene en una clasificación individual y jurídica que le permite actuar en sociedad.

Cualquier definición del ser humano como persona implica una relación jurídica que le identifica y le hace perceptible ante los demás. De hecho, la más célebre definición de persona es la formulada por Boecio quien afirma lo siguiente: “sustancia individual de naturaleza racional”.<sup>4</sup>

Por sustancia individual se entiende: “lo que Aristóteles llama la sustancia primera: una realidad indivisa en sí misma y separada, en cambio, de las demás realidades”.<sup>5</sup>

La naturaleza racional se refiere a que: “el hombre se considera un ser natural y es diferente al resto de seres naturales; la razón le permite comprender y conocer todo lo que le rodea, la naturaleza humana y sus relaciones con los demás”.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> **Ibid.**

<sup>4</sup> <http://www.monografias.com/trabajos10/perhum/perhum.shtml>. **La Persona Humana** (4 de Septiembre de 2012)

<sup>5</sup> **Ibid.**

<sup>6</sup> <http://www.xuletas.es/ficha/naturaleza-racional-y-animal-politico/>. **Naturaleza racional y animal político** (4 de Septiembre de 2012)

El ser humano es depositario de ciertos derechos, bienes o atributos que le son inherentes, que permiten su desarrollo psicosomático de manera cabal. Aunque a lo largo del tiempo, no ha sido uniforme tal consideración, existen ciertos atributos como el honor, la honra y la dignidad, los cuales figuran entre los atributos y derechos de más aprecio del hombre.

Jurídicamente, la persona es todo ser capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones, hombre o mujer, de cualquier edad y situación.

Las personas son el primer objeto de derecho, porque toda ley se ha establecido por causa de ellas, de aquí es que las institutas, siguiendo el orden de Justiniano, tratan primero de las personas, luego de las cosas y después de las acciones.

Las personas pueden clasificarse, según el autor Alfonso Brañas, de la siguiente forma: “desde el punto de vista corriente y más generalizado, sólo existe una clase de persona: la individual (natural o física). Desde el punto de vista jurídico, existen, además, las denominadas personas jurídicas (sociales, morales, colectivas, abstractas)”.<sup>7</sup>

Persona individual es el ser humano y las personas jurídicas son asociaciones o instituciones formadas por personas individuales, que reúnen sus esfuerzos y/o capitales para la consecución de un fin lícito, que son reconocidas como sujeto de Derecho por un ordenamiento jurídico.

---

<sup>7</sup> Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Pág. 24

Los textos romanos recogen el término de *personare*, *prospón*, *phersu*, para hacer alusión al hombre, pero también para fijar la cualidad bajo la que el hombre tenga distintas manifestaciones o personalidades; asimismo, se emplea el término para significar el que no es siervo, que fue el difundido por *neophilus*.

En este sentido, se explica que en la antigüedad la persona no tuviese gran valor, porque el mismo sólo le venía otorgado por su adscripción al grupo (*gens*, *polis*, *fratría*, *oikós*). Fue el estoicismo quien difundió el concepto de persona como un valor, que, con la extensión de la ciudadanía romana a todos los habitantes del Imperio, sería recogido por el cristianismo, concibiendo a la persona como *rationalis natura individua substantia*.

Hoy, coincide el concepto social del individuo con el jurídico de la persona (al serlo todo ser humano): “de donde la personalidad no es sino la manifestación de la persona. Persona es todo ser con aptitud jurídica, y personalidad, la investidura jurídica que confiere dicha aptitud. Esta concepción de la personalidad, surge en el Derecho romano, se desarrolló en torno al triple status que la persona gozaba: *status libertatis*, *status civitatis*, *status familiae*, de los cuales los dos primeros constituían factores esenciales de la aptitud o capacidad jurídica, dando lugar el tercero a la diferenciación entre los *sui iuris* y los *alieni iuris*”<sup>8</sup>.

Eduardo García Maynez, la define así: “Se da el nombre de sujeto, o persona, a todo ente capaz de tener facultades y deberes. Las personas jurídicas se dividen en dos

---

<sup>8</sup> Espasa. *Diccionario jurídico multimedia*. Pág. 476



grupos: físicas y morales. El primer término corresponde al sujeto jurídico individual, es decir, al hombre, en cuanto tiene obligaciones y derechos; se otorga el segundo a las asociaciones dotadas de personalidad (un sindicato o una sociedad mercantil, por ejemplo). Como ambas designaciones son ambiguas, preferimos decir persona jurídica individual y persona jurídica colectiva”.<sup>9</sup>

Uno de los atributos más significativos que identifican a la persona es la personalidad, definida ésta como la investidura jurídica que confiere aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas.

La personalidad, es la condición que el Derecho exige y confiere para poder tomar parte del mundo jurídico; es una investidura que actúa de *conditio sine qua non* (condición sin la cual no es posible, condición indispensable o esencial) para proyectar y recibir los efectos jurídicos.

La personalidad en el Derecho romano se concedía al individuo bajo tres condiciones o status que debían llenarse:

- *Status libertatis* (ser libre y no esclavo)
- *Status civitatis* (ser ciudadano y no latino o peregrino), y
- *Status familiae* (ser cabeza de familia o estar sujeto a la patria potestad del *pater familias*)

Actualmente, todas las legislaciones han adoptado el principio de reconocer

---

<sup>9</sup> García Maynez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 271

personalidad a todo ser humano, sin subordinar ésta a ningún estado o condición. Siendo el principal el *status libertatis*, porque los esclavos no podían tener personalidad civil, ya que eran excluidos del concepto persona y eran considerados como objetos. Por otra parte, los extranjeros carecían de personalidad.

Existen diversas teorías para determinar cuándo se considera que una persona existe físicamente y cuándo aparece la investidura que el derecho le otorga de personalidad jurídica. Según Alfonso Brañas, las teorías para determinar el momento en que la personalidad comienza, son: “a) Teoría del Nacimiento, b) Teoría de la Concepción, c) Teoría de la Viabilidad y d) Teoría Ecléctica”.<sup>10</sup>

**a) De la concepción:** sostiene que se es persona y se tiene personalidad jurídica desde el momento en que se es concebido; es decir, en el momento en que el óvulo se une al espermatozoide. Esta teoría parte de los datos de la fisiología y embriogenia que afirman que el hombre existe desde el momento de la concepción, siendo la personalidad inherente al hombre, al serle reconocida desde el momento de la concepción.

**b) Del nacimiento:** siendo casi imposible determinar el momento exacto de la concepción y tomando en consideración que el feto no tiene vida independiente de la madre, se espera el nacimiento para concederle la personalidad, quiere decir que la personalidad coincide con el nacimiento.

---

<sup>10</sup> Brañas, Alfonso. **Ob. Cit.** Pág. 30

c) **De la viabilidad:** esta teoría nos indica que no basta el sólo nacimiento fisiológico, sino que además, es necesario que el nacido reúna las condiciones de viabilidad, o sea, la aptitud para seguir viviendo fuera del claustro materno.

d) **Ecléctica:** esta teoría trata de conjugar las teorías anteriores. En su expresión más generalizada, fija el inicio de la personalidad en el momento del nacimiento, reconociendo desde la concepción derechos al ser aún no nacido, bajo la condición de que nazca vivo. Otra tendencia de ésta exige además del nacimiento, las condiciones de viabilidad, que el ser sea viable, ello es, apto para seguir viviendo.

El Artículo uno del Código Civil, Decreto número 106, dispone que: “la personalidad civil comienza con el nacimiento y termina con la muerte; sin embargo, al que está por nacer se le considera nacido para todo lo que le favorece, siempre que nazca en condiciones de viabilidad”.

Guillermo Cabanellas establece respecto a la personalidad, que es: “la aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones. Diferencia individual que distingue a cada uno de los demás... Capacidad para comparecer en juicio. Representación legal y bastante para litigar.”<sup>11</sup>

## 1.2. La persona de la tercera edad

Ante la pérdida de su capacidad laboral, las personas de la tercera edad están limitadas

---

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 304





y a veces imposibilitadas para obtener los ingresos económicos que les permitan disfrutar de una especial calidad de vida; por consiguiente, el incumplimiento del pago de las prestaciones a su favor por las entidades de previsión social pueden significar atentados contra los derechos a la salud y a la vida.

Se hace necesario definir la tercera edad, como un término social que hace referencia a la población de personas mayores, no necesariamente jubiladas, normalmente de 60 o más años de edad. Manuel Ossorio, referente a la tercera edad establece: “edad postrera de la vida normal que en los hombres y en las mujeres suele situarse alrededor de los 60 años”.<sup>12</sup>

En los países tercermundistas, la tercera edad pierde rápidamente oportunidades de trabajo, actividad social y capacidad de socialización, a diferencia de aquellos de los países desarrollados que gozan de un mejor estándar de vida, son subsidiados por el Estado y pueden acceder a mejores pensiones y garantías de salud, que otorgan trabajo sin discriminar por la edad y donde prima la experiencia y capacidad.

El Decreto 80-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, establece en su Artículo 3, la definición de tercera edad o anciano, preceptuando que: “para los efectos de la presente ley, se define como de la tercera edad o anciano, a toda persona de cualquier sexo, religión, raza o color que tenga 60 años o más de edad. Se considera ancianos en condiciones de vulnerabilidad aquellos que careciendo de protección adecuada, sufran o estén

---

<sup>12</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Pág. 1124

expuestos a sufrir desviaciones o trastornos en su estado físico o mental y los que se encuentren en situación de riesgo”.

El enfoque del envejecimiento activo proporciona un marco para el desarrollo de estrategias globales, nacionales y locales sobre el envejecimiento de la población. Organismos internacionales afirman: “Actualmente, la población mundial se encuentra en proceso de envejecimiento. Esto quiere decir que la población mayor de sesenta años aumenta; se calcula que para el año 2025 representará el 14% de la población mundial”.<sup>13</sup>

El enfoque del envejecimiento activo proporciona un marco para el desarrollo de estrategias globales, nacionales y locales sobre el envejecimiento de la población. Se considera como bien jurídico tutelado la vida y la integridad física de los adultos mayores.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 51, protección a menores y ancianos, declara: “El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad y previsión social”.

La forma en que la población envejece no está totalmente determinada por la biología, también está influida por las circunstancias sociales y el ambiente individual.

---

<sup>13</sup> <http://www.derechoshumanos.org.mx/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=24>. **Tercera edad.** (12 de Agosto del 2011)

El grupo de personas de la tercera edad es, con mucha frecuencia, víctima de discriminación en todos los terrenos, misma que se hace grave ante la situación de vulnerabilidad del grupo. “Algunos ancianos subsisten en una situación económica difícil, pues las pensiones de jubilación que reciben son insuficientes para darles un buen nivel de vida. Además, se les niegan servicios de salud, se les dificulta el acceso al empleo y en caso de obtenerlo, se les da una remuneración desigual y se les impide ascender”.<sup>14</sup>

Los ancianos, una vez que se les niegan los medios económicos para subsistir dignamente, deben acudir a sus familias en busca de apoyo. Muy frecuentemente, las familias apenas pueden sobrellevar una carga más dentro del núcleo familiar y terminan por recluir, a veces contra su voluntad, a los ancianos en asilos e instituciones similares donde deben pasar el resto de su vida, lejos de sus familias y amistades e incapacitados por la fuerza de realizar labores útiles y satisfactorias.

La pobreza es un elemento decisivo en el destino de las personas de edad avanzada. Como a millones de seres humanos en el planeta, los condena a situaciones degradantes e injustas. Sin embargo, se puede afirmar: “la pobreza no es el único factor que influye, existe también un prejuicio profundamente arraigado en diversas sociedades, que lleva a ver a los ancianos como gente incapaz de valerse por sí misma; gente que ha agotado su ciclo de vida laboral y no es capaz de aportar más”.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> **Ibid.**

<sup>15</sup> **Ibid.**



Desde luego, se trata de un prejuicio totalmente injustificado. “Gracias a los avances médicos que se han registrado, la esperanza de vida de las personas ha aumentado considerablemente, por la cual las personas mayores de 60 años son, en muchos casos, perfectamente capaces de seguir trabajando y valerse por sí mismos. En otros casos, la vejez y las enfermedades que la acompañan minan su capacidad, lo cual, definitivamente no es razón para condenarlos al ostracismo”<sup>16</sup>.

La problemática de la tercera edad no hará sino agravarse con el paso del tiempo. Cada vez más personas entrarán en este rango de edad, y desearán seguir llevando una vida digna y productiva. Es importante que los Estados creen un marco legal adecuado para su protección. Diversos acuerdos internacionales, así como leyes nacionales, han sido creados para atender el problema, que desde luego no terminan ahí. Los instrumentos jurídicos serán insuficientes si no se difunde una cultura de respeto a los derechos de las personas de la tercera edad.

### **1.3. Factores que limitan el desarrollo integral de las personas a partir de los 30 años de edad.**

La calidad de vida de las personas de la tercera edad está relacionada con su acceso a los recursos monetarios y no monetarios (ingresos, bienes y servicios) que les permitan vivir una vejez, sana y activa.

---

<sup>16</sup> **Ibid.**

Existen tres componentes tales como: seguridad social, por la prestación de servicios médicos hospitalarios para los adultos; el trabajo, puesto que no se les considera laboralmente activos; y el apoyo familiar, ya que se les considera una carga. Cada uno de ellos es un aspecto importante para verificar en el seno familiar y social la disminución de la pobreza y la desigualdad.

No existe un consenso en cuanto a la posibilidad de enfrentar los problemas de un número creciente de personas mayores, pues depende tanto de la capacidad del Estado para generar y aplicar políticas públicas de gran cobertura especialmente en las áreas de seguridad social, salud y otras de asistencia social.

A continuación se desarrollan los factores que se encuentran íntimamente ligados al tema central de este subtítulo.

**a) La pobreza:** es la insatisfacción de necesidades básicas, la carencia de recursos necesarios para satisfacer las necesidades de una población o grupo de personas específicas, sin tener la capacidad y oportunidad de como producir esos recursos necesarios.

Según la enciclopedia libre Wikipedia, la pobreza es: “una situación o forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas humanas que inciden en un desgaste del nivel y calidad de vida de las personas, tales como la alimentación, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria o el acceso al agua potable.

También se suele considerar la falta de medios para poder acceder a tales recursos, como el desempleo, la falta de ingresos o un nivel bajo de los mismos. Puede ser igualmente, el resultado de procesos de exclusión social, segregación social o marginación”.<sup>17</sup>

En muchos países del tercer mundo, se dice que una persona está en situación de pobreza cuando: “su salario (en caso de contar con él), no alcanza para cubrir las necesidades que incluye la canasta básica del alimento. La situación persistente de pobreza se denomina pauperismo y la aplicación del concepto de pobreza a unos países frente a otros se denomina subdesarrollo”.<sup>18</sup>

**b) La pobreza extrema:** es la falta de ingreso para satisfacer las necesidades de alimentación básica diaria. Según la enciclopedia libre Wikipedia, la pobreza extrema es: “el estado más severo de pobreza”.<sup>19</sup> Para determinar la población afectada por la pobreza extrema, el Banco Mundial la define como: “personas viviendo con menos de un dólar con veinticinco centavos al día”.<sup>20</sup>

**c) La exclusión social:** son todos los obstáculos que encuentran determinadas personas para participar plenamente en la vida social, viéndose privadas de una o varias opciones consideradas fundamentales para el desarrollo humano.

---

<sup>17</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Pobreza>. **Pobreza**. (12 de Agosto del 2011)

<sup>18</sup> **Ibid.**

<sup>19</sup> **Ibid.**

<sup>20</sup> <http://www.misecundaria.com/Main/LaPobrezaEnElMundo>. **La Pobreza en el mundo**. (12 de Agosto de 2011)



Karlos Pérez de Armiño y Marlen Eizaguirre, definen la exclusión social como: “el proceso mediante el cual los individuos o los grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven”.<sup>21</sup> Tal proceso, opuesto al de integración social, da lugar a una privación múltiple, que se manifiesta en los planos económico, social y político.

La enciclopedia libre Wikipedia, define a la exclusión social como: “la falta de participación de segmentos de la población en la vida social, económica, política y cultural de sus respectivas sociedades debido a la carencia de derechos, recursos y capacidades básicas (acceso a la legalidad, al mercado laboral, a la educación, a las tecnologías de la información, a los sistemas de salud y protección social, a la seguridad ciudadana) que hacen posible una participación plena”.<sup>22</sup>

El concepto de exclusión social tiene tres áreas de gran importancia: a) La privación económica que comprende: Ingresos insuficientes, la inseguridad en el empleo, el desempleo y la falta de acceso a los recursos; b) La privación social comprende: la ruptura de los lazos sociales y familiares, fuente de capital social y mecanismos de solidaridad orgánica y comunitaria, marginación social, alteración de los comportamientos sociales y políticos y el deterioro de la salud; y c) La privación política que comprende: la carencia de poder, la falta de participación en las decisiones que afectan su vida cotidiana y la ausencia de participación política y escasa representatividad.

---

<sup>21</sup> <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/96>. **Exclusión Social**. (12 de Agosto de 2011)

<sup>22</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Exclusi%C3%B3n\\_social](http://es.wikipedia.org/wiki/Exclusi%C3%B3n_social). **Exclusión Social**. (6 de septiembre de 2012)



La sociedad se divide entre los incluidos sociales y los excluidos sociales. Los incluidos son las personas productivas y los excluidos son las personas no productivas. Hay exclusión social cuando se produce alguna forma de discriminación desde la estructura social y cultural en la que viven los ciudadanos.

**d) La discriminación:** la discriminación es el acto de separar o formar grupos de personas a partir de un criterio o criterios determinados. En su sentido más amplio, la discriminación es una manera de seleccionar y clasificar. Puede referirse a cualquier ámbito y puede utilizar cualquier criterio.

Según Manuel Ossorio, la discriminación consiste en: “separar, distinguir o diferenciar una cosa de otra, o bien desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, económicos, de origen, etc.”<sup>23</sup>

La enciclopedia libre Wikipedia, respecto a la discriminación indica: “no obstante, en su acepción más coloquial, el término discriminación se refiere al acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad. Normalmente se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de derechos para los individuos por cuestión social, racial, religiosa, política, orientación sexual o por razón de género.”<sup>24</sup>

La misma fuente, explica que: “para Vonfack existen tres procesos claves que explican

---

<sup>23</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 258

<sup>24</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Discriminaci%C3%B3n>. **Discriminación.** (12 de Agosto de 2011)



las relaciones de rechazo en las relaciones interpersonales entre sujetos de distintos grupos: Los estereotipos, el prejuicio y la discriminación”.<sup>25</sup>

Pese a estar consagrado el principio de igualdad en la Constitución Política de la República y en Tratados y Convenios en materia de Derechos Humanos, el fenómeno de la discriminación persiste en nuestro país.

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

La discriminación, socialmente, es un prejuicio que está enraizado en la práctica diaria del guatemalteco, de tal forma que el discriminador a veces no tiene conciencia de ello y el discriminado lo experimenta en muchos ámbitos de la vida, entre ellos, el laboral.

El Código Penal, Decreto 17-73, regula en el Artículo 202 Bis: “Discriminación: se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o

---

<sup>25</sup> <http://es.wikipedia.org/wiki/Discriminaci%C3%B3n>. **Discriminación**. (12 de Agosto de 2011)

circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos”.

Asimismo, el segundo párrafo de dicho artículo establece: “Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales.

El tercer párrafo del Artículo citado describe: “la pena se agravará en una tercera parte: a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica. b) Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias. c) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo. d) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante la celebración del Día Internacional de las Personas de Edad realizado el dos de octubre de dos mil ocho en la sede de las Naciones Unidas, aseguró entre sus declaraciones oficiales que a pesar de la creciente atención internacional por el envejecimiento de las sociedades y por los ancianos, en muchos países, las personas continúan enfrentando discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo y carecen de acceso a derechos, empleos y seguridad social.

Las personas de edad avanzada deberían tener la posibilidad de trabajar o dejar de hacerlo, hacerlo a tiempo completo o parcialmente, recibir los beneficios de seguridad social, previsión, jubilación, tiempo de servicio, etc. Sin embargo, en muchos países, la escasa o inexistente cobertura de los sistemas de protección social obliga a las mujeres y hombres de edad avanzada a seguir trabajando. Muchas veces, incluso en la economía informal y en condiciones no adecuadas o precarias, para tener acceso a una vida digna, con los satisfactores mínimos.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ocasión del Día Internacional de las Personas de Edad, refirió: “a pesar de la creciente atención internacional por el envejecimiento de las sociedades y por los ancianos, en muchos países, las personas en particular mujeres, continúan enfrentando discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo y carecen de acceso a derechos, empleos y seguridad social. El acceso a la jubilación a través de pensiones apropiadas y cuidado médico es parte central del mandato de la Organización Internacional del Trabajo y parte integral de su Programa de Trabajo Decente”.<sup>26</sup>

El Trabajo Decente se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos; crecimiento económico que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

---

<sup>26</sup> [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_098958/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_098958/lang--es/index.htm) . **La Campaña de Igualdad de Género de la OIT resalta la necesidad de derechos, empleos y seguridad social para las mujeres y hombres de edad.** (12 de Agosto de 2011)



La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de las aplicaciones de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que tienen como objeto transversal la igualdad de género. Los objetivos son: "I) Crear trabajo, II) Garantizar los derechos de los trabajadores, III) Extender la protección social y IV) Promover el diálogo social".<sup>27</sup>

**Al crear trabajo:** pretende una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

**Al garantizar los derechos de los trabajadores:** tiene como objeto lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de todos los trabajadores y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor y no en contra de sus intereses.

**Al extender la protección social:** con el objeto de promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

---

<sup>27</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>. **El Programa del Trabajo Decente.** (6 de septiembre de 2012)

**Al promover el diálogo social:** pretende la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

**e) Los sistemas de previsión social:** la previsión social se refiere a un campo de bienestar social relacionado con la protección de grupos laborales o cobertura de las problemáticas socialmente reconocidas, como salud, pobreza, vejez, discapacidades, vivienda, desempleo, familias con niños, familias numerosas, familias en situación de riesgo y otras.

El Departamento de Seguridad Social de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, en conjunto con el Centro Internacional de Formación de la OIT con sede en Turín y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), Ginebra, publicaron en 1991 un documento titulado Administración de la seguridad social, en el cual se definió la previsión social como: “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.<sup>28</sup>

De acuerdo a la anterior definición, se puede decir que el objetivo de la seguridad social

---

<sup>28</sup> [http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/educacion\\_a\\_distancia/seguridad\\_social/capitulo\\_1.pdf](http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/educacion_a_distancia/seguridad_social/capitulo_1.pdf). **Seguridad Social.** (12 de Agosto de 2011)

es velar porque las personas que están en la imposibilidad ya sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles a tal efecto, recursos financieros o determinados bienes o servicios.

Los sistemas de previsión de la mayoría de la población nacional no permiten a la fuerza laboral acumular recursos para una vejez digna sin depender de un trabajo adicional o de ayuda familiar. La cobertura de las jubilaciones por parte del Estado son bajas en su monto dinerario, por lo que la pensión no siempre basta para cubrir las necesidades que tienen los adultos mayores. Basta con tomar en cuenta las jubilaciones a las cuales tienen derecho los pensionados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- y personal de otras entidades públicas y privadas, teniendo presente que no todas las personas de la tercera edad fueron trabajadores afiliados del mismo, por lo que en su mayoría no gozan de servicios médico hospitalarios.

Dentro de las pensiones más bajas que se pagan en el Estado de Guatemala está la de Q211.00 mensuales, lo que no cubre las necesidades diarias de una persona adulta si se toma en cuenta el precio de la canasta básica.

Según el Índice de Precios al Consumido (IPC) que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para medir la inflación, se establece que: “los precios de los alimentos y servicios se incrementaron en un 0.5 por ciento durante febrero del presente año, y que los productos de la canasta básica vital que además de alimentos incluye servicios como transporte, salud, educación y vivienda, registraron un alza de

Q81.02, lo cual se ubica en Q4,551.46 mensuales (un incremento del 14 por ciento con respecto a los Q3,991.42 en febrero de 2011) para una familia promedio de cinco miembros; esta cifra casi duplica el salario mínimo de Q2,324.00”.<sup>29</sup>

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística - INE - en los dos primeros meses del año se estableció que: “los precios de los 26 productos que integran la canasta básica de alimentos se incrementaron en Q54.00”.<sup>30</sup>

En el informe ejecutivo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) de marzo de 2012 del Instituto Nacional de Estadística (INE) define la Canasta Básica Alimentaria (CBA) como: “mínimo alimentario que debe satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas de un hogar de referencia, que en Guatemala se calcula para una familia promedio de 5.38 miembros”.<sup>31</sup> Y define la Canasta Básica Vital (CBC) o ampliada como: “conjunto de bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas para el bienestar de todos los miembros de la familia: incluyendo alimentación, bebidas alcohólicas y tabaco, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, comunicaciones, transporte, recreación y cultura, educación, restaurantes, hoteles, bienes y servicios”.<sup>32</sup>

El salario mínimo establecido para este año incluyendo la bonificación de Q250.00 mensuales, se ubica en 2,324.00 quetzales para los trabajadores agrícolas y no agrícolas y en Q2,156 para los trabajadores de la maquila y exportación.

<sup>29</sup> <http://www.elperiodico.com.gt/es/20120308/economia/209148/>. **Costo de la Canasta Básica Vital duplica el salario mínimo.** (12 de Agosto de 2012)

<sup>30</sup> **Ibid.**

<sup>31</sup> <http://www.ine.gob.gt/np/IPC/INFORME%20EJECUTIVO%20%20IPC%20MARZO%202012.pdf>. **Informe Ejecutivo.** (12 de Agosto de 2011)

<sup>32</sup> **Ibid.**

La jubilación, en un principio, es una paga que se calcula y se otorga de conformidad a necesidades contemporáneas, pero con el paso del tiempo los precios suben y el cheque de pensión sigue llevando las mismas cifras. El alto costo de la vida no es compatible con el dinero que muchos trabajadores reciben; aunque el salario mínimo ha incrementado con los años, la canasta básica también pero de forma más acelerada.

Un trabajador que devenga el salario mínimo necesita ganar Q170.2 adicionales para poder adquirir lo básico de ingesta de calorías diarias necesarias para una familia.

#### **1.4. Protección económico-social de las personas**

Referente a la protección de la persona humana se ha desarrollado un amplio esquema doctrinario y normativo. El desarrollo económico, social y cultural de la población es una condición para que las personas accedan a una mejor calidad de vida.

El acceso a un nivel adecuado de protección social es un derecho fundamental de todas las personas reconocido por las normas Internacionales del trabajo y por las Naciones Unidas. Además, es considerado un instrumento para la promoción del bienestar humano y el consenso social, que favorece la paz social y es indispensable para lograrla, y por lo tanto para mejorar el crecimiento equitativo, la estabilidad social y el desempeño económico, contribuyendo a la competitividad.

Algunos indicativos nos muestran la real desventaja en que se encuentran ciertas personas al momento de verificar su seguridad social. En este sentido, en los





indicadores globales se encuentra que: “sólo 20 por ciento de la población mundial tiene una protección social adecuada, y más de la mitad no tiene ninguna cobertura. Estas personas enfrentan peligros en el lugar de trabajo, y tienen pensiones y seguros de salud débiles o inexistentes. Esta situación refleja los niveles de desarrollo económico: en los países menos adelantados ni siquiera el 10 por ciento de los trabajadores está protegido por la seguridad social, en los países de mediano ingreso la cobertura oscila entre 20 y 60 por ciento, mientras que en los países más industrializados se acerca al 100 por ciento”.<sup>33</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 2 que: “es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”. Al referirse a los deberes del Estado respecto a los habitantes de la República, le impone la obligación de garantizar no solo la libertad, sino también valores como son los de la justicia y el desarrollo integral de la persona entre otros, para lo cual debe adoptar las medidas que sean viables así como convenientes según lo demanden las necesidades y condiciones del momento, que pueden ser individuales a la vez que sociales.

El principio de seguridad jurídica que consagra el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, consiste en la obligación que tiene el Estado por medio de un ordenamiento jurídico; es decir que se busca generar la confianza en el ciudadano que habita en un estado de Derecho hacia el conjunto de leyes que

---

<sup>33</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang-es/index.htm>. **Protección Social**. (16 de Agosto de 2011)

garantizan su seguridad y demanda que dicha legislación sea coherente e inteligible; en tal virtud, las autoridades en el ejercicio de sus facultades legales, deben actuar observando dicho principio, respetando las leyes vigentes.

El séptimo Considerando de la Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001 regula que: “para lograr los objetivos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes y tratados, fue necesario generar una política integral de desarrollo que contuviera planes y programas a mediano y largo plazo que permitieran acciones gubernamentales coordinadas con la sociedad en general para alcanzar el bien común de la población.” Sin embargo, el porcentaje de población pobre hacia el 2010 era de 51 por ciento y de una población en extrema pobreza de 15 por ciento según el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Entre los principios rectores en materia de desarrollo social regulados en la Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001, se puede encontrar: a) Principio de igualdad, b) Principio de libertad, c) Principio de derecho al desarrollo y d) Principio de especial atención.

**a) Principio de igualdad:** todas las personas tienen derechos y libertades proclamados en la Constitución Política de la República, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Tratados, Programas y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala. La vida humana se garantiza y protege desde su concepción. Toda persona tiene derecho a participar en la creación de los medios y recibir los beneficios del desarrollo y de las políticas programadas de desarrollo social y población.



**b) Principio de libertad:** toda persona tiene derecho para decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo social del país, sobre su vocación laboral, sobre su participación cívica y social y sobre su vida familiar y reproductiva. Para ejercer esta libertad tiene derecho a recibir información oportuna, veraz y completa.

**c) Principio de derecho al desarrollo:** las personas constituyen el objetivo fundamental de las acciones relacionadas con el desarrollo integral y sostenible. El acceso al desarrollo es un derecho inalienable de la persona.

**d) Principio de especial atención:** la Política de Desarrollo Social y Población deberá prever lo necesario para dar especial atención a los grupos de personas que por su situación de vulnerabilidad la necesiten, promoviendo su plena integración al desarrollo, perseverando y fortaleciendo en su favor, la vigencia de los valores y principios de igualdad, equidad y libertad.

El Artículo 11 del Decreto 42-2001, Ley de Desarrollo Social, regula las Políticas Públicas, haciendo referencia a que: “el desarrollo social, económico y cultural de la Nación se llevará a cabo tomando en cuenta las tendencias y características de la población con el fin de mejorar el nivel de capacidad de vida de las personas, la familia y la población en su conjunto y tendrá visión de largo plazo tanto en su formulación y ejecución, como en su seguimiento y evaluación”.

El Artículo 16, numeral 5 de la Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001 regula que:

“entre los sectores de especial atención para la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de la Política de Desarrollo Social y Población encontramos a las personas adultas mayores por lo que se deberán tomar medidas especiales para incorporar al desarrollo y promover la salud y bienestar integral de éstos, protegiendo la vejez”.

Esta sección de la ley de Desarrollo Social conjuga también parte del principio constitucional referente al desarrollo integral de la persona. Por lo tanto, es notorio que, al menos en papel, el Estado de Guatemala pretende velar por las personas de la tercera edad.

## CAPÍTULO II

### 2. El derecho del trabajo y sus implicaciones

El derecho del trabajo, desde sus inicios, presentó un perfil para ser un derecho de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

El surgimiento de esta disciplina responde a una voz generalizada históricamente, que reclamaba la participación activa de los Estados en la solución de los problemas socioeconómicos que se sufrían desde épocas remotas. Por lo mismo, la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y generalizada.

En la actualidad existen corrientes que no le dan el carácter ni de derecho público ni privado, sino de derecho social, porque la construcción del derecho de trabajo está cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para las clases mayoritarias, es decir los trabajadores, la clase empleada, el grupo más desposeído de ventajas en una relación de dependencia.

Este carácter autónomo se debe a que tiene una serie de principios propios abundantes en doctrina jurídica, que es bastante homogéneo y es una materia suficientemente extensa. Se ha considerado al derecho del trabajo como una rama del derecho público, porque corresponde al Estado velar por los derechos de los trabajadores, siendo ello consecuente con las características ideológicas establecidas por los legisladores.



El Código de Trabajo, Decreto 1441, establece que es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, enunciado el precepto en el Considerando 4° de ese cuerpo legal. Al contener el derecho de trabajo garantías mínimas irrenunciables, le da el carácter de derecho público.

Las grandes masas de trabajadores subempleados o desempleados que poblaron las áreas periféricas de los grandes centros industriales de los países europeo-occidentales, fueron desarrollando entre sus integrantes este concepto de clase, cuyo punto de cohesión era el sentimiento de despojo y abandono en que se encontraban. Aquí surgió la voz de protesta que reclamaba del Estado una participación más activa en beneficio de esa gran mayoría de la población; una injerencia estatal a través de normas jurídicas que procurara una menor desigualdad entre las clases sociales.

Esta noción parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre derecho público y derecho privado pierden vigencia con el apareamiento de nuevas figuras jurídicas, así como con la misma evolución social.

Si el derecho público regulaba los intereses de las entidades públicas y el derecho privado el interés de los particulares, se imponía un nuevo derecho que regulaba el interés del grupo social, este nuevo derecho tendría un núcleo de acción voluntaria rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio.

El tratadista Guillermo Cabanellas expone que: "esta nueva rama de las ciencias



jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía...”<sup>34</sup>

Asimismo, Cabanellas define al derecho del trabajo como: “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de presentación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”<sup>35</sup>

SIC.

El Derecho de Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores. Comprende: a) Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación, arbitraje, garantías contra el paro y la determinación de las causas de despido; b) Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras, jornadas de trabajo, salarios, contrato individual de trabajo y c) la previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.

## 2.1. Principios del derecho laboral

Dentro de los principios establecidos para el derecho del trabajo, se pueden enunciar

---

<sup>34</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 68

<sup>35</sup> **ibid.**



los siguientes:

**a) Derecho autónomo:** dicha autonomía se debe a que el mismo no depende de otra ciencia jurídica, en sus aspectos procesales, se puede establecer que el mismo es oral, impulsado de oficio, poco formalista y vela por la economía, aspectos que benefician a la clase trabajadora.

**b) De obligatoriedad:** para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de empleador a trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho es letra muerta. La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, la misma deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador.

**c) Tutelaridad:** la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral. El carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.





El principio de Tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque el Código toma como trabajador tanto al de industria como al de campo, al de comercio y al intelectual.

Las primeras normas de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios.

La legislación guatemalteca, establece que la Tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de éstos trabajadores y patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente a los empleados y más adelante señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, de conformidad con los considerandos del Código de Trabajo.

El derecho del trabajo se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral, a contrario sentido no había igualdad y por lo mismo se sucederían los abusos del empleador.

**d) Evolutivo:** el derecho del trabajo se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos: como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores; y como



una tendencia a regular cada vez más relaciones.

Este derecho siempre está cambiando, avanza en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

**e) De realismo:** el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, tomando en cuenta los factores económicos.

**f) De sencillez:** el derecho de trabajo va dirigido a los sectores de capital y trabajo, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos para su aplicación.

**g) Conciliatorio:** sus normas son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

En el último de los considerandos del Código de Trabajo se invoca una mayor armonía social estableciendo que: "... las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes"; asimismo, este principio se encuentra establecido en el Artículo 17 de dicho texto legal que establece: "para los

efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se estipula: “tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...” Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino, armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

El Artículo 274 del mismo cuerpo normativo preceptúa que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.

Este principio lo contempla la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103 que establece: “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias”.

**h) Impulso de oficio:** a través de este principio, los jueces de trabajo vienen a ser



una especie de asesor del trabajador en cuanto a impulsar las acciones procesales que correspondieren de oficio, aunque el actor no las hubiere solicitado; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales.

**i) Equidad:** mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

**j) Estabilidad:** este principio se logró a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y patrono.

**k) Irrenunciabilidad:** la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 establece que: “son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento”. Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mínimos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a los mismos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

## **2.2. La relación laboral**

La relación laboral es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia

aun cuando no se haya concretado la contraprestación, lo cual significa sin haber realizado el pago, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

Una de las características especiales del vínculo laboral, es el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, orientado en un sentido laboral implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

Es necesario comprender que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre trabajador y patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaraciones de derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos-ley y de sus normas supletorias.

El tratadista Guillermo Cabanellas, se refiere a la relación de trabajo como: “la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo”.<sup>36</sup>

Haciendo referencia nuevamente al tratadista Guillermo Cabanellas, éste define al trabajo como: “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la

---

<sup>36</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 235



tarea, el tiempo o el rendimiento... empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión”.<sup>37</sup>

El tratadista Manuel Ossorio, define al trabajo como: “acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; y en esta acepción se emplea en contraposición al capital”.<sup>38</sup>

### **2.3. El trabajador, sus derechos y obligaciones**

Trabajador es todo individuo que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. El Código de Trabajo no hace la distinción taxativa entre empleados y trabajadores, únicamente hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial: a) Empleados no sujetos a la jornada de trabajo; b) Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato: (Artículo 212 tercer párrafo del Código de Trabajo: “los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono”); y c) Empleados de confianza.

El Código de Trabajo en el Artículo 3, define al trabajador como: “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”.

---

<sup>37</sup> Cabanellas, Guillermo. *Ibid.* Pág. 755

<sup>38</sup> Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 754



Dentro de las obligaciones que tienen los trabajadores se pueden distinguir: las patrimoniales y no patrimoniales o éticas.

Dentro de las primeras, es decir de las obligaciones patrimoniales del trabajador, se refiere a prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones; para el empleador significa una erogación de tipo económico.

Respecto a las segundas, las obligaciones no patrimoniales, se encuentra un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono. Debe existir lealtad por las dos vías, tanto del empleador para con sus trabajadores, como de éstos para con aquél. Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales o bienes empresariales.

Respecto a los derechos de los trabajadores, se establece que el trabajador tiene derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo. Los derechos de los trabajadores están íntimamente relacionados con los deberes del empleador. El Código de Trabajo contiene la regulación de los mismos.

#### **2.4. El patrono, sus derechos y obligaciones**

De la misma forma que se establecen normas o pautas que regulan las actividades de los trabajadores, también se encuentra la regulación debida hacia el sector contrario formado por los patronos.



El Código de Trabajo regula en el Artículo 2 que: “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”.

Si el patrono es una persona individual, debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica colectiva, lo hará a través de sus representantes legales.

Se entiende entonces que, patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que tiene personalidad individual. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, lo cual se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no del patrono es totalmente indiferente para el caso.

Persona jurídica colectiva, es un ente con capacidad de contratación, quien actúa a través de personas individuales para contratar a los trabajadores que necesitan para el desarrollo de sus actividades.

El patrono se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación. Dentro de los derechos no patrimoniales o éticos, se encuentran el respeto a la dignidad del trabajador, éste tiene derecho a que se le respete, el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono no implica una disminución de





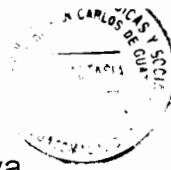
sus derechos intrínsecos como persona humana.

El deber de higiene y seguridad en el trabajo se refiere a evitar causas que interrumpen súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medidas para evitar accidentes de trabajo y evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales causados por gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos y enfermedades comunes.

El deber de ocupación efectiva, significa que el empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, al trabajador le asiste un derecho a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague el salario no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado. El trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo.

Desde el punto de vista administrativo el empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y registro del contrato de trabajo, respetar las jornadas establecidas, cumplir con un salario mínimo, etc.

Respecto a los deberes patrimoniales comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que conforme al contrato laboral corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario, de las horas extraordinarias, aguinaldo y bonificación anual, de la indemnización, en su caso, etc. Consideración especial



merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que ya incluye el salario en esos días en que se descansa.

Respecto a las obligaciones legales, se derivan directamente de la ley, estas contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo y bono 14, los asuetos, el bono-incentivo, etc.

En forma individual frente a cada uno de sus trabajadores el patrono tiene los deberes patrimoniales y éticos señalados. El acreedor de esos derechos, el trabajador individual, será el primero en exigir el cumplimiento de esas obligaciones. En caso de incumplimiento, planteará las exigencias o acciones legales pertinentes, para poder hacerlas efectivas. Reclamará sus vacaciones, el pago de sus horas extras, el pago de su aguinaldo, etc.

Respecto a los derechos de los patronos, se puede encontrar que existen: a) El derecho a la libre elección de los trabajadores, b) El derecho a la libre adquisición del producto de trabajo; el patrono es dueño del producto de trabajo, así como de la diferencia en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo.

Existe además la facultad de mando, que comprende la potestad disciplinaria, poder de dirección y facultad de organizar la empresa y el trabajo, por lo que el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono.



## CAPÍTULO III

### **3. La estabilidad laboral de los mayores de 30 años de edad, como necesidad en la política estatal laboral.**

El Estado guatemalteco teniendo como fin la protección de la persona y la familia, no debe ni puede olvidar que a través del trabajo la persona busca su desarrollo integral. Es por ello que el legislador constituyente estableció el derecho al trabajo, porque a través de una actividad laboral se obtienen los recursos para la subsistencia familiar.

El trabajo es una obligación social, ya que el hombre viviendo en sociedad no puede vivir aislado, por el contrario el desarrollo humano necesita de una interrelación social productiva, por tal razón debe existir una apertura social y empresarial para el empleo.

Las personas trabajadoras, a partir de 30 años, no encuentran empleo o son candidatos para retirarlos de los puestos de trabajo, no cabe duda que no pueden aspirar a pensar en ser personas de la tercera edad, porque por circunstancias de la actividad laboral, se encuentran o se encontrarán desempleadas ya que su edad constituye un obstáculo en sus posibilidades de conservar o bien optar a un trabajo estable, que cubra sus necesidades mínimas a través de un salario que lo dignifique y estimule.

Para muchas empresas, la juventud es sinónimo de capacidad laboral y la edad avanzada de pérdida o carencia de ella. También son muchas las compañías que establecen límites a la edad en sus anuncios de selección de personal. “La medida,



además de suponer una discriminación para los trabajadores de más edad, es un error; en muchas ocasiones son los empleados con más años quienes resultan productivos para sus empresas. En algunos países se está llevando a cabo iniciativas para eliminar esta situación. Es el caso del Reino Unido, donde se han anunciado una serie de medidas legislativas para atacar la discriminación laboral por motivos de edad. Además de abolir el despido automático a los 65 años, Londres tiene considerado prohibir las menciones a la edad en los anuncios de búsqueda de candidatos para las empresas”.<sup>39</sup>

Las empresas se inclinan sistemáticamente por contratar y promocionar a sus trabajadores más jóvenes; y han bajado progresivamente el listón de lo que se considera ser mayor en el trabajo, hasta el punto de que con 30 años los trabajadores tienen ya problemas para encontrar un empleo o retenerlo. Los datos de los estudios no siempre dan la razón a las tendencias empresariales.

El Global Human Capital Survey, elaborado por PwC, afirma que: “La productividad de los empleados de alrededor de 50 años es mayor que la de empleados más jóvenes. El propio informe reconoce que el fenómeno no es fácil de explicar, pero se trata de una buena noticia para los empleados de países desarrollados con poblaciones de mayor edad. Una de las razones es que los trabajadores muy jóvenes trabajan mejor porque tienen la obligación de hacerse un hombre de mercado. Pasados los 30 años deben dedicarse a otras prioridades, como la familia. Cuando los hijos se van haciendo mayores, los trabajadores vuelven a considerar el trabajo como su principal

---

<sup>39</sup> <http://www.ceoma.org>. **El trabajo más allá de los 50.** (20 de Septiembre de 2011)



preocupación”.<sup>40</sup>

El Estado a través del Decreto No. 80-96 del Congreso de la República de Guatemala, pretendió proteger a las personas de la tercera edad, pero la ley no establece obligatoriedad para el sector productivo del país, de contratar personas mayores de 60 años, ni crear actividades laborales para este sector de la sociedad.

### **3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, atribuciones y política laboral.**

Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente rector de la política laboral, de previsión social, promoción de empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico de trabajo y previsión social.

Corresponde a esta entidad, las siguientes atribuciones consideradas principales:

**a)** La dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión

---

<sup>40</sup> <http://www.ceoma.org>. **Ob. Cit.**



social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

**b)** La aplicación de los convenios internacionales de trabajo; que hayan sido aceptados y ratificados por Guatemala y la vigencia y control de las organizaciones sindicales.

**c)** La intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial y la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Servicio Civil.

**d)** La dirección y orientación de una política social del país; la organización y desarrollo del departamento de empleo y mano de obra; y la fijación y aplicación del salario mínimo y el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y de los menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural.

### **3.2. Participación de la Defensoría del Adulto Mayor en la política laboral nacional**

La Defensoría del Adulto Mayor fue creada el 15 de marzo de 1998, según el Acuerdo SG15/98 de la Secretaría General de la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala, la cual tiene bajo su responsabilidad: "tutelar y velar por el pleno respeto de los Derechos Humanos de las personas adultas mayores; buscando siempre, que tenga



un trato digno, tanto en el ámbito familiar como en la sociedad. Promueve la participación plena de esta población en el ejercicio y defensa de sus derechos”.<sup>41</sup>

La Defensoría del Adulto Mayor tiene como misión: “Apoyar el proceso y la estructura de políticas sociales, culturales y económicas que sean transformadoras de cambios, para lograr la participación y el pleno respeto de los derechos humanos de esta población, construyendo así una sociedad justa, más humana y solidaria con las personas adultas mayores”.<sup>42</sup>

Es necesario utilizar la infraestructura institucional establecida, así como orientar una política de Estado a favor de aquellas personas que por su edad, pueden ser vulneradas en su derecho al trabajo, lo que aplicado a la realidad nacional, no es necesario esperar a que sean adultos mayores, sino por el contrario, debe protegerse a las personas desde los 30 años de edad.

Desde su creación la Defensoría del Adulto Mayor se enfocó a promover la participación de las personas adultas mayores en acciones educativas, a la organización, participación política y especialmente en la defensa de sus derechos. La creación se debió a la constante demanda existente de una entidad que proteja, vele y promueva el respeto por los derechos humanos de la población mayor de 60 años de edad; quienes por diversas situaciones de carácter social, económico, político e histórico adquieren especial atención en sus derechos como ciudadanos.

---

<sup>41</sup> <http://www.pdh.org.gt/index.php/defensorias/del-adulto-mayor/18-informacion-defensoria-del-adulto-mayor>. **Defensoría del Adulto Mayor**. (20 de Septiembre de 2011)

<sup>42</sup> **Ibíd.**



Los términos: Adulto mayor, adulto en plenitud, tercera edad, personas de edad, personas adultas mayores, senectos y ancianos; son vocablos que en Guatemala se refieren a lo mismo; a toda persona de 60 años de edad o más de cualquier raza, religión y color; quienes por su condición están dentro de los grupos vulnerables de la sociedad, lo que difiere es el momento histórico y político en que se han nombrado.

La Procuraduría, por ser un ente fiscalizador que brinda atención a las demandas y necesidades que la población adulta mayor requiera frente a las instituciones del Estado, promoviendo de esta forma la institucionalización de la temática y la integración dentro de las políticas públicas, debe implementarse la protección de la figura del trabajo protegido para las personas mayores de 60 años.

Siendo una realidad que el patrono es libre de contratar a la persona que llene los requisitos para el puesto que tiene en su empresa, no existe una norma legal que obligue al empresario a contratar personas de 60 años o de más edad, así como tampoco se garantiza la estabilidad laboral cuando el trabajador supera dicha edad.

Por lo antes expuesto, debe implementarse la figura del trabajo protegido del adulto mayor de 60 años de edad y velar por su cumplimiento, debiendo ser objeto de supervisión por autoridad competente, que garantice la estabilidad laboral, la creación de actividades específicas y contratación de personas adultas. La estabilidad laboral es imprecisa a partir de los 30 años de edad, según las ofertas de trabajo publicadas en los diarios, por lo que la garantía del derecho al trabajo del adulto mayor, requiere la toma de conciencia de los legisladores, jueces, abogados y protagonistas de la relación



laboral, en especial de los sectores productivos del país.

La persona de la tercera edad en el ejercicio de sus derechos, lucha por ser evaluada por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre su edad; lo que desea es conseguir que la sociedad realice cambios que le permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y en la medida de lo posible, integrarse o mantenerse con la población productiva.

La Defensoría del Adulto Mayor, para llevar a cabo sus acciones elabora un Plan operativo anual donde se enmarcan las líneas de acción por medio de programas, los cuales se dividen de la forma siguiente: a) El programa de atención y tramitación de denuncias y b) El programa de voluntariado en derechos humanos.

**a) Programa de atención y tramitación de denuncias:** este programa tiene como objetivo apoyar la resolución de las demandas interpuestas en los órganos jurisdiccionales, por adultos mayores en materia laboral realizando las siguientes gestiones:

- El acompañamiento a la junta directiva de Asociaciones Guatemaltecas de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (AGIVS) en las gestiones realizadas ante la gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en sus peticiones a un incremento en la pensión económica que reciben en el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia.
- Las medidas urgentes de seguridad por violencia intrafamiliar en favor de las personas de la tercera edad, quienes eran víctimas de agresiones físicas y



psicológicas por parte de familiares.

**b) Programa de voluntariado en derechos humanos:** este programa busca la ocupación de los adultos mayores en actividades diversas, la incidencia social a través del arte y la cultura, visitas solidarias, conservatorios intergeneracionales dirigido a estudiantes de educación media para la sensibilización, proyecto red nacional de voluntarios mayores.

### **3.3. La discriminación en la esfera estatal**

El Estado en sus diferentes instituciones se convierte en uno de los patronos que permite la discriminación, puesto que los sujetos de la relación laboral no tienden a respetar las normas antidiscriminatorias, comenzando por el reclutamiento de las personas a través de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC), quien clasifica el aspecto de la edad del aspirante al futuro trabajo con el Estado.

Las instituciones encargadas de reclutar personal y las entidades descentralizadas y autónomas, no generan oferta de empleo para las personas de la tercera edad, lo cual viola el derecho de igualdad que se encuentra consagrado constitucionalmente.

El empleador tiene el privilegio y el poder económico, los cuales impone sobre la fuerza de trabajo, lo que lo coloca en plano de superioridad, que legitima los abusos sobre los trabajadores, sin embargo la contratación es una utopía en el sector público. En este sentido, para terminar con ésta clase de discriminación, estimamos que se requiere de



un esfuerzo mancomunado de los órganos del Estado que conforman el sistema antidiscriminatorio laboral y de aquellos encargados de su fiscalización y sanción.

Del mismo modo resulta estrictamente necesario un real posicionamiento del tema de la discriminación laboral en quienes son víctimas de ella, esto con el objeto de generar una toma de conciencia para propender un cambio cultural, lo cual podría materializarse a través de campañas de difusión masiva de la estabilidad laboral y en su momento de la creación del trabajo protegido.

El nivel de desarrollo de un país no sólo se mide a través de sus indicadores económicos sino que también a través del grado de respeto de los derechos fundamentales de las personas y la existencia de las acciones y mecanismos necesarios para garantizar y hacer efectivos los principios de equidad y solidaridad a partir de los cuales deberían construirse y expresarse las relaciones laborales.

Es imperativo rediseñar los diversos mecanismos estatales de asesoría y asistencia legal de los trabajadores discriminados, pues a través de ello se puede contribuir a hacerles saber los derechos que les asisten durante la vigencia y término de la relación laboral.

La búsqueda del pleno empleo y la protección de las personas de la tercera edad, no será a través del poder de la empresa, sino desde una condición a priori de las políticas de Estado y a la luz de la urgencia e importancia del respeto de los derechos sociales de los mismos y al derecho del trabajo, pero no sólo por el respeto de esos derechos



sociales, sino también de los derechos y garantías constitucionales.

El empresario e incluso el Estado, no han comprendido que las personas de la tercera edad, lejos de necesitar medidas represivas, requieren de acciones que lo integren a una sociedad justa, que le permita optar a un trabajo, razón por la cual debe garantizarse el derecho a emplearse en alguna entidad del sector público o privado, no como facultad del patrono de otorgar el empleo, sino como obligatoriedad de crear actividades dentro de las empresas que puedan ser desarrolladas por personas de este grupo.

**3.4. Normas legales que protegen a las personas de la tercera edad**

Los derechos humanos son inherentes a la calidad de ser humano. Según ésta concepción, toda persona ha de tener la posibilidad de gozarlos sin ninguna distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, edad u otra condición. Las garantías de los derechos humanos son establecidas por la normativa que protege a los individuos y los grupos contra las medidas que vulneran las libertades fundamentales y la dignidad.

En el terreno jurídico propiamente, los derechos fundamentales se enuncian en la normativa internacional en materia de derechos humanos, que viene desarrollándose desde 1945 por el Sistema de las Naciones Unidas y que en algunas regiones del mundo ha tenido una evolución particular a través de la creación de instrumentos que reflejan la concepción propia al respecto.



Distintos autores como Van Dyke, 1974; Young, 1989; Tylor, 1993 y Kymlicka, 1996, desde diferentes posiciones, defienden la atribución de derechos a ciertos grupos sociales, tales como los indígenas, las mujeres, los ancianos, personas que viven en la pobreza y otros. Para estos grupos, sostiene Young, que: “el mero reconocimiento de la igualdad de derechos no ha supuesto ningún cambio en su situación de desventaja social, llegando el momento de reconocerles derechos de grupo”.<sup>43</sup>

En el caso de las personas mayores, interesa resaltar que son titulares de derechos individuales (derechos de primera generación), pero también son titulares de derechos de grupo (derechos de segunda y tercera generación), por lo tanto se requiere que junto con el reconocimiento de sus libertades esenciales, puedan disfrutar también del ejercicio de derechos sociales para lograr envejecer con seguridad y dignidad, lo que exige un papel activo del Estado, la sociedad y de sí mismas.

### **3.4.1. Principales instrumentos internacionales**

Existen dos fuentes en las que se establecen directamente o por extensión, derechos de las personas mayores: a) Los instrumentos internacionales de Derechos Humanos de la Naciones Unidas y sus organismos especializados y b) Instrumentos de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (OEA) y sus organismos especializados.

---

<sup>43</sup> [http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/27108/lcg2300-p\\_3.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/27108/lcg2300-p_3.pdf). **Análisis de los instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos de las personas mayores.** (20 de septiembre de 2011)

A nivel del Sistema de las Naciones Unidas se encuentra: a) La Declaración Universal de Derechos Humanos, b) El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, c) Las resoluciones a favor de las personas mayores adoptadas por la Asamblea General, d) Los planes de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de 1982 y 2002, e) Los instrumentos desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Recomendación 162 y la Resolución relativa a seguridad social de la Conferencia Internacional de Trabajo, 89 reunión 5-21 junio 2001).

A nivel del sistema de la OEA se encuentra: a) La Convención Americana de Derechos Humanos, b) El Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y c) La Resolución CE130.R19 sobre salud y envejecimiento de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

La Convención Americana de Derechos Humanos de la OEA obliga a los Estados parte a adoptar disposiciones de derecho interno para adecuar su legislación a lo establecido en ella. Lo mismo ocurre con el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y el Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la OEA, que crean obligaciones para los Estados Parte, pero su aplicación es progresiva y sólo exige a los Estados adoptarlas hasta el máximo de los recursos que dispongan.

Los planes de acción, las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de la OIT y OPS no son vinculantes. En general, establecen guías generales o aspectos técnicos complementarios para abordar una materia específica, pero no crean



obligaciones legales para los Estados.

A nivel global de la Naciones Unidas encontramos la siguiente situación: “El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales no hace referencia explícita a los derechos de las personas mayores, aunque el artículo 9 trata sobre el derecho de todos a la seguridad social. Al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos, tampoco se prohíbe la discriminación basada en la edad, aspecto que si está recogido en la legislación de varios países de la región”<sup>44</sup>.

Las resoluciones de la Asamblea General de la Naciones Unidas tratan temas específicos relacionados con las personas mayores y el envejecimiento. “Los planes de Acción Internacional sobre el Envejecimiento constituyen una base política a nivel internacional y proponen principios generales y directrices sobre las maneras en que la comunidad internacional, los gobiernos y las sociedades en su conjunto pueden hacer frente a los retos del envejecimiento”.<sup>45</sup> Lo mismo ocurre con la Recomendación 162 de la OIT, sobre los trabajadores de edad y la resolución sobre seguridad social de la OIT, que establece recomendaciones relativas a la asistencia médica, seguridad de ingresos y servicios sociales para el conjunto de la población, pero que afectan particularmente al bienestar de las personas mayores.

La Convención Americana de Derechos Humanos incluye la edad en el universo de cualquier condición social y en los derechos políticos, y a las personas mayores

<sup>44</sup> <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/15343/lcl2115-p.pdf>. **Marco legal y de políticas en favor de las personas mayores en América Latina.** (24 de septiembre de 2011)

<sup>45</sup> <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/41721/LCW353.pdf>. **Envejecimiento y Derechos Humanos: situación y perspectivas de protección.** (24 de septiembre de 2011)



explícitamente en el derecho a la vida.

No ocurre lo mismo con el Protocolo de San Salvador, que es el único instrumento vinculante que contiene disposiciones dirigidas específicamente a las personas mayores en el Artículo 17 sobre protección de los ancianos. Mientras que, la Resolución CE130.R19 de la OPS trata particularmente el tema de la salud y el envejecimiento, el cual establece recomendaciones para los Estados miembro.

A partir de noviembre de 2003, los países de la región cuentan con un nuevo instrumento programático, la Estrategia Regional de Implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, la cual fue adoptada en la Conferencia Regional Intergubernamental sobre Envejecimiento convocada por la CEPAL en conjunto con el Gobierno de Chile y el Grupo Interinstitucional sobre Envejecimiento conformado por la CEPAL, la OPS, OIT, BID, Banco Mundial y Programa sobre el Envejecimiento de las Naciones Unidas. Este instrumento se originó en la necesidad de dar seguimiento en la región a la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento que se realizó en Madrid en abril del 2002.

### **3.4.2. Derechos de las personas mayores en los instrumentos de las Naciones Unidas**

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece algunos derechos fundamentales, en los que se encuentra la igualdad y la prohibición de la discriminación por cualquier condición, el derecho a la seguridad social y a condiciones de vida





adecuadas, entre otros. Todos los cuales son extensivos a las personas mayores y de importancia fundamental para el desarrollo de las libertades en la vejez, constituyendo un modelo o patrón moral para guiar las acciones de los Estados en la materia.

Un desarrollo más amplio se encuentra en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). De hecho el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales considera que los Estados parte en el Pacto deben prestar atención especial a la promoción y protección de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas de edad. Por esto en el año 1999, a propósito del Año Internacional de las Personas de Edad, el Comité preparó un documento de comentarios generales sobre la aplicación a las personas mayores de diversos artículos y disposiciones del Pacto, entre ellos:

- a)** El Artículo 3: Igualdad de derechos para hombres y mujeres. Implica que los Estados Parte deberían prestar atención especial a las mujeres de edad avanzada y crear subsidios no contributivos u otro tipo de ayudas para todas las personas, independiente de su género, que carezcan de recursos para alcanzar una edad especificada en la legislación nacional.
  
- b)** Los Artículos 6, 7 y 8: entrañan que los Estados Parte deben adoptar medidas que eviten la discriminación por cuestión de edad en el empleo y la profesión, garantizar condiciones seguras de trabajo hasta la jubilación, dar empleo a trabajadores de edad avanzada en circunstancias que permitan hacer mejor uso de sus experiencias y conocimientos, y poner en marcha programas de jubilación reparatorios.



c) El Artículo 9: implica que los Estados Parte deben establecer regímenes generales para un seguro de vejez obligatorio, establecer una edad de jubilación flexible, proporcionar subsidios de vejez no contributivos y otras ayudas a todas las personas que, alcanzada la edad establecida en la legislación nacional, no hayan finalizado el período de calificación contributiva y no tengan derecho a una pensión de vejez u otro tipo de prestación de seguridad social o ayuda y carezcan de ingresos de otra fuente.

d) El Artículo 11: determina el derecho a un nivel de vida adecuado. Implica que las personas mayores deberían lograr satisfacer necesidades básicas de alimentación, ingresos, cuidados, autosuficiencia y otras. Establece el desarrollo de políticas que favorezcan la vida en sus hogares por medio del mejoramiento y adaptación de sus viviendas.

En las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas se ha promovido que: “cada país defina por sí mismo una política orientada a las personas mayores, basada en propiedades, objetivos y planes nacionales, así como programas dirigidos a la acción que resuelve los problemas y necesidades de los propios mayores y los efectos del envejecimiento en las sociedades”.<sup>46</sup>

El Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento Viena, en 1982, es resultado de la primera Asamblea Mundial sobre la materia, en la que se incluyeron cuestiones

---

<sup>46</sup> <http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Libreria/derechos/pendiente>. **Los derechos humanos en la tercera edad.** Comisión Nacional de Derechos Humanos, México. (25 de septiembre de 2011).



relacionadas con el envejecimiento individual y de la población en el temario internacional, haciendo especial hincapié en la situación de los países desarrollados.

La Recomendación 162 de la OIT trata sobre la aplicación de un programa que permita a los trabajadores prever las disposiciones necesarias, con el fin de preparar su jubilación y adaptarse a su nueva situación, proporcionándoles información apropiada.

La Estrategia Regional de Implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, plantea metas, objetivos y recomendaciones para la acción a favor de las personas mayores. Representa un marco de referencia que los países deben adaptar a sus realidades nacionales con el fin de responder eficazmente a las necesidades e intereses de las personas mayores, propiciando la creación de condiciones que favorezcan un envejecimiento individual y colectivo con seguridad y dignidad.

**3.4.3. Derechos de las personas mayores en los instrumentos de la Organización de Estados Americanos (OEA)**

En el marco de la OEA, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador se proclaman: "las normas de derechos humanos aplicables. La Convención entró en vigencia en 1969, mientras que el Protocolo casi 20 años más tarde".<sup>47</sup> Al igual que la Declaración Universal, la Convención Americana de Derechos Humanos incluye la edad como otra condición social objeto de discriminación que debe

<sup>47</sup> [http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/27108/lcg2300-p\\_3.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/27108/lcg2300-p_3.pdf). Ob. Cit. (25 de Septiembre de 2011)



ser erradicada. No ocurre lo mismo en el Protocolo de San Salvador, que establece medidas específicas dirigidas a las personas mayores tanto en el Artículo 9, donde se indica que: “Toda persona tiene el derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez”; y el Artículo 17, sobre protección a los ancianos, que señala: “Toda persona tiene derecho a la protección especial durante su ancianidad”. En tal contenido, los Estados parte se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular a ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación.

#### **3.4.4. Normas legales nacionales**

La legislación guatemalteca establece garantías jurídicas de protección, resguardo y defensa a la población adulta mayor con los cuales se funda y sustenta la importancia social y participativa de este grupo de personas.

Entre la normativa nacional que regulan lo referente a la protección de las personas de la tercera edad encontramos: a) Constitución Política de la República de Guatemala, b) Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) c) Decreto 80-96, Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad d) Decreto 85-2005, Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor.

##### **a) La Constitución Política de la República de Guatemala**



A nivel constitucional el contenido del Artículo 51 que preceptúa: “Protección a menores y ancianos. El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad y previsión social”.

El Artículo 101 de la ley suprema ya citada establece: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Los Artículos enunciados anteriormente (Artículo 51 y 101), refieren las oportunidades que tenemos todos los ciudadanos guatemaltecos de optar a puestos de trabajo, pero cuando las oportunidades de empleo tienen requisitos básicos, como lo es la edad, obviamente las personas de la tercera edad ni siquiera podrán presentar la documentación para dicho puesto, lo que convierte a dichas normas jurídicas en un derecho vigente pero no positivo, al no cumplirse el mismo.

La implementación de la figura del trabajo protegido consiste en la obligación del Estado, de implementar a favor de la población adulta, una protección preferente a los derechos que por el solo hecho de ser trabajador tiene toda persona, evitando que prácticas arbitrarias de índole patronal, perjudiquen a los guatemaltecos, quienes aún con normas de tipo constitucional, las mismas no se hacen valer en el sector productivo del país.

El empleador deberá respetar el derecho a la igualdad en el trabajo, quedando vedada



toda forma de discriminación por ser una persona comprendida de los 30 años en adelante, porque si no existe estabilidad a partir de los 30 años, menos proteger a las personas de la tercera edad, porque debe abrirse la puerta del trabajo para que puedan cubrir sus necesidades básicas y de sus núcleos familiares a lo largo de su vida adulta y futura.

En la actualidad el Estado de Guatemala no se ha preparado para atender el fenómeno del envejecimiento poblacional, en el país las personas de 30 años de edad por su condición socio-económica son una población vulnerable expuesta a la exclusión, lo cual es un problema que afecta a toda la población, aunado a esto, en la estructura de Estado no se cuenta con la capacidad para responder al aumento en la demanda de salud, seguridad social y otros servicios esenciales. Es así como, la demanda de la población jubilada y pensionada reclama mejores pensiones que les permita acceder a un nivel de vida digno en su vejez.

No se han implementado políticas públicas a favor del derecho del trabajo de las personas que cumplen 60 años de edad o más, puesto que son firmes candidatos a quedarse sin empleo y por ende no ser objeto de evaluación y contratación para otros patronos.

A pesar de lo antes expresado, es importante además de las normas constitucionales que protegen a las personas de la tercera edad, hacer un estudio de otras regulaciones legales que tienen relación con dichas personas y que en cierto sentido su fin es protegerlas.

**b) El Decreto 295, Ley Orgánica del IGSS**

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tiene regulado para sus asociados el programa denominado de Invalidez, Vejez y Supervivencia, conocido como -IVS-, que consiste en la protección de aquellos trabajadores que por circunstancias denominadas en el nombre del programa, necesitan del apoyo económico que la institución les debe prestar, gozando de una pensión y servicios médico hospitalarios para su subsistencia.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en su Artículo 32 estipula que la protección de Invalidez, Orfandad, Viudez y Vejez, consiste en pensiones a los afiliados, que éstos deben percibir conforme a los requisitos y a la extensión que resulten de las estimaciones actuariales que al efecto se hagan.

Para lo anterior, existe el Reglamento que lo regula y que especifica con los documentos, estudios sociales y médicos que se realizarán las personas que quieren gozar de dicho régimen, además deben comprobar que estuvieron contribuyendo con el mensualmente. Dichas prestaciones son acordadas en dinero a los afiliados, no pueden cederse ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo la obligación de pagar alimentos.

Para gozar de dicho régimen deben de reclamar el otorgamiento de la pensión en el plazo de un año y cuando se le otorga la pensión debe cobrarlas en el plazo de seis meses para que no prescriba.



**c) El Decreto número 80-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Protección para las Personas de la Tercera edad**

La población adulta es considerada como una población desvalida e improductiva, sin embargo son personas que debido a su experiencia y conocimiento idóneamente muchos de ellos podrían seguir contribuyendo al desarrollo del país. Esta población ha sido marginada no solo por el resto de grupos sociales sino también por el Estado mediante el contexto de inaplicabilidad de la ley, ya que ésta es eminentemente tutelar de derechos de un grupo evidentemente vulnerable por las condiciones propias de la edad.

La ley referida establece en el Artículo 26: “que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deberá ampliar la cobertura de atención a particulares que deseen contribuir al régimen de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (IVS) a efecto de que gocen de sus beneficios, para lo cual se adecuarán a los reglamentos respectivos”.

El Artículo 27 de la misma ley, regula; “que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social deberán ampliar la cobertura de atención médica al interior del país, para que la mayoría de la población anciana que le corresponde atender, goce de buena salud”.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, también ampara a todos los trabajadores de cualquier edad que estén contribuyendo con el régimen en las diferentes clínicas y hospitales.





Respecto a los jubilados, fue creado en 1986 por mandato constitucional expresado en el artículo 115 de la Constitución Política de la República de Guatemala el Centro de Atención Médica Integral para pensionados (CAMIP) la cual: “es el área responsable de proporcionar atención integral al pensionado, jubilado y beneficiario mediante la ejecución de un programa de revitalización que contribuye a mejorar, mantener y apoyar en condiciones de integración social, física, emocional, a las personas de la tercera edad, con la ejecución de programas permanentes de capacitación, orientación y educación en salud, con el objeto de fomentar su autocuidado”.<sup>48</sup>

El Artículo 29 de la Ley de Protección a las Personas de la Tercera Edad estipula: “las municipalidades del país deberán promover la eliminación de las barreras arquitectónicas, para que las personas ancianas, especialmente las que sufren de discapacidades físicas, puedan moverse sin dificultad”. Esta disposición beneficia a las personas de la tercera edad, porque cuando se conducen a sus labores o laboran ambulantemente o en los lugares ubicados en la calle o acera, no tengan dificultad en desenvolverse y no sea obstáculo para que no los contraten, argumentando los patronos que por el estado de las calles o ciertos accesos a edificios les sería imposible acceder a los mismos.

Otra disposición, con base al Artículo 30 de la Ley de Protección de las Personas de la Tercera Edad indica que: “las personas de la tercera edad gozarán de un porcentaje de exoneración en el consumo doméstico, de energía eléctrica, agua potable y demás

---

<sup>48</sup> [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/15/15\\_1231.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/15/15_1231.pdf). **Divulgación y Ampliación del Programa de Prejubilados y Trabajo Social, CAMIP-IGSS.** (28 de septiembre de 2011)

servicios esenciales, cuando comprueben por medio de estudios socioeconómicos que éstos los cubren con su propio peculio y además gozarán de los siguientes beneficios:

- a) Recreación gratuita en los Centros del Estado. Quedan obligados los Centros de Recreación del Estado a permitir el ingreso en forma gratuita a los ancianos.
- b) Establecer convenios con la iniciativa privada a efecto que los ancianos gocen de descuentos especiales en un 25% en compra de medicinas, transporte, hospedaje, alimentación, ingreso a centros culturales y turísticos, así como a los artículos de la canasta básica.
- c) El pago del transporte municipal y el boleto de ornato, será exonerado totalmente para los ancianos.
- d) Se establece como prestación social a los ancianos, la facilitación gratuita del transporte colectivo.
- e) Los ancianos tendrán trato preferencial cuando realicen gestiones personales ante las dependencias del Estado, entidades autónomas y descentralizadas así como las del sector privado”.

Estos beneficios contribuyen a que el salario que devengan las personas de la tercera edad no lo gasten en el mismo consumo, pero a pesar de estar regulado únicamente se cumple el transporte municipal gratuito en la ciudad de Guatemala y en el Departamento de Quetzaltenango, quedando excluidos el resto de Departamentos.



**d) El Decreto 85-2005, Ley del Programa de Aporte Económico al Adulto Mayor**

La Ley del Programa de Aporte Económico al Adulto Mayor, con la finalidad de cumplir con la garantía del Estado en la atención de las necesidades básicas mínimas de las personas adultas mayores, crea un plan de aporte económico a las personas de 65 años de edad o más que vivan en pobreza o extrema pobreza sin cobertura social en Guatemala. Por su parte, la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, declara que el Estado debe garantizar y promover el derecho de los ancianos a un nivel de vida adecuados en condiciones que les ofrezcan educación, alimentación, vivienda, vestuario, asistencia geriátrica y gerontológica integral, recreación, esparcimiento y los servicios sociales necesarios para una existencia útil y digna.

La Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH), a través de la Unidad de Supervisión Administrativa, realizó en marzo de 2010 una supervisión al Programa para verificar su funcionamiento, y se estableció que: "la Unidad de Derechos Específicos de la Dirección Nacional de Procuración de la Procuraduría de los Derechos Humanos abrió 11 expedientes en el 2008 y 45 expedientes durante el 2009 por denuncias contra las autoridades. Tales denuncias incluían aspectos como: a) La demora en la resolución de solicitudes; b) Denegación de cobertura; c) Extravío de la documentación ingresada por el solicitante; d) Suspensión injustificada del aporte después de su otorgamiento; e) Falta de claridad en los procedimientos y f) La falta de celeridad y objetividad".<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> [http://www.convivenciapdh.org/site/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=97&Itemid=30](http://www.convivenciapdh.org/site/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=97&Itemid=30). **Supervisión Programa de Aporte Económico al Adulto Mayor.** (8 de septiembre de 2012)



En una entrevista concedida al personal de la Defensoría del Adulto Mayor de la PDH por parte del Director General de Previsión Social se informó que: “desde el 2006 han recibido aproximadamente 247,172 solicitudes, por lo que actualmente le dan prioridad a personas que tengan más de 80 años, que tengan alguna discapacidad o que se encuentren en extrema pobreza. Según lo manifestado, más de 56,000 expedientes se encuentran pendientes de ser procesados; los problemas presupuestarios no permiten atender a todas las personas que solicitan el aporte económico. Informó también, que existen asociaciones que aglutinan a personas adultas mayores, a las cuales les cobran una cuota mensual de Q25.00 para cubrir el trámite de sus expedientes”.<sup>50</sup>

El Decreto 25-2009 del Congreso de la República, Ley que declara el día nacional del adulto mayor y reforma al Decreto número 85-2005, Ley del Programa del Aporte Económico al Adulto Mayor, regula: “El Programa contará con una asignación anual de 5 millones de quetzales de los cuales se podrá destinar el 1% para gastos de funcionamiento, de lo que se deduce que se puede beneficiar a 103,125 personas”.<sup>51</sup>

Sin embargo, dicho programa contaba hasta el 31 de enero del 2010 con un total de 252,819 solicitudes, de las cuales se ha beneficiado a 92,137 personas. Por lo tanto, solo se podrán autorizar 10,988 aportes más, de un total de 137,935 expedientes pendientes de resolver hasta el 31 de enero de 2010

---

<sup>50</sup> **Ibid.**

<sup>51</sup> [http://www.convivenciapdh.org/site/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=97&Itemid=30](http://www.convivenciapdh.org/site/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=97&Itemid=30). **Ob. Cit.**



## CAPÍTULO IV

### **4. La discrecionalidad patronal y la discriminación derivadas de la edad del trabajador en Guatemala**

En Guatemala, el ámbito del derecho privado descansa sobre el principio de igualdad de las partes. Por ello, las relaciones entre particulares, y especialmente la contratación, están reguladas en el principio de la autonomía de la voluntad, donde cada uno es libre de negociar los contenidos de tales relaciones y asegurar así sus propios intereses.

En la realidad guatemalteca, esa igualdad no se produce entre los trabajadores y quienes los contratan bajo vínculo de subordinación y dependencia.

En la relación de trabajo, en virtud del vínculo de subordinación y dependencia existentes entre trabajadores y empleadores, seguido ello de la natural desigualdad económica que existe entre las partes de la relación laboral. Ciertamente, no queda asegurado el principio de igualdad, siendo la discrecionalidad la regla general para la contratación de trabajadores.

Los primeros, quedan normalmente sometidos a la voluntad de los segundos, por lo que naturalmente se está en presencia de una situación de desigualdad jurídica, lo que inevitablemente va a desembocar en una situación de discriminación.



La discrecionalidad es entendida como la facultad o potestad que una persona, funcionario o servidor público se arroga para poder disponer sobre tal o cual asunto puesto a su conocimiento. Es una decisión tomada por una persona sin el apego debido a lo que establece la legislación vigente positiva aplicable a un caso o procedimiento administrativo concreto.

Según, Jorge Mario Castillo González, La discrecionalidad se impone en todas las administraciones públicas produciendo efectos negativos, este autor afirma: “Fomenta la arbitrariedad, la creencia que no existe el derecho; la creencia que no existe la administración de justicia; el abuso de poder y la corrupción administrativa”.<sup>52</sup>

La administración Pública a través del órgano administrativo, debe actuar apegada al principio de juridicidad junto al de legalidad, para alcanzar debidamente sus fines. El vocablo de juridicidad presenta importancia jurídica por cuanto: “preconiza el imperio del Derecho sobre el uso de la fuerza. Los gobiernos de facto estiman la fuerza por encima de la juridicidad.”<sup>53</sup>

El principio de juridicidad es aquél que establece la necesidad de apegarse no solo a la legalidad en la solución a un caso concreto, sino a los principios jurídicos en el más amplio sentido, utilizando, además de la norma, la doctrina y los principios generales del derecho.

---

<sup>52</sup> Castillo González, Jorge Mario. **Derecho Administrativo**. Pág. 23

<sup>53</sup> <http://www.definicion-de.es/juridicidad/>. **Juridicidad**. (8 de septiembre de 2012)



El tratadista Guillermo Cabanellas en cuanto a la juridicidad, la define como: “tendencia a la aplicación del Derecho estricto en materias políticas y sociales”.<sup>54</sup>

**4.1. La discriminación por parte del ente patronal**

La discriminación limita ostensiblemente la autonomía de voluntad de las personas de aspirar a la ocupación laboral en la que ellas realmente desean desenvolverse. Existen limitaciones y falta de oportunidades tanto de los hombres y las mujeres, que por ser de treinta años o más, no pueden desarrollar su real potencial, sus aptitudes, cualidades y para ser retribuidos en función de sus méritos.

La discrecionalidad, se complementa con discriminar en el empleo y la ocupación de las personas, un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios como el género, raza, la religión, las ideas políticas o el origen social y actualmente la edad, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate.

La discriminación en el empleo y la ocupación reviste diversas formas y se produce en todo tipo de entornos laborales. Toda discriminación presenta una característica común: supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como puede ser la raza, color, género, edad, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato. Dicho de otro modo, la discriminación provoca desigualdades y las consolida.

<sup>54</sup> Cabanellas, Guillermo, *Ob. Cit.* Pág. 468

Existiendo prácticas discriminatorias, no pueden desarrollarse las cualificaciones ni las competencias, el trabajo no resulta gratificante y se impone un sentimiento de humillación, frustración e impotencia que sin duda alguna va a repercutir tanto en la salud del trabajador como en la productividad de la empresa en la cual se desenvuelve.

Dentro de las clases de discriminación se pueden enunciar las siguientes: a) Directa, y b) Indirecta.

**a) La Directa:** cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el género o la edad.

Los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluyen o se desalienta abiertamente a los aspirantes casados o mayores de cierta edad o de determinado color de piel o complexión física, constituyen otro ejemplo de discriminación directa. Esto se encuentra regulado en el Código de Trabajo Decreto 1441, en el Artículo 151 inciso a) como una prohibición expresa: "Artículo 151. Se prohíbe a los patronos: a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer".





Suele asentarse en los prejuicios y los estereotipos. Al acuñarse estereotipos se atribuyen a las personas actitudes y aptitudes determinadas, o la falta de estas últimas, atendiendo a su pertenencia a un colectivo racial, sexual, religioso u otro, e independientemente de sus cualificaciones y experiencia laboral.

El tratadista Guillermo Cabanellas, expone respecto a la discriminación directa que: “Es la acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.”<sup>55</sup>

**b) La Indirecta:** puede darse cuando disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial redundan en perjuicio de gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo que se trate.

El concepto de discriminación indirecta es particularmente útil a la hora de formular pautas de actuación, porque a través de diferentes acciones las personas son relegadas en sus oportunidades de trabajo o bien sometidas a otros tratos que los denigran. Permite comprobar que la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia a todos por igual puede arrojar resultados sumamente desiguales atendiendo al modo de vida y a las características personales de cada individuo.

---

<sup>55</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 42



También puede haber discriminación indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores. Un trato menos favorable a los trabajadores mayores de 60 años, respecto de los trabajadores de menor edad es un ejemplo de este tipo de discriminación.

El concepto de discriminación indirecta pone al descubierto los prejuicios inherentes a una gran variedad de instituciones, normas y prácticas prevalecientes en el lugar de trabajo.

La ventaja de determinar la existencia de la discriminación indirecta y reconocerla legalmente estriba en que permite reexaminar con criterio crítico las prácticas y normas con desigual incidencia en función de los sujetos a quienes se aplican.

Guillermo Cabanellas, expone respecto a la discriminación indirecta que: “el problema de la discriminación a través de los siglos ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos con la implantación de los modernos regímenes totalitarios de uno y otro signo, constituyendo un tema de apasionada discusión doctrinal, conviven tensamente razas blanca y negra, semitas y antisemitas, católicos y protestantes u otros sectores sacudidos por antagonismos irascibles.”<sup>56</sup> No siempre es fácil, sin embargo, determinar cuándo una distinción específica entre individuos tiene la consideración de discriminación indirecta. La tarea resulta relativamente sencilla cuando se trata de prácticas o normas que provocan la exclusión del lugar de trabajo de personas de una edad determinada.

---

<sup>56</sup> *Ibid.* Pág.43



En cambio, se vuelve más compleja cuando se trata de prácticas o leyes que, ciertamente, inciden de distinta forma en los grupos, sin por ello provocar la exclusión total del lugar de trabajo de un grupo en particular.

El Código de Trabajo, regula lo referente a la discriminación en los Artículos 14 bis y 137 bis. El Artículo 14 bis regula: “se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”.

El Artículo 137 bis: “se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere el Artículo, no puede condicionarse al momento de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña”.

Además, Guatemala suscribió el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 111, el cual se refiere a La Discriminación de Empleo y Ocupación, del año 1958 y fue suscrito el 26 de octubre de 1960 y ratificado por el Congreso de la República de Guatemala el 11 de octubre de 1960.



De igual forma, en el Código Penal Artículo 202 bis regula: “Discriminación: Se entiende como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil o en cualquier otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos”.

Negar la existencia de la discriminación o minimizar su importancia entraña a menudo la persistencia de prácticas desleales en el mercado de trabajo. Minimizar la importancia del problema es otro modo, quizás más insidioso de obstaculizar las iniciativas contra la discriminación en el empleo y la ocupación.

Esta negación suele asentarse en la premisa errónea de que la discriminación no reviste un carácter estructural, cuando es una práctica común en la sociedad guatemalteca.

#### **4.2. La dificultad del mercado de trabajo**

La falta de trabajo o el trabajo improductivo, inseguro y carente de protección, son las causas principales de las carencias materiales y de la vulnerabilidad que experimentan las personas pobres.



Según la enciclopedia libre Wikipedia, se denomina mercado de trabajo o mercado laboral: “al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. Es el entorno económico en el cual concurren la oferta, formada por el número de horas que quiere trabajar la población en actividades remuneradas y la demanda, constituida por las oportunidades de empleo”.<sup>57</sup>

En el mercado de trabajo los individuos intercambian servicios de trabajo; la oferta de trabajo incluye al conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar; la demanda está formada por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores y el salario es el precio del trabajo realizado por el trabajador en este mercado.

El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados: “mercado financiero, inmobiliario, de materias primas, entre otros; ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del Derecho Laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo”.<sup>58</sup> En virtud de la desigualdad económica entre el empleador y el trabajador es necesario un mecanismo que permita regular la situación, procurando un equilibrio entre las partes, es así como nace el Derecho Laboral, cuyas normas son irrenunciables e imprescriptibles.

---

<sup>57</sup> [http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado\\_de\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo). **Mercado de Trabajo**. (1 de Octubre de 2011).

<sup>58</sup> **Ibid.**



El profesor Rafael Alfonso Guzmán en su libro Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo señala que: “el objeto de estudio de ésta rama del Derecho son las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo dependencia ajenas, su fin es el de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.<sup>59</sup>

Hoy en día luego de un largo camino lleno de dificultades y obstáculos, en virtud de la desigualdad existente, la lucha de los trabajadores a lo largo de la historia ha brindado frutos. Es así como los sindicatos a través de la acción sindical, entendida como los medios que utilizan para alcanzar sus objetivos socio-económicos y político-institucionales y más específicamente, mediante la negociación colectiva, han alcanzado mejoras sustanciales en la mejora salarial y las condiciones de trabajo.

#### **4.2.1. Indicadores del mercado de trabajo**

A fin de llevar a cabo el análisis desde el punto de vista económico del mercado de trabajo, se detalla una serie de indicadores que permiten conocer su realidad. Según Wikipedía estos son: “a) Población económicamente activa, b) Desempleo, c) Subempleo, d) Índice de salario real, e) Empleo informal, e) Índice de precios al consumidor (IPC)”.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Ibid.

<sup>60</sup> Ibid.

- a) **Población económicamente activa:** la constituyen todas aquellas personas que pueden clasificarse como personas con empleo o como personas desempleadas, es decir, que aportan trabajo. Si el período de referencia es corto, por ejemplo un día o una semana, se utilizan con frecuencia los términos fuerza de trabajo o población actualmente activa. Si el período de referencia es largo, por ejemplo un año, puede utilizarse el término población habitualmente activa.
  
- b) **Desempleo:** son aquellas personas que integran la población económicamente activa y que no encuentran empleos.
  
- c) **Subempleo:** existe subempleo cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas, como por ejemplo, las referencias a la jornada de trabajo legalmente establecidas o a otra ocupación posible, teniendo en cuenta la calificación profesional (formación y experiencia profesionales).
  
- d) **Índice de salario real:** se elabora con el objetivo de medir la evolución del poder de compra del salario.
  
- e) **Empleo informal:** se refiere a las personas que poseen empleos que carecen de algunos elementos básicos: protección por parte del ordenamiento jurídico, seguridad social, estabilidad, relación laboral, entre otros.
  
- f) **Índice de precios al consumidor (IPC):** es un indicador social y económico de



coyuntura, construido para medir los cambios experimentados a lo largo del tiempo en relación con el nivel general de precios de los bienes y servicios de consumo que los hogares pagan, adquieren o utilizan para ser consumidos.

La Resolución sobre índices de los precios al consumidor adoptada por la decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) que se realizó en la ciudad de Ginebra, en el año 2003 así lo expresa.

En la encuesta nacional de empleo e ingresos - ENEI Octubre 2010 - se estableció: “que unas 202,876 personas, un 3.5% de la población económicamente activa (PEA) estaba desempleada. La muestra también reveló que 3.43 millones de guatemaltecos estaban subempleados. Se estableció una población total de 14.4 millones y la población económicamente activa se estimó en 5,769,262 guatemaltecos de los cuales únicamente 299,699 son adultos mayores (5.2%); una población pobre de 51% y una población en extrema pobreza de 15%”.<sup>61</sup>

En la encuesta mencionada se presta especial atención en la caracterización del subempleo, considerando que las deficiencias del mercado laboral son explicables en función de las tasas de desempleo que se presentan reducidas en sociedades en vía de desarrollo y de crecientes tasas de subempleo que contribuyen a la caracterización de mercados informales de trabajo.

En el empleo y la ocupación suele exacerbar o perpetuar la pobreza, la cual agudiza a

---

<sup>61</sup> <http://www.ine.gob.gt/np/enei/ENEI2011.htm>. **Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 2011**. (4 de Septiembre de 2011)





su vez la discriminación laboral en un círculo vicioso. Ya sea mediante la exclusión de integrantes de determinados grupos o la disminución de sus oportunidades de desarrollar aptitudes adecuadas al mercado, merma la calidad de los puestos de trabajo a los que pueden aspirar.

#### **4.3. El mérito o capacidad laboral**

El concepto de mérito o de capacidad laboral, se refiere a la relación existente entre el acervo de aptitudes, conocimientos y cualidades de una persona y los requisitos que ésta debe reunir para el desempeño de un trabajo en particular. En el empleo o la ocupación, las distinciones fundadas en los méritos personales también constituyen facultades discrecionales del patrono en otorgarlas.

El mérito hace posible individualizar a la persona más idónea para el trabajo. No obstante, resulta difícil de definir y de medir en la práctica y puede encerrar prejuicios. El concepto de mérito no es absoluto ni estático, y son los valores sociales, entre ellos, los prejuicios los que a menudo determinan los criterios definitorios del aspirante más cualificado. El mercado de trabajo está formado por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponibles.

Las condiciones de vida para las personas de la tercera edad son especialmente difíciles, pues pierden rápidamente oportunidades de trabajo, actividad social y capacidad de socialización y en muchos casos se sienten postergados y excluidos. La competencia cada vez mayor por un número menor de plazas laborales, coloca a las



personas mayores en una desventaja con respecto al resto de la fuerza laboral que busca empleo.

#### **4.4. La falta de ofertas de empleo para personas mayores de 30 años de edad**

En la sociedad el desempleo se ha convertido en uno de los problemas más graves y complejos que enfrenta el país.

En el 2011, según la Encuesta Nacional de Empleo de Ingresos realizada por el Instituto Guatemalteco de Estadística (INE) de Guatemala, estos son los datos macroeconómicos que destacan: "el 3.5% de los guatemaltecos que integran la población económicamente activa (PEA) no cuentan con ningún tipo de trabajo; mientras que el 21% (1.2 millones) de trabajadores (40% mujeres y 59.1% hombres) forman parte de la tasa de subempleo, es decir que son contratados de forma ocasional para cualquier tipo de actividades, pero carecen de prestaciones y estabilidad laboral".<sup>62</sup> Siendo alarmante el índice de desempleo existente en Guatemala, es difícil creer que no existan mayores políticas públicas a favor de fuentes de trabajo a favor de las personas mayores de 30 años de edad.

El índice de pobreza que se vive en toda la República (población pobre de 51% y una población en extrema pobreza de 15%), el índice de desempleo generalizado, el alto costo de la vida que no permite a una familia de escasos recursos obtener el sustento diario, máxime cuando la persona mayor de 30 años de edad es candidato para que

---

<sup>62</sup> <http://www.ine.gob.gt/np/enei/ENEI2011.htm>. Ob. Cit.

sea despedido. Estos son víctimas de discriminación que pueden contribuir a que se perpetúen las prácticas indebidas en el trabajo, ya que a menudo no lo denuncian por temor a represalias o desconocen sus derechos a un trato igualitario y a gozar de las mismas oportunidades, que por lo tanto no invocan para que se rectifiquen las conductas discrecionales o discriminatorias de los entes patronales.

Existen procedimientos para tutelar esos derechos, los cuales los trabajadores que podrían ser o son víctimas no utilizan por temor a represalias o bien para conservar su trabajo.

La complejidad del sistema judicial y de los demás sistemas de reparación de tipo administrativo, también son causas de desaliento. A la autolimitación y a la autocensura de las víctimas de discriminación suele sumársele una pérdida de autoestima y de la propia dignidad personal.

#### **4.4.1. Efectos negativos del desempleo en las personas de la tercera edad**

El trabajo no es sólo un medio para ganarse la vida, sino también para lograr el desarrollo personal. Por este motivo desde la vertiente psicológica perder el empleo resulta negativo aunque los recursos económicos estén asegurados.

El trabajo es una fuente muy importante de bienestar psicológico y social que se constata cuando se pierde. Para muchas personas el trabajo supone una señal de identidad. A través de él encuentran un lugar en la sociedad, se sienten útiles, les

proporciona un status social y lo consideran como el medio para entrar a formar parte de la dinámica de la vida para participar en la sociedad. En este sentido, el desempleo supone el aislamiento social.

El desempleado no sólo pierde los contactos con las personas que se relacionaba profesionalmente, sino que tiende a encerrarse en sí mismo y a dejar de relacionarse con los demás. Se siente inseguro y desvalorizado. Para la mayoría de las personas de la tercera edad, estar inactivos y no desarrollar ninguna función laboral les impide tener un rol social con el que identificarse, lo que le afecta negativamente en su personalidad. El trabajo aporta un sentido de identidad.

Según la Doctora Trinidad Aparicio Pérez, en un foro sobre Los Efectos del Desempleo en las Personas, indicó que: "El desempleo puede traer consecuencias psicológicas negativas como disminución de la autoestima, depresión, ansiedad, etc. Produce un empobrecimiento del concepto que se tiene uno mismo. El desempleo no afecta por igual a todas las personas, su efecto no es comprable en una persona joven e independiente que ha perdido su empleo con un padre de familia que tiene que hacer frente a los gastos familiares".<sup>63</sup>

Este hecho tampoco es comparable con una persona de la tercera edad que se siente una carga respecto a su familia, es desvalorizado por la misma y las oportunidades de un nuevo empleo son reducidas.

---

<sup>63</sup> [http://www.pulevasalud.com/ps/contenido.jsp?ID=13164&TIPO\\_CONTENIDO=Articulo&ID\\_CATEGORIA=70&](http://www.pulevasalud.com/ps/contenido.jsp?ID=13164&TIPO_CONTENIDO=Articulo&ID_CATEGORIA=70&). **Los efectos del desempleo en las personas.** (11 de septiembre de 2012).



El profesor de Psicopatología de la Universidad de Murcia, José Buendía, en su libro *El Impacto Psicológico del Desempleo*, manifiesta que: “El primer gran impacto del desempleo es el padecimiento del síndrome de la invisibilidad, la persona siente que no le ven. En esta sociedad, a pesar de la crisis, sólo cuenta la productividad, el parecer o el tener. Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y, desde entonces, continuamente reforzada a través de las influencias de la escuela, la familia y los medios de comunicación, cuando una persona logra formar parte del mundo laboral, accede a un nuevo estatus y a una nueva identidad social. El desempleo interrumpe ese proceso y se convierte en una sensación de derrota y fracaso”.<sup>64</sup>

Entre las funciones latentes del trabajo, el Profesor José Buendía indica que: “cabe distinguir cinco: a) El empleo impone una estructura del tiempo, b) Implica experiencias compartidas y contactos con personas ajenas al núcleo familiar, c) Vincula al individuo con metas y propósitos que rebasan el propio yo, d) Proporciona un estatus social y clarifica la identidad personal y e) Requiere de una actividad habitual y cotidiana”.<sup>65</sup>

Entre las pérdidas psicológicas que puede tener una persona de la tercera edad están: Pérdida o disminución de autoestima, pérdida de independencia, pérdida o disminución en la sensación de bienestar con uno mismo, pérdida en el manejo de decisiones o control sobre su vida, pérdida o disminución en la capacidad mental.

---

<sup>64</sup> <http://www.gabito grupos.com/httpwwwgabito gruposcomcamino delatercera edad/template.php?nm=1280146970>. **Los efectos psicológicos del desempleo**. (11 de Septiembre de 2012).

<sup>65</sup> **ibid.**



Según un estudio publicado en la revista **Occupational and Environmental Medicine**, en el mes de Junio del año 2006: “en la ciudad de Washington: La pérdida del empleo puede ser letal para las personas de edad madura, ya que aumenta el peligro de infartos de miocardio y de derrames cerebrales”.<sup>66</sup>

De acuerdo con la publicación mencionada anteriormente: “ese riesgo se duplica cuando una persona es despedida y se encuentra en las últimas etapas de su carrera profesional. En el análisis se registró que las personas que habían sido despedidas y que eran mayores de 50 años tuvieron el doble de posibilidades de sufrir un ataque cardíaco o un derrame que las que conservaron su empleo.”<sup>67</sup>

Para muchas personas la pérdida del empleo a una edad avanzada es una experiencia muy fuerte y tiene el potencial de tener numerosos resultados indeseables, incluyendo también una apoplejía.

Mantenerse en actividad laboral en una edad madura es beneficioso para las personas ya que se sienten útiles para la sociedad, pero al perder el empleo su autoestima baja, además de que se generan una serie de enfermedades.

---

<sup>66</sup> <http://archivo.univision.com/content/content.jhtml?cid=895719>. **Las enfermedades “sin trabajo”**. (11 de Septiembre de 2012).

<sup>67</sup> **Ibid.**



#### 4.5. Propuesta de ley para modificar el Artículo 62 del Código de Trabajo

DECRETO \_\_\_\_ - 2012

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República garantiza el derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad y previsión social de los ancianos. Pero es una realidad nacional la falta de fuentes de trabajo para este sector de la población, por lo que es necesario proteger a los actuales trabajadores en su futura vejez y ancianidad.

CONSIDERANDO:

Que es necesario crear la institución del trabajo protegido para las personas a partir de los 30 años de edad, garantizándoles una estabilidad labora.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:



ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 62 del Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

ARTÍCULO 62. Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificaciones para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- h) Coaccionar, presionar o discriminar a los trabajadores que por las condiciones de su edad y los que sobrepasen los 30 años o más, deban ser considerados en el desarrollo de sus actividades acordes a su estado emocional, físico o mental, con el único fin de limitar su cesantía por razón de la edad;





i) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley;

ARTÍCULO 2. VIGENCIA. El presente decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS \_\_\_\_ DÍAS DEL MES DE \_\_\_\_ DEL AÑO DOS MIL DOCE.

PRESIDENTE

SECRETARIO





## CONCLUSIONES

1. En el ámbito nacional a partir de los treinta años de edad, a las personas de la tercera edad, se les implica una limitación biológica para la continuidad y regularidad laboral.
2. Independientemente del Código de Trabajo, el Estado de Guatemala solo ha creado dos normativas, que plantean la protección a las personas de la tercera edad. Sin embargo, estas no son garantes de una adecuada estabilidad laboral.
3. La Inspección General del Trabajo es el ente estatal facultado para velar por que no se violen los derechos laborales de las personas de la tercera edad, sin embargo carece de medidas coercitivas eficaces para verificar con exactitud dicha atribución.
4. Los trabajadores que pertenecen al grupo de la tercera edad poseen, debido a su trayectoria laboral y de vida, la característica fundamental de constituirse en un grupo de personas que pueden desempeñarse en labores que requieren un alto grado de responsabilidad o confianza, así como experiencia.
5. Desde la creación del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no se han implementado políticas públicas a favor del derecho del trabajo de las personas que cumplen 60 años de edad o más, puesto que son firmes candidatos a quedarse sin empleo y por ende no ser objeto de



evaluación y contratación para otros patronos.



## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo implemente políticas de incorporación laboral o productiva dirigida a personas de treinta años de edad o más.
2. Se recomienda a los Ministerios de Economía y de Trabajo que en conjunto con el sector privado empresarial representado por el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras definan fórmulas para la inclusión y no discriminación de las personas de la tercera edad.
3. Se recomienda que el Organismo Legislativo incorpore en la legislación interna una norma, similar a la propuesta en el presente trabajo de tesis, que garantice la estabilidad laboral y la implementación de políticas que hagan efectiva la misma para las personas de la tercera edad.
4. Se recomienda a la Inspección General del Trabajo realizar monitoreos regulares a fin de cumplir con sus atribuciones respecto a la protección laboral de las personas de la tercera edad.
5. Se recomienda al Ministerio de Desarrollo Social y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que juntos desarrollen una campaña de concienciación y promoción para generar condiciones más equitativas laboralmente a favor de las personas de la tercera edad.





## BIBLIOGRAFÍA

BORJA SORIANO, Tomás. **Teoría general de las obligaciones**. Ed. México 1959, 2 tomos.

BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1987

BRICEÑO RUIZ, Albert. **Derecho individual del trabajo**. Colección de Textos Jurídicos Universitarios Ed. Harla, México 1985

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Ed. Heliasa S.R.L. Viamonte 1730, piso 1, Buenos Aires Argentina

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa S.A. 1977 2 tomos.

<http://archivo.univision.com/content/content.jhtml?cid=895719>. **Las enfermedades "sintrabajo"**. (11 de Septiembre de 2012).

[http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/15/15\\_1231.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/15/15_1231.pdf). **Divulgación y Ampliación del Programa de Prejubilados y Trabajo Social, CAMIP-IGSS**. (28 de septiembre de 2011)

<http://es.wikipedia.org/wiki/Dignidad>. **Dignidad**. (8 de septiembre de 2012)

<http://es.wikipedia.org/wiki/Discriminaci%C3%B3n>. **Discriminación**. (12 de Agosto de 2011)

[http://es.wikipedia.org/wiki/Exclusi%C3%B3n\\_social](http://es.wikipedia.org/wiki/Exclusi%C3%B3n_social). **Exclusión Social**. (6 de septiembre de 2012)

[http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado\\_de\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo). **Mercado de Trabajo**. (1 de Octubre de 2011).



<http://es.wikipedia.org/wiki/Pobreza>. **Pobreza**. (12 de Agosto del 2011)

<http://www.ceoma.org>. **El trabajo más allá de los 50**. (20 de Septiembre de 2011)

<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/41721/LCW353.pdf>. **Envejecimiento y Derechos Humanos: situación y perspectivas de protección**. (24 de septiembre de 2011)

<http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Libreria/derechos/pendiente>. **Los derechos humanos en la tercera edad. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México**. (25 de septiembre de 2011).

[http://www.convivenciapdh.org/site/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=97&Itemid=30](http://www.convivenciapdh.org/site/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=97&Itemid=30). **Supervisión Programa de Aporte Económico al Adulto Mayor**. (8 de septiembre de 2012)

<http://www.definicion-de.es/juridicidad/>. **Juridicidad**. (8 de septiembre de 2012)

<http://www.derechoshumanos.org.mx/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=24>. **Tercera edad**. (12 de Agosto del 2011)

<http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/96>. **Exclusión Social**. (12 de Agosto de 2011)

[http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/27108/lcg2300-p\\_3.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/27108/lcg2300-p_3.pdf). **Análisis de los instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos de las personas mayores**. (20 de septiembre de 2011)

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/15343/lcl2115-p.pdf>. **Marco legal y de políticas en favor de las personas mayores en América Latina**. (24 de septiembre de 2011)

<http://www.elperiodico.com.gt/es/20120308/economia/209148/>. **Costo de la Canasta Básica Vital duplica el salario mínimo**. (12 de Agosto de 2012)





<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>.  
**Programa del Trabajo Decente.** (6 de septiembre de 2012)

EI

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang--es/index.htm>. **Protección Social.** (16 de Agosto de 2011)

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/pressandmedia.centre/news/WCMS\\_098958/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/pressandmedia.centre/news/WCMS_098958/lang--es/index.htm). **La Campaña de Igualdad de Género de la OIT resalta la necesidad de derechos, empleos y seguridad social para las mujeres y hombres de edad.** (12 de Agosto de 2011)

<http://www.ine.gob.gt/np/enei/ENEI2011.htm>. **Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 2011.** (4 de Septiembre de 2011)

<http://www.ine.gob.gt/np/IPC/INFORME%20EJECUTIVO%20%20IPC%20MARZO%202012.pdf>. **Informe Ejecutivo.** (12 de Agosto de 2011)

<http://www.misecundaria.com/Main/LaPobrezaEnElMundo>. **La Pobreza en el mundo.** (12 de Agosto de 2011)

<http://www.monografias.com/trabajos10/perhum/perhum.shtml>. **La Persona Humana** (4 de Septiembre de 2012)

<http://www.pdh.org.gt/index.php/defensorias/del-adulto-mayor/18-informacion-defensoria-del-adulto-mayor>. **Defensoría del Adulto Mayor.** (20 de Septiembre de 2011)

[http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/educacion\\_a\\_distancia/seguridad\\_social/capitulo\\_1.pdf](http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/educacion_a_distancia/seguridad_social/capitulo_1.pdf). **Seguridad Social.** (12 de Agosto de 2011).

[http://www.pulevasalud.com/ps/contenido.jsp?ID=13164&TIPO\\_CONTENIDO=Articulo&ID\\_CATEGORIA=70&](http://www.pulevasalud.com/ps/contenido.jsp?ID=13164&TIPO_CONTENIDO=Articulo&ID_CATEGORIA=70&). **Los efectos del desempleo en las personas.** (11 de septiembre de 2012).

<http://www.xuletas.es/ficha/naturaleza-racional-y-animal-politico/>. **Naturaleza racional y animal político** (4 de Septiembre de 2012).



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala Ed. Municipal 1974

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo.** Ed. Porrúa, S.A. México 1980

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta México D.F.

PÉREZ CAAL, Héctor Ovidio. **Desconocimiento de las leyes en materia laboral.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1998

RODRIGUEZ ALBOREZ, Armando. **Los derechos humanos en Guatemala, análisis jurídico social.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1992

SOPENA, Ramón. **Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española,** Tomo I, Ed. Ramón Sopena, Barcelona.

#### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 14 de enero 1986.

**Convención Americana de Derechos Humanos.** (Pacto de San José), San José Costa Rica, 7 al 22 de noviembre 1969.

**Declaración Universal de Derechos Humanos.** Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 217 A (III), 10 de diciembre 1948.

**Código de Trabajo.** Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Servicio Civil.** Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.



**Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.** Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Protección para las personas de la tercera edad.** Decreto Número 80-96 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley del programa de aporte económico al adulto mayor.** Decreto Número 85-2005 del Congreso de la República de Guatemala.

**El Protocolo adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**(Protocolo de San Salvador)

**Pacto de Derechos Económicos, sociales y culturales.** Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre 1966

**Recopilación de las Convenciones Internacionales de Trabajo.** Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra, 2002