

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



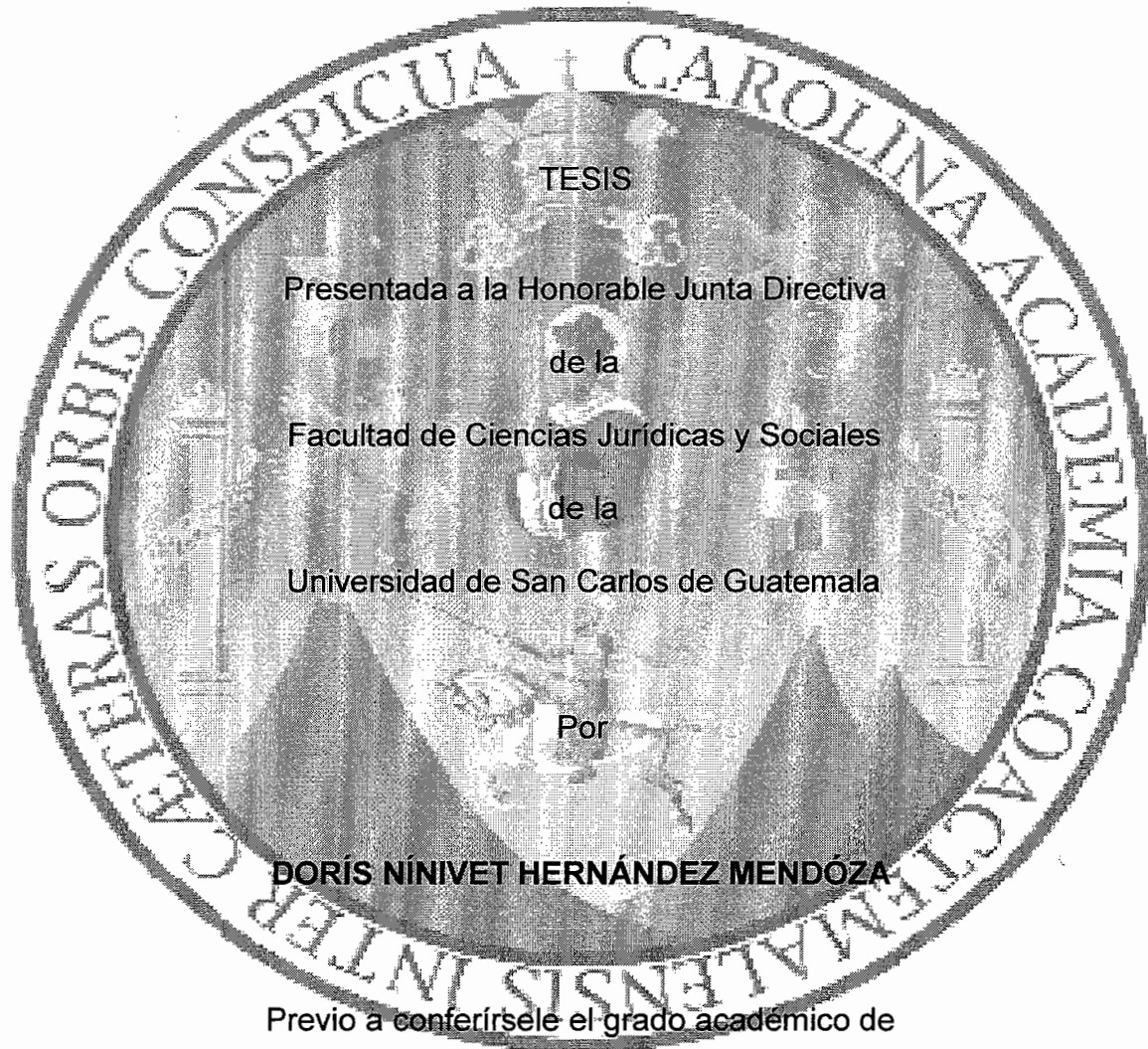
**ANÁLISIS JURÍDICO SOCIAL DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD DE  
LAS PERSONAS ADULTAS A TRAVÉS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO EN  
GUATEMALA**

**DORÍS NÍNIVET HERNÁNDEZ MENDÓZA**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2015**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOCIAL DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD DE  
LAS PERSONAS ADULTAS A TRAVÉS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO EN  
GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**DORIS NÍVET HERNÁNDEZ MENDÓZA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Guatemala, octubre de 2015**

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

<b>DECANO:</b>	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
<b>VOCAL I:</b>	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
<b>VOCAL II:</b>	Licda.	Rosario Gil Pérez
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
<b>VOCAL IV:</b>	Br.	Mario Roberto Méndez Alvarez
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario.
<b>SECRETARIO:</b>	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

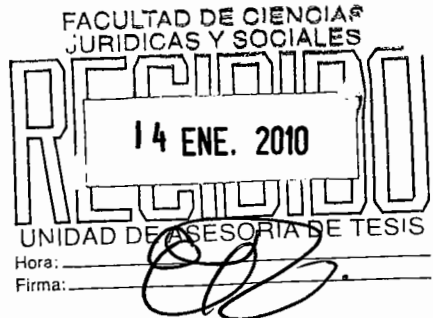
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas Sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



LIC. MOISÉS OSWALDO HERRERA VARGAS  
 ABOGADO Y NOTARIO  
 Centro de Justicia Laboral, 18 Calle 18-29, Zona 9, Juzgado Tercero de Trabajo.  
 Ciudad de Guatemala, Tel: 5585-2618

Guatemala, 12 de noviembre del 2,009

**Licenciado:**  
**Bonerge Amílcar Mejía Orellana**  
**Jefe de la Unidad de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho:**



Licenciado Bonerge Mejía:

En cumplimiento a lo resuelto por ese decanato, asesoré el trabajo de tesis de la bachiller **DORÍS NÍVET HERNÁNDEZ MENDÓZA**, intitulado. **ANÁLISIS JURÍDICO SOCIAL DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS A TRAVÉS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO EN GUATEMALA**". Hago constar que en la presentación del informe final la ponente ha utilizado la lexicografía y gramática adecuada sin descuidar de ninguna manera el lenguaje técnico acorde a un profesional del derecho, asimismo el trabajo incluye lo necesario en el método científico y analítico de la ponente que se ve reflejado en el desarrollo de todo su trabajo de tesis, además ha sido planteado en forma objetiva, clara y precisa y las conclusiones y recomendaciones contienen la solución del problema jurídico social-planteado.

La investigación plasmada en la tesis se hizo cumpliendo a cabalidad con las técnicas de investigación requeridas para ese tipo de trabajos, habiendo utilizado los métodos deductivo e inductivo, analítico y sintético, con los que se comprobó que se hizo la recolección de la información actualizada, la bibliografía es acorde al trabajo, se utilizó una adecuada redacción y se arribó a conclusiones y recomendaciones acordes al contenido del trabajo investigado, por lo que me permito expresar que dentro de dicho trabajo se reunieron los requisitos contenidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

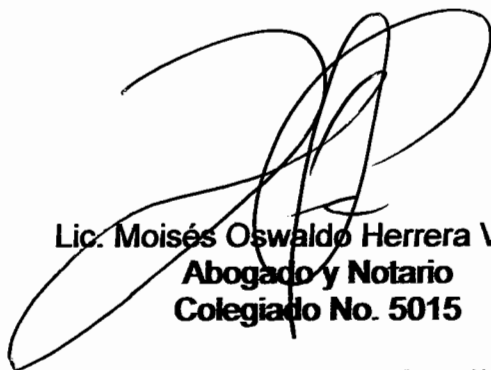
El aporte científico es importante para superar las discriminaciones laborales por edad de las personas adultas a través de las ofertas de empleo en Guatemala, abordadas en el tema, ya que el planteamiento de la hipótesis quedó demostrado y no deja lugar a dudas, por lo que sería recomendable su divulgación académica, dentro de las bibliotecas universitarias y dentro de los órganos jurisdiccionales correspondientes a efecto de que la solución del problema socio-jurídico investigado se convierte en una realidad. Por lo anteriormente relacionado,

**LIC. MOISÉS OSWALDO HERRERA VARGAS**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
Centro de Justicia Laboral, 18 Calle 18-29, Zona 9, Juzgado Tercero de Trabajo.  
Ciudad de Guatemala, Tel: 5585-2618

apruebo el trabajo de investigación presentado al considerar que el mismo puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted, haciéndole llegar mis más sinceras muestras de consideración, respeto y alta estima.

Atentamente,



**Lic. Moisés Oswaldo Herrera Vargas**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado No. 5015**

Lic. Moisés Oswaldo Herrera Vargas  
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, dieciocho de mayo de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **INGRIS LIVANOVA SOTO  
CORDON**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante:  
**DORIS NINIVET HERNÁNDEZ MENDOZA**, CARNÉ NO. **199817552**, intitulado:  
**"ANÁLISIS JURÍDICO SOCIAL DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR  
EDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS A TRAVÉS DE LAS OFERTAS DE  
EMPLEO EN GUATEMALA"**

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".

**M. A. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
LEGM/jrvch.

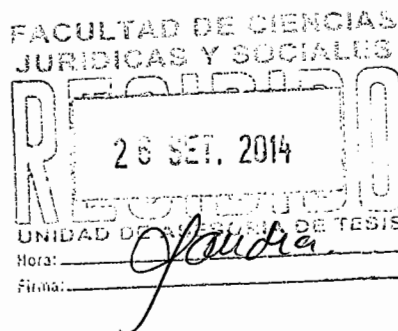
**Licda. Ingris Livanova Soto Cordòn**  
**ABOGADA Y NOTARIA**



Guatemala, 22 de abril de 2013

**Licenciado:**

**Bonerge Amílcar Mejía Orellana**  
**Jefe de la Unidad de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho:**



Licenciado Bonerge Mejía:

Como Revisora de Tesis de la Bachiller **DORIS NINIVET HERNÁNDEZ MENDÒZA**, en la elaboración del trabajo intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO SOCIAL DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS A TRAVÈS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO EN GUATEMALA"**, al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

- a) Del trabajo efectuado por la Bachiller Doris Ninivet Hernández Mendòza puedo expresar que debido a mi experiencia en el desempeño de la carrera de Abogada y Notaria, he podido constatar personalmente que en el ámbito laboral hay muchas deficiencias, irregularidades e ilegalidades, por lo que constaté personalmente que dicha Bachiller ha realizado una labor excelente de trabajo dentro del plan de tesis e investigación intitulado **"ANÁLISIS JURÍDICO SOCIAL DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS A TRAVÈS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO EN GUATEMALA"**.
- b) La investigación plasmada en la tesis se hizo cumpliendo a cabalidad con las técnicas de investigación requeridas para ese tipo de trabajos, habiendo utilizado los métodos deductivo e inductivo, analítico y sintético, con los que se comprobó que se hizo la recolección de la información actualizada, la bibliografía es acorde al trabajo, se utilizó una adecuada redacción y se arribó a conclusiones y recomendaciones acordes al contenido del trabajo investigado, por lo que me permito expresar que dentro de dicho trabajo se reunieron los requisitos contenidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



***Licda. Ingris Livanova Soto Cordón***  
**ABOGADA Y NOTARIA**

- c) El aporte científico es importante para superar las discriminaciones laborales por edad de las personas adultas a través de las ofertas de empleo en Guatemala, abordadas en el tema, ya que el planteamiento de la hipótesis quedó demostrado y no deja lugar a dudas, por lo que sería recomendable su divulgación académica, dentro de las bibliotecas universitarias y dentro de los órganos jurisdiccionales correspondientes a efecto de que la solución del problema socio-jurídico investigado se convierte en una realidad.

Por los motivos anteriormente expuestos, **OPINO** que el trabajo realizado debe aceptarse como Tesis de Graduación y como consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efectos de dar continuidad al trámite respectivo y al final la correspondiente evaluación por el Tribunal Examinador en el acto de Examen Público de Tesis, que le permita optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, meritoriamente otorgado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Aprovechando la oportunidad para hacer llegar al señor Coordinador de la Unidad de Tesis, mis más altas muestras de mi consideración y respeto, me suscribo de usted.

Atentamente,

Licda. Ingris Livanova Soto Cordón  
**REVISORA**  
Colegiada No. 5,062

*Licenciada*  
*Ingris Livanova Soto Cordón*  
Abogada y Notaria

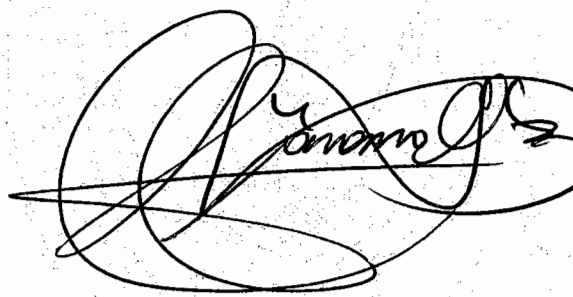





**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de septiembre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DORÍS NÍVIVET HERNÁNDEZ MENDÓZA, titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOCIAL DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD DE LAS PERSONAS ADULTAS A TRAVÉS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO EN GUATEMALA. 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/srrs.  


  
 Lic. Avidán Ortíz Orellana  
 DECANO 





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Creador del cielo y de la tierra, quien me dio la vida y me lleno de sabiduría entendimiento y memoria para alcanzar mi meta.
- A MI MADRE:** Quien a la presente fecha ha sido también mí padre por las enseñanzas y forjarme desde pequeña el camino del bien y poner sus sueños en mí.
- A MI ESPOSO:** Porque desde que nos conocimos y Forjamos un hogar siempre fue la meta graduarnos de la Universidad.
- A MI HIJO:** Porque es el regalo más grande que Dios Me dio y que pueda ser un ejemplo profesional y espiritual a seguir por él.
- A MIS HERMANOS:** Por el apoyo económico, por sus consejos y cariño dado sin esperar nada a cambio.
- A MI PASTOR:** Por su apoyo espiritual cariño dado cada día por sus consejos y también enseñarme con sus logros personales que el Creador de los cielos tiene grandes propósitos para cada uno.
- A MIS AMIGOS:** Aura, Vivian, Vilma, Karla, Sofia, David, Carlos, Juan Carlos y Samuel, porque desde que iniciamos en el camino de la carrera siempre hemos estado en las buenas y en las



malas y en cada graduación de los que ya alcanzaron su meta.

**ESPECIALMENTE A**

**LOS PROFESIONALES:**

Moisés Osvaldo Herrera Vargas, Ingris Livanova Soto Cordón, Marta Eugenia Rozzoto Serrano, Gustavo Adolfo Monterroso Aguilar, por su apoyo, gracias a ustedes he llegado a la meta.

**A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser la forjadora de mis conocimientos y aptitudes en las diversas ramas del Derecho.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	I

### CAPÍTULO I

1. El trabajo y la empresa.....	1
1.1. Definición del trabajo .....	1
1.1.1. Doctrinaria.....	2
1.1.2. Legal.....	3
1.2. Antecedentes históricos del trabajo .....	3
1.3. Clases de trabajo.....	7
1.4. El trabajador.....	11
1.5. El patrono.....	12
1.6. La empresa o centro de trabajo.....	14
1.6.1. Definición de empresa.....	14
1.6.2. Antecedentes históricos de la empresa.....	16
1.6.3. Clases de empresas.....	17

### CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	23
2.1. Definiciones de contrato de trabajo .....	23
2.2. Antecedentes históricos del contrato de trabajo.....	24
2.3. Características del contrato de trabajo.....	25



	<b>Pag.</b>
2.4. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	27
2.5. Clases de contratos de trabajo.....	29
2.6. La ausencia de riesgo.....	43
2.6.1. El riesgo en un contrato de trabajo .....	44
2.6.2. La estabilidad en un contrato de trabajo .....	44
2.7. La profesionalidad en un contrato de trabajo.....	45
 <b>CAPÍTULO III</b>  	
3. Discriminación en el trabajo.....	47
3.1. Definición de discriminación.....	47
3.2. Antecedentes históricos de la discriminación.....	48
3.3. Clases de discriminación laboral.....	52
3.3.1. Por razón de estado civil .....	53
3.3.2. Por razón de sexo.....	54
3.3.3. Por razón de religión.....	55
3.3.4. Por razón de edad.....	57
3.3.5. Por razón de discapacidad.....	59
3.4. Discriminación laboral en Guatemala.....	61
3.5. Discriminación laboral en el derecho comparado.....	63



## CAPÍTULO IV

	<b>Pag.</b>
4. Ofertas de trabajo.....	67
4.1. Definición de ofertas de trabajo .....	68
4.2. Clases de oferta de trabajo.....	69
4.3. Publicación de ofertas de trabajo.....	71
4.4. Características de la oferta de trabajo.....	74
4.5. Oferta de trabajo según la legislación guatemalteca.....	75

## CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico y social de la discriminación laboral por edad de las personas adultas mediante ofertas de empleo en Guatemala .....	77
5.1. Discriminación laboral por edad madura en ofertas de empleo en Guatemala.....	77
5.2. Lo que establece la legislación guatemalteca en contra de la discriminación laboral por edad.....	83
5.3. Lo que establece el derecho comparado a cerca de la discriminación laboral por edad .....	85
5.4. Edad laboral económicamente activa.....	96
5.5. Fundamentos negativos y equivocados de la discriminación laboral por edad según la ciencia médica laboral.....	98
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>103.</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>105</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>107</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>113</b>

## INTRODUCCIÓN

Desde hace siglos, el trabajo ha sido columna vertebral para el desarrollo de los pueblos, y el tema del derecho al trabajo ha ido tomando importancia, debido a los avances tecnológicos, científicos y culturales, se han ido creando nuevas empresas tanto nacionales como transnacionales las cuales han procurado el desarrollo y desenvolvimiento económico de los pueblos. Siendo en el tiempo actual el derecho al trabajo un derecho humano fundamental para toda persona, se hace necesario un estudio sobre el tema de la discriminación laboral, pero muy particularmente sobre la discriminación laboral por edad madura o adulta en Guatemala.

La razón por la que se eligió el presente tema es porque es una grave violación a los derechos humanos fundamentales el que se discrimine a personas de edad madura quienes aun tienen un gran potencial y conforman un alto porcentaje de la población guatemalteca, pues no existe fundamento científico para tal atropello.

Respecto a los objetivos de la investigación se logró establecer que la violación e incumplimiento de la normativa nacional e internacional ratificada por el país, así como el desempleo, pobreza, aislamiento social y económico; son los efectos acontecidos debido a la discriminación laboral por edad de las personas adultas a través de las ofertas de empleo en el departamento de Guatemala.

En relación a la hipótesis del problema investigado, la cual afirma: La violación e incumplimiento de la normativa nacional e internacional ratificada por el país, así como el desempleo, pobreza y aislamiento social y económico; fueron los efectos acontecidos debido a la discriminación laboral por edad de las personas adultas a través de las ofertas de empleo en el departamento de Guatemala. En la presente investigación la anterior hipótesis fue confirmada.

Así mismo en la presente investigación se utilizaron principalmente las técnicas de observación e investigación documental y bibliográfica, y la metodología utilizada fue la

histórica, analítica, sintética, sociológica, jurídica, científica inductiva y deductiva, por medio de las cuales se logró demostrar que existe discriminación laboral en el ámbito investigado.

Respecto a la capitulación en el presente informe final de trabajo de graduación se analiza de la siguiente manera: En el capítulo uno, sobre el trabajo en cuanto a sus antecedentes históricos, definición, clasificación y otras generalidades; el capítulo dos, trata sobre la empresa o centro de trabajo en cuanto a sus antecedentes históricos, definición y clasificación; en el capítulo tres, se analiza la discriminación en el trabajo conteniendo sus antecedentes históricos, definición y su clasificación general, incluyendo la discriminación laboral por edad; en el capítulo cuarto, se analizan las diversas ofertas de trabajo haciendo un breve análisis a la luz de la legislación; y por último en el capítulo cinco, se analiza de forma jurídica y social la discriminación laboral por edad de las personas adultas mediante la oferta de empleo en Guatemala a través de un análisis crítico objetivo.

De todo lo anterior se puede concluir que la discriminación laboral por edad es muy negativa y de graves consecuencias, razón por la cual se deduce que con la publicación de ofertas de trabajo en principales medios de comunicación principalmente los periódicos se viola la normativa constitucional y ordinaria en materia laboral y de derechos humanos.



## CAPÍTULO I

### 1. El trabajo y la empresa

Se puede establecer que el trabajo y la empresa han sido, son y serán las instituciones más importante en la humanidad, debido a que son la fuente de abastecimiento alimentario de las familias, además son la forma legal e idónea de llevar el sustento diario a los seres queridos o cargas familiares, razón por la cual en la presente investigación serán de suma utilidad los presentes conceptos.

#### 1.1. Definición del trabajo

Se define como la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo. Entre muchas se pueden analizar las siguientes:

### 1.1.1. Doctrinaria

a) Se define al trabajo como: “La acción y efecto de trabajar y el esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas. Quiere decir ocuparse en cualquier ejercicio, obra, empleo, puesto, cargo.”<sup>1</sup>

b) Se define el trabajo así: “Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.”<sup>2</sup>

c) Por último doctrinariamente se define al trabajo como: “El esfuerzo humano o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Obra, labor, tarea, faena, empleo, puesto, cargo, profesión, oficio. Operación de una maquina, aparato, utensilio o herramienta aplicado a un fin.”<sup>3</sup>

Como aporte personal se puede concluir que existen diversas definiciones del concepto trabajo, pero en lo que si concilian todas es en que es una acción humana que reviste de legalidad y que además reviste de vital importancia entre todas las culturas del

---

<sup>1</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Pág.13

<sup>2</sup> De Pina Vara, Rafael. **Diccionario de Derecho**. Pág.6

<sup>3</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 12

planeta, llegando a ostentar un carácter de sagrado en las diversas religiones existentes.

### **1.1.2. Legal**

No existe en la legislación Guatemalteca una exacta y bien estructurada definición de Trabajo por lo que las definiciones se encuentran especialmente en la doctrina tanto nacional como internacional. La definición más aproximada se encuentra en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Es necesario señalar que la legislación Guatemalteca no especifica nada a cerca de la definición del trabajo aunque establece bastante a cerca de lo que es el Derecho del trabajo.”

## **1.2. Antecedentes históricos del trabajo**

La palabra Trabajo viene del latín tripaliare. Tripaliare viene de tripalium (tres palos). Tripalium era un yugo hecho con tres palos en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos, (en griego moderno la palabra dulia significa trabajo en general, del griego antiguo duleia=esclavitud).

El objetivo de este tema es contra argumentar algunos mitos muy comunes en la sociedad que vivimos. Son creencias muy fuertes por que incumben al mundo del trabajo. Son los siguientes tópicos:



- Es normal o natural trabajar 8 o 10 horas cada día cinco o seis días a la semana, y deberíamos estar contentos porque antiguamente se trabajaba más.
- Los ritmos de trabajo actuales son razonables. Mientras se trabaja no se habla, hay que concentrarse en el trabajo, ser eficiente y competitivo.
- Es normal trabajar haciendo algo que no te interesa, porque después tienes el tiempo libre para disfrutar y hacer lo que tengas ganas.
- Los salvajes, los primitivos, quizás no trabajaban tanto, pero a costa de sobrevivir una vida tan corta como miserable.
- Nunca se ha vivido tan bien como ahora, la historia es una progresión continua hacia mejor.

De la importancia de conocer la historia del trabajo:

- Para juzgar y decidir lo que tendría o no que ser normal es preciso conocer la historia.

De lo contrario solo podemos tomar el presente como referencia.

Sin embargo, nos quedan nuestros instintos, tan denotados habitualmente. Si los consultamos podremos contestar la mayoría de las preguntas que nos asaltan.

La prehistoria, los cazadores recolectores. La economía de subsistencia:

- El trabajo, actualmente como lo conocemos, no existía hasta finales del siglo XVIII. El trabajo hasta entonces no era un fin en si mismo. Las personas no se levantaban por la mañana y se iban a trabajar, sino que al sentir las necesidades básicas (frio, hambre...) simplemente se alimentaban, cazaban o construían su casa.
- Los esfuerzos que las personas hacían para cubrir sus necesidades eran mayores en unos sitios que en otros, según la riqueza del medio y la destreza de las personas, pero en todo caso raramente se trabajaba más de lo necesario para cubrir esas necesidades básicas. A penas había comercio e intercambio.
- Los grandes imperios pre capitalistas, Egipto, Mesopotamia y otros, salvo los basados en la esclavitud, estaban conformados por la unión de muchas economías domesticas. De éstas se extraía los alimentos y materiales para mantener a los pequeños gobiernos. Los gobernantes podían exigir más o menos renta, pero no intervenían en la lógica de la producción.

#### El Comercio (Producción mercantil simple)

Un primer paso, importante, en lo que concierne al proceso del trabajo, es el que lleva a la producción para el intercambio. El campesino pasa a producir cada vez una mayor parte de la cosecha para ser vendida o intercambiada. Aparece, paralelamente, la figura del artesano, que elabora uno o más productos de forma especializada. Las personas dejan de abastecerse a si mismos en buena parte y surge el comerciante.

En la mayoría de los casos los comerciantes acababan controlando el proceso de intercambio de los productos, ya sea porque traían las materias primas necesarias de lejos, porque controlaban los precios de venta de los productos o porque tenían la capacidad de almacenar la producción a la espera de mejores precios. El productor mercantil simple es tan explotable por los comerciantes como el asalariado actual, y de hecho este es uno de los factores que ha hecho que este tipo de economía aun perdure en gran parte del tercer mundo. Por decirlo sencillamente, a los inversores les sale más a cuenta que los agricultores cultiven, si el mismo les vende los insumos y les compra la cosecha a un precio bajo, que crear una empresa y asalariar al mismo agricultor como peón.

El gran historiador Heródoto explicaba que no podría afirmar que los griegos hubieran recibido de los egipcios el desprecio por el trabajo, por cuanto ese mismo desprecio por las relaciones de dependencia y por lo que los romanos llamaron después las artes sórdidas, lo había apreciado también entre los tracios, los escitas, los persas y los árabes.

Por todo ello el trabajo ha llegado a convertirse en la meta social del individuo. Los pobres han pasado de pedir pan a pedir trabajo, y el burgués ha pasado de ser, insaciable y cruel, a convertirse en un bonachón creador de puestos de trabajo.

Como aporte personal comento que en Guatemala debe de crearse una política de nación respecto a fomentar la creación y desarrollo de la empresa nacional y que mejor



forma que del fortalecimiento de la empresa se luche contra el fenómeno del desempleo.

### **1.3. Clases de trabajo**

Para una buena comprensión de la importante institución del Trabajo, específicamente el trabajo humano se clasifica en:

#### **a) Trabajo subordinado y dependiente**

Es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y privado de su libertad que sólo la recobra cuando concluye la jornada de trabajo.

El vínculo de dependencia es sólo funcional, es decir, la ejecución de trabajo no puede ir más allá de lo pactado. No puede ordenarle afiliarse o no a un partido político o sindicato.

El empleador da únicamente directivas:

1. En función del trabajo, esto es en función del trabajo pactado con el trabajador, es decir no debe el empleador sobrecargar al trabajador con labores extraordinarias por un salario mínimo.
2. En función de la naturaleza de su labor y, por principio de especialidad solo se debe utilizar al trabajador en razón de su especialidad laboral para no llegar al inconveniente de obtener resultados negativos.
3. En tareas derivadas del contrato de trabajo, Si se ha pactado en un contrato específico las tareas a realizar por parte del trabajador, se debe respetar dichas cláusulas del contrato laboral debido a que en diversas ocasiones el contrato respectivo contiene cláusulas en las cuales se prohíbe expresamente el realizar alguna o diversas acciones laborales.

A manera de aporte se concluye que este tipo de trabajo también se le denomina trabajo en relación de dependencia; y es necesario concluir en que es en este tipo de trabajo en el cual se violentan la mayoría de derechos de los trabajadores como por ejemplo los trabajadores y trabajadoras domésticas; es en esta clase de trabajo mediante el cual el patrono ostenta control total sobre el trabajador en el horario



legalmente establecido, una de las características de esa clase de trabajo es que en su mayoría de casos se garantizan las prestaciones laborales.

#### b) Trabajo asalariado

Es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y por el cual recibirá como contraprestación, un emolumento económico llamado salario.

Sus características son:

- a. Siempre se ejecuta bajo contrato verbal o escrito.
- b. Dependiente y subordinado al mando del empleador.
- c. Obligatoriedad de recibir un salario.
- d. Trabajo realizado sólo en la jornada laboral u horas extras pagadas.

Trabajo asalariado es entonces el tipo de salario mediante el cual todo trabajo que se realice será debidamente remunerado; bíblicamente se establece que todo obrero es digno de su salario y si se habla de que todo obrero es digno de su salario se puede concluir que todo obrero debería ser acreedor de un salario digno.



### c) Trabajo independiente y/o autónomo

Consiste en el trabajo realizado por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público y sin relación de dependencia ni horario de trabajo.

Ejemplo: Gerentes, administradores, cooperativistas, gastronómicos. No están protegidos por el derecho del trabajo.

Sus características son:

- El trabajo es realizado por cuenta propia, no hay dependencia.
- Los instrumentos de trabajo son del trabajador.
- El bien producido es directamente para el público.
- No existe horario de trabajo.

A esta clase de trabajo también se le conoce en Guatemala como trabajo por contrato y este trabajo es encomendado por lo general con la condición que el trabajador utilice sus propias herramientas (ejemplo un vehículo), en este tipo de trabajo genéricamente los patronos no pagan prestaciones laborales y en muchos casos se le solicita al trabajador que emita factura o facturas por su labor desempeñada.

## Clasificación legal:

Entre las clases de trabajo que se encuentran regulados en el Código de Trabajo de Guatemala, están los trabajos sujetos a regímenes especiales los cuales están contenidos en el título cuarto del Artículo 138 al 196; los cuales son:

- a. Trabajo agrícola y ganadero.
- b. Trabajo de mujeres y menores de edad.
- c. Trabajo a domicilio
- d. Trabajo domestico.
- e. Trabajo de transporte.
- f. Trabajo de aprendizaje,
- g. Trabajo del mar y las vías navegables Artículos del 138 al 190 Código de Trabajo.

### **1.4. El trabajador**

Según el Código de Trabajo en su Artículo 3º. "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo."



Para el Diccionario de la Real Academia Española, trabajador significa lo siguiente:

- “1. adjetivo. Que trabaja.
2. adjetivo. Muy aplicado al trabajo.
3. m. y f. Jornalero, obrero.”<sup>4</sup>

Concluye entonces la Real Academia Española que trabajador es la parte complementaria de una relación laboral en la cual participa la parte patronal.

Como aporte personal puedo establecer con toda seguridad que como trabajadora he sufrido violaciones en cuanto a mi derecho al trabajo de distintas formas, pero la principal en la actualidad ha sido por motivos de mi edad madura a la hora de intentar aplicar a una oferta de empleo, creo que una persona de cuarenta años es totalmente apta y capaz para desempeñar cualquier tipo de empleo físico o mental.

### **1.5. El patrono**

Según el código de trabajo en su Artículo 2º. “Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

---

<sup>4</sup> Diccionario de la real academia española. Versión electrónica.

Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) patrono significa lo siguiente:

“(Del lat. *Patrōnus*).

1. m. y f. Defensor, protector, amparador.
2. m. y f. Persona que emplea obreros en trabajo u obra de manos”

Se concluye entonces que patrono es la parte complementaria para un trabajador en una relación laboral. El patrono normalmente en la mayoría de veces es el mismo empresario y este es la persona que aporta el capital y realiza al mismo tiempo las funciones propias de la dirección: organizar, planificar y controlar.

En muchos casos el origen de la empresa está en una idea innovadora sobre los procesos y productos, de forma que el empresario actúa como agente difusor del desarrollo económico.

El aporte que en el presente caso se lleva a cabo es que existe en Guatemala la vital necesidad de apoyar la creación y desarrollo de todo tipo de empresas en Guatemala, debido a que la empresa mercantil es la que actualmente sostiene el presupuesto de la nación en un altísimo porcentaje; pues al no existir empresas estatales, son las

empresas privadas las que aportan al producto interno bruto (PIB) a través de la producción y tributo al Estado de Guatemala.

## **1.6. La empresa o centro de trabajo**

Es el lugar digno, agradable y con el ornato debido, en el cual se lleva a cabo la acción humana vital para la subsistencia del ser humano y de sus seres queridos o cargas familiares.

### **1.6.1. Definición de empresa**

Hay diversas definiciones de lo que es la empresa, por lo que específicamente se hará mención de algunas; Julio García y Cristóbal Casanueva, autores del libro *Prácticas de la Gestión Empresarial* definen la empresa como una “entidad mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permita la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados.”<sup>5</sup>

A nivel legal se puede indicar que la empresa mercantil y sus elementos se encuentran regulados en el Artículo 655 del Código de Comercio, que establece: “Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo de elementos materiales y de valores

---

<sup>5</sup> García, Julio y Casanueva, Cristóbal. *Prácticas de la gestión empresarial*. Pág. 66



incorpóreos coordinados, para ofrecer al público con propósito de lucro y de manera sistemática bienes y servicios, la empresa mercantil será refutada como un bien mueble.”

De esta forma se establece: La empresa es la unidad económica de producción encargada de combinar los factores o recursos productivos, trabajo, capital y recursos naturales y humanos, para producir bienes y servicios que después se venden en el mercado.

La empresa es la institución o agente económico que toma las decisiones sobre la utilización de factores de la producción para obtener los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado. La actividad productiva consiste en la transformación de bienes intermedios (materias primas y productos semi elaborados) en bienes finales, mediante el empleo de factores productivos (básicamente trabajo y capital).

Como aporte personal se concluye que se le debe dar seguridad al empresario guatemalteco mediante la implementación de normativa que coadyuve a la persecución penal del delincuente denominado extorsionista, quien en la actualidad es el causante del estancamiento del proceso de creación de empresas debido al temor fundado del inversionista tanto nacional como extranjero, razón por la cual se debe combatir esa clase de ilícito desde su fuente primaria que son los presidios del país.



## 1.6.2. Antecedentes históricos de la empresa

Durante el siglo XX fueron numerosos los estudios que se han realizado acerca de la forma de organización de la empresa. Estas investigaciones han afectado tanto a la vertiente ordenadora del trabajo la organización de las diversas formas de producción existentes.

Un rápido repaso por la historia nos sitúa en una gran etapa en la que ha predominado casi absolutamente el trabajo artesanal. Nos referimos a las formas de organización propias de la antigüedad y la edad media, etapas en las que la producción era destinada a satisfacer las necesidades básicas de las poblaciones.

Destacan en esta época las actividades realizadas por los trabajadores en régimen de dependencia de los señores feudales. Surgió un núcleo de pequeñas empresas dedicadas a realizar actividades de carácter artesanal o comercial impulsadas por el nacimiento de las ciudades, en las que se concentraba un núcleo de personas que podían demandar los productos en un mercado local.

Este grupo de empresas mencionadas disponía de una estructura muy simple, en la que las tareas de dirección y producción recaían en las mismas personas. Desde finales del siglo XII se desarrolla una incipiente banca que comienza a concentrar capitales que serán posteriormente la base del nacimiento del capitalismo. Durante siglos, la empresa fue desarrollándose poco a poco, pero sin duda la Revolución Industrial es el hito que marca el nacimiento de la empresa moderna. Las





nuevas tecnologías impulsaron el desarrollo de la producción a gran escala. Aparece la denominada producción en masa, que requiere de un conjunto de máquinas trabajando a la vez para obtener una cantidad considerable de producto final.

Es en esta época cuando se hacen necesarios la especialización, la división del trabajo y el trabajo en cadena, y se comienza a sentir la necesidad de organizar el proceso productivo, y con ello el trabajo. Fue el ingeniero norteamericano Taylor quien elaboró sus teorías sobre organización desde su experiencia de trabajo en industrias americanas, difundiéndose sus investigaciones durante la segunda década del siglo XX.

### **1.6.3. Clases de empresas**

En cuanto a la empresa se puede establecer que en cuanto al tamaño o espacio de cada una de ellas pueden ser micro empresas, pequeñas empresas, medianas empresas y grandes empresas, las cuales coadyuvan para el desarrollo económico del país.

Tipos de organización empresarial: Hay tres formas fundamentales de organización empresarial: la propiedad individual, la sociedad colectiva y la sociedad anónima. Una empresa de propiedad individual es aquella que es propiedad de un individuo, que lógicamente tiene pleno derecho a recibir los beneficios que genere el negocio y es totalmente responsable de las pérdidas en que incurre.



La propiedad individual es la forma más simple de establecer un negocio. Aunque la propiedad individual es simple y flexible, tiene serios inconvenientes, pues la capacidad financiera y de trabajo de una persona es limitada.

Una empresa de propiedad colectiva es aquella cuyos propietarios son un número reducido de personas que participan conjuntamente en los beneficios. Las teorías de la organización se basan en análisis del comportamiento de los distintos individuos y colectivos que integran la empresa. En la gran empresa se observa una disociación entre la propiedad – en manos de los accionistas – y los que controlan efectivamente, el equipo directivo.

Además, con frecuencia, el equipo directivo delega la gestión de algunas de las actividades de la empresa en unidades con poder autónomo de decisión, como son las divisiones. El comportamiento de la empresa se convierte en el resultado de las previsiones de grupos con poder ejecutivo y objetivos distintos. Bajo este modelo, la empresa no responde a un criterio único, sino que este será el resultado de un proceso de negociación desarrollado en el seno de la empresa.

Es necesario resaltar que en Guatemala las sociedades mercantiles que se encuentran reguladas en el Código de Comercio son:



a. Sociedad colectiva

Es aquella que existe bajo una razón social y en la cual todos los socios responden de modo subsidiario, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales. Código de Comercio Artículos 10 y 59. Es un tipo de sociedad en la que algún socio no aporta capital, solo trabajo y se denomina socio industrial.

b. Sociedad de Responsabilidad limitada

Es la compuesta por varios socios que sólo están obligados al pago de sus aportaciones. Por las obligaciones sociales responde únicamente el patrimonio de la sociedad, y en su caso, la suma que a más de las aportaciones convenga la escritura social.

Código de Comercio Artículos 10 y 78. “El capital estará dividido en aportaciones que no podrán incorporarse a títulos de ninguna naturaleza ni denominarse acciones”. Tipo de sociedad mercantil en la cual la responsabilidad está limitada al capital aportado, y por lo tanto, en el caso de que se contraigan deudas, no se responde con el patrimonio personal de los socios”.



c. Sociedad en Comandita Simple

Es la compuesta por uno o varios socios comanditados que responden en forma subsidiaria, ilimitada y solidaria de las obligaciones sociales; y por uno o varios socios comanditarios que tienen la responsabilidad limitada al monto de su aportación. Las aportaciones no pueden ser representadas por títulos o acciones. Código de Comercio Artículos 10 y 68. Sociedad en la que unos aportan capital y otros lo manejan.

d. Sociedad en Comandita por acciones

Es aquella en la cual uno o varios socios comanditados responden en forma subsidiaria, ilimitada y solidaria por las obligaciones sociales, y uno o varios socios comanditados responden en forma subsidiaria, ilimitada y solidaria por las obligaciones sociales y uno o varios socios comanditarios tienen la responsabilidad limitada al monto de las acciones que han suscrito, en la misma forma que los accionistas de una sociedad anónima. Código de Comercio Artículos 10 y 195.



e. Sociedad Anónima

Es la que tiene el capital dividido y representado por acciones. La responsabilidad de cada accionista está limitada al pago de las acciones que hubiere suscrito. Código de Comercio Artículos 10 y 86.

Ha llegado a divulgarse universalmente en la actualidad sinónimo de empresa organizada para a cometer importantes aspectos de la banca, del comercio en general y de la industria.

En una sociedad anónima el capital esta dividido en pequeñas partes alícuotas llamadas acciones, lo que facilita la reunión de grandes capitales. Cada socio accionista tiene una responsabilidad limitada, en concreto solo responde del capital que ha aportado, pero no se responsabiliza de las deudas sociales de la empresa.

En estas sociedades hay una clara separación entre la propiedad, que es de los accionistas, y la dirección, que la tiene el Consejo de Administración, que suele contratar a técnicos especializados en las diversas áreas de la empresa. La sociedad anónima no plantea problemas de continuidad.



Al ser legalmente una persona jurídica cuando uno de sus accionistas muere, la sociedad sobrevive, pues las acciones se trasladan a sus herederos sin ocasionar ninguna perturbación. Asimismo, si uno de los accionistas decide salir del negocio, no tiene más que vender sus acciones y no hay ninguna necesidad de reorganizar la compañía.

Hay diversas clasificaciones de empresas pero solo se han mencionado las más importantes a nivel general, pues algunos autores establecen que existen empresas agrícolas, avícolas, mercantiles, bancarias, comerciales, bursátiles, publicitarias y muchísimas más que por razones de delimitación del presente tema no se verán detalladamente.

No obstante existan diversas clases de sociedades mercantiles, es necesario resaltar que la sociedad mercantil más aceptada y utilizada en Guatemala es la Sociedad Anónima que es la que otorga miles de empleos en el país.



## CAPÍTULO II

### 2. El contrato de trabajo

Se puede establecer que el contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución.

#### 2.1. Definiciones de contrato de trabajo

Se presume que existe contrato de trabajo entre todo el que presta un trabajo por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquel.

Según el Código de Trabajo en su Artículo 18 establece que "Contrato de Trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier frase o forma".

Se puede establecer que un contrato de trabajo es el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se



compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo.

## **2.2. Antecedentes históricos del contrato de trabajo**

En Roma ya existía un *numerus clausus de contractus*, pero no una categoría general de contrato, y los demás acuerdos eran *nudum pactum*, es decir, sin ninguna eficacia jurídica. Más tarde se logró dar cierta eficacia jurídica a los simples acuerdos mediante formas solemnes, como la *stipulatio*, tipo de promesa sometida a reglas muy estrictas. En este mismo sentido apareció la forma literal, por la cual se inscribía en el libro de contabilidad doméstica del deudor la obligación, y la forma real, por la que al entregar un bien surgía la obligación de restituirlo.

Todo lo anterior no es más que ritos y procedimientos usuales, que otorgaban una vinculación jurídica a la obligación que mediante ellas se constituía, pero esa vinculación provenía de la forma, y no del propio acuerdo de voluntades. Con los años se concretaron y especificaron en Roma los contenidos contractuales, que eran los más básicos para una sociedad como la romana: *Compraventa*, arrendamiento de bienes y servicios, mandato y sociedad.

Junto a ellos se desarrollaron los contratos innominados, que podían estar dentro de alguna de estas clases: *do ut des*, *facio ut facias*, *do ut facias* y *facio ut des*. En este momento de la historia seguía sin perfilarse la figura del contrato y sólo podemos hablar





de contenidos contractuales, unos típicos y otros innominados, pero en ningún caso la voluntad era suficiente para obligarse.

El derecho laboral surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Mi aporte en el presente tema es que se debe fortalecer el contrato de trabajo, específicamente el contrato verbal, pues en muchos casos el patrono con el afán de evadir responsabilidades laborales, no firma contrato por escrito con sus trabajadores, razón por la cual se propone que se le de fuerza legal a la declaración testimonial y a las presunciones legales y humanas en cualquier tipo de litis en el tema de los contratos verbales en materia laboral.

### **2.3. Características del contrato de trabajo**

Al mencionar la palabra características lo primero que nos viene a la mente es las personales que pueden ser internas y externas con lo cual podemos definir a una persona; en el presente subtema lo que se analizará es los rasgos de diversa índole de un contrato de trabajo, por lo que a través del presente análisis se pretende que el lector conozca más de cerca lo que representa un contrato de trabajo.



### Características del Contrato individual de trabajo:

- Es un contrato dirigido, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.
- Es un contrato bilateral, ya que produce obligaciones para ambas partes.
- Es un contrato oneroso, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.
- Es un contrato conmutativo, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes.
- Es un contrato de tracto sucesivo, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.
- Es un contrato consensual ya que basta con la voluntad de las partes para que este se realice.
- Es un contrato normado, porque gran parte de su contenido proviene de fuentes externas, es decir, de leyes, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.
- Es un contrato intuitu personae o contrato personalísimo respecto del trabajador.



- No es un contrato de adhesión, ya que permite que las dos partes incluyan cláusulas.
- El contrato puede realizarse por tiempo indefinido (fijo) o por una duración determinada (temporal); esta duración dependerá del tipo de contrato y de lo establecido en el mismo.
- No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Durante este período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

#### **2.4. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo**

Se suscita primeramente, o se resucita con motivo del contrato de trabajo, el debate sobre la cuestión planteada con relación a todo el derecho laboral o de trabajo: Si sus instituciones pertenecen al derecho público o si encuadran en el derecho privado. Conviene situarse en la posición de que el Contrato de Trabajo, por tal contrato, posee los lineamientos generales **privatistas**; pero que su singularidad, al abarcar a la mayoría de la población de todo el país y por la magnitud de los intereses económico sociales sobre los cuales se centra, origina la constante intervención y regulación por parte de los Poderes públicos.

Dentro del derecho privado, se plantea la duda sobre la afectación del contrato de trabajo al derecho civil o al derecho mercantil; ya que, antes de generalizarse los códigos y las leyes laborales específicos sobre el contrato de trabajo, éste se regía por artículos aislados de los Códigos Civiles o de Comercio. A pesar de reconocer que si el dador de trabajo es comerciante y la prestación de trabajo pertenece al ejercicio del comercio, el contrato consecuente tendrá naturaleza mercantil, la moderna tendencia de la doctrina y de la legislación consiste en atribuirle siempre carácter laboral -por ello ni civil ni mercantil típicos- a toda prestación subordinada de servicios.

Los autores se preguntan si el de trabajo constituye realmente un contrato de arrendamiento de servicios, o lo es de sociedad, o bien configura un contrato innominado *facio ut des*, mirado en relación con el trabajador, o *do ut facias*, si se le considera con respecto al patrono. Todas estas posiciones fueron tratadas por juristas y sociólogos sin lograr un acuerdo sobre la materia.

Las dos tendencias principales que se han venido manifestando son la de considerar al contrato cual institución nueva, sin contacto con antiguas reglas; o, por el contrario, mantener sin modificación el sistema del derecho civil, salvo completarlo y corregirlo mediante leyes apropiadas. Para concluir en el país de Guatemala el derecho del trabajo o derecho laboral se encuentra dentro de la clasificación de la rama pública del derecho.

Como aporte personal se indica que la clasificación del derecho del trabajo acertadamente se encuentra dentro del derecho público pues es el Estado de Guatemala quien debe proteger y salvaguardar el principio laboral de indubio pro operario.

## **2.5. Clases de contratos de trabajo**

Los contratos de trabajo pueden hacerse por escrito o verbalmente. Según el Código de Trabajo en su Artículo 27 el Contrato de Trabajo puede ser:

a) Verbal cuando se refiera a: Labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de 100 quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que este no sea mayor de 60 días.

b) El contrato escrito: Es el contrato que debe conllevar las formalidades establecidas en los Artículos 28 y 29 del Código de Trabajo donde se establece que del mismo deben hacerse tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarlo y otro que el patrono queda obligado a ser llegar al departamento administrativo de trabajo directamente o por medio de la autoridad de trabajo más



cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, o edificación o novación.

El contrato puede ser por tiempo indefinido o de forma temporal:

a) El contrato por tiempo indefinido: Debe concertarse mediante escrito según modelo oficial y será por jornada completa o parcial. No podrá concertar este tipo de contrato indefinido la empresa que hubiera realizado un despido colectivo o que hubiera extinguido contratos por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial, si la extinción se hubiera producido en los doce meses anteriores a la celebración del contrato.

Para fomentar la contratación indefinida se establecen incentivos y bonificaciones para los empresarios en el abono de la cuota a la seguridad social, pero es preciso que los empresarios se hallen al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la seguridad social y que no hayan cometido infracciones graves o muy graves según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 7/Abril/1988.



El contrato se presume indefinido: Cuando no hay forma escrita.

- Cuando no hay falta del trabajador en la seguridad social y transcurre un tiempo igual o superior al período de prueba.
  
- Cuando no existe denuncia por ninguna de las partes al finalizar el contrato y el trabajador continúa la relación laboral, salvo prueba que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
  
- Cuando existe fraude de ley en su celebración.

b) Contrato temporal:

Aquí es preciso distinguir dos supuestos: la llamada contratación temporal causal y la contratación temporal por razón de la formación o formativos. En este contrato se establece un tiempo determinado y delimitado de la relación laboral.



- Contrato temporal para obra o servicio determinado: Su duración será el tiempo exigido para la realización de dicha obra o servicio. Cuando llegue tal momento, el contrato se extingue previa denuncia de las partes. Por tanto, la duración de estos contratos es incierta. El preaviso para comunicar el fin de la obra o servicio, será de 15 días si el contrato excede de un año. Si no tiene lugar el preaviso, procederá una compensación económica. Puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

- Contrato eventual o por circunstancias de la producción: Por lo general puede tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se producen las causas que motivan este tipo de contrato; podrá prorrogarse hasta el tiempo máximo de los 12 meses, si la duración inicial es inferior a éstos.

Se presumirá indefinido salvo prueba en contrario, si concurren las mismas condiciones que hemos visto en el contrato de obra o servicio determinado. También como éste, puede celebrarse a tiempo parcial o a tiempo completo.

- Contrato de interinidad o de sustitución de trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo: Su duración será la del tiempo que tarde el trabajador sustituido en incorporarse al puesto de trabajo que dejó vacante, o el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, si





bien que en este último supuesto, la duración no podrá exceder de 3 meses. Por tanto, se extingue el contrato, cuando el trabajador sustituido se reincorpora en el plazo previsto, previa denuncia de las partes y sin necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario, y por el transcurso del plazo de 3 meses en los procesos de selección y promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

Por otro lado, se presumirá indefinido, salvo prueba en contrario, si el trabajador sustituido no se reincorpora a su puesto de trabajo en el plazo fijado, y si falta la forma escrita, el alta en la Seguridad Social o se celebra el contrato en fraude de ley.

- Por razón de la formación o formativos: Este es un tipo de contratación temporal. Hay dos modalidades: Contrato en prácticas y contrato para la formación.

- Contrato de trabajo en prácticas: Se concierta con quienes estuvieran en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. Debe existir una correlación entre el trabajo y el nivel de estudios cursados. Si el puesto de trabajo no se ajusta a la titulación profesional del trabajador, el contrato será nulo como tal contrato en prácticas y se aplica el régimen jurídico del contrato laboral común.



Los requisitos exigidos a los trabajadores son los siguientes:

a) Ser diplomado o licenciado universitario, técnico o técnico superior (F.P) de la correspondiente profesión o de los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

b) No haber transcurrido cuatro años desde la terminación de los correspondientes estudios, salvo la interrupción de dicho período por el cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio o la Prestación Social Sustitutoria. Si la titulación se ha obtenido en el extranjero, el plazo comienza a contar desde la convalidación de los estudios.

La jornada de trabajo podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

La retribución no será inferior al 60% del salario fijado en Convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primer año del contrato. En el segundo año no será inferior al 75% del salario del mismo trabajador.



- Contrato para la formación: Este sustituye al Contrato de aprendizaje y tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El trabajo que preste el trabajador debe estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El colectivo de trabajadores que pueden celebrar tal tipo de contrato en algunos países son los mayores de 16 años y los menores de 21 y han de carecer de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. Estos límites de edad no se aplican cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración será como mínimo de 6 meses y como máximo de 2 años. Mediante convenio colectivo pueden establecerse otras duraciones, así la duración máxima podría alcanzar los 3 años, pero siempre la mínima será de 6 meses. Terminado el contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo la misma modalidad por la misma o distinta empresa.

El tiempo dedicado a la formación teórica depende de las características del oficio o puesto de trabajo y del número de horas establecido para dicho puesto u oficio, pero en ningún caso puede ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio



colectivo. Si el trabajador no ha finalizado los ciclos educativos de la escolarización obligatoria, la formación teórica tiene por objeto inmediato completar dicha educación.

El requisito de la formación teórica se entiende cumplido cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración Pública que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Al finalizar el contrato el empresario entregará al trabajador un certificado en el que conste:

- La duración de la formación teórica.
- El nivel de la formación práctica adquirida.

Si el empresario incumple sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presume de carácter común.



El trabajador podrá solicitar a la Administración competente, que previa las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

Los denominados contratos formativos en prácticas y para la formación constituyen instrumentos destinados a favorecer la inserción laboral y la formación teórico práctica de los jóvenes. Tienen, pues, una finalidad formativa y facilitadora del acceso al mercado laboral.

- Contrato a tiempo parcial: Tiene la finalidad de posibilitar el trabajo de un mayor número de personas. Se entiende contratado a tiempo parcial, cualquier trabajador que preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77% de la jornada tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

La duración de los contratos a tiempo parcial puede ser:

- Por tiempo indefinido:

Este es el contrato ideal debido a que no existe incertidumbre en cuanto al tiempo que el trabajador se quedará desempleado; a través del mismo se le garantiza estabilidad al trabajador; este se puede clasificar en:



a) Para trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

b) Para trabajos fijos discontinuos que no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Otros tipos de contratos:

- De duración determinada:

a) Contratos para obra o servicio determinados.

b) Contratos eventuales o por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.



### c) Contratos de interinidad

Este tipo de trabajo es el que realiza temporalmente una persona a fin de cubrir el espacio que ha dejado un trabajador debido a diversas circunstancias como por ejemplo: Accidentes, enfermedad común, viajes o en el caso de una dama que se ausenta por fines de dar a luz a un infante: dicho trabajo será siempre temporal y el trabajador interino deberá entregar al trabajador fijo el puesto laboral cuando el regrese; a esta acción laboral también se le conoce como interinato.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial puede realizarse de forma continuada o partida. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo lo dispuesto en Ley. Sí pueden realizar horas complementarias, que son aquellas cuya posible realización haya sido pactada como adición a las horas ordinarias. Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ninguna sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar la conversión.



d) Contrato de relevo: Es el contrato que se celebra con un trabajador desempleado e inscrito en la oficina de empleo, para sustituir al trabajador de una empresa que accede a la jubilación parcial. Simultáneamente debe celebrarse un contrato a tiempo parcial con el trabajador que va a acceder a tal jubilación.

Al trabajador que se jubile debe faltarle 3 años como máximo para alcanzar la edad de jubilación.

La duración será igual al período de tiempo que le falta al trabajador sustituido para acceder a la pensión de jubilación. En ese momento el contrato se extingue, salvo que el empresario lo convierta en indefinido.

La jornada de trabajo y el salario de cada uno de los trabajadores contratados serán del 50% para cada uno de ellos.

Como peculiaridades de este tipo de contrato señalar que si tuviera lugar el cese del trabajador con contrato de relevo, el empresario debe sustituirlo por otro trabajador también desempleado en un plazo de 15 días. Y si el despedido es el trabajador jubilado parcialmente, la empresa debe igualmente sustituirlo por otro trabajador





desempleado, salvo que prefiera ampliar la duración de la jornada al trabajador con contrato de relevo.

e) Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación: Se trata de contratar a trabajadores desempleados para sustituir a trabajadores que anticipan su edad de jubilación ordinaria a 65 años. La duración del contrato será por consiguiente de un año como mínimo. Guarda semejanzas con el contrato de relevo y así, en caso de cese del trabajador, el empresario tiene que sustituirlo en el plazo de 15 días. La diferencia con el supuesto anterior radica en que el trabajador sustituido no sigue trabajando en la empresa mediante un contrato a tiempo parcial, sino que accede a la jubilación total.

f) Contrato de trabajo en grupo: Es aquél celebrado entre una empresa y el jefe de un grupo de trabajadores, considerado en su totalidad. La empresa no tiene frente a cada uno de sus componentes, individualmente considerados, los derechos y deberes que como tal le competen.

El jefe del grupo ostenta la representación de quienes los integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a tal representación, destacando el cobro y el reparto del salario en común. La duración puede ser por tiempo indefinido o determinada. La forma, verbal o escrita.



g) Contrato de trabajo a domicilio: Importante porque es en esta figura contractual donde encaja la modalidad del **teletrabajo**. Supone que la realización de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste sin la vigilancia del empresario.

La duración puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el ámbito económico de que se trate.

La obligación del empresario es entregar al trabajador un documento de control de la actividad laboral ejecutada, Dicho documento ha de contener:

- Nombre del trabajador.
- Clase y cantidad de trabajo.
- Cantidad de materias primas entregadas.
- Tarifas para la fijación del salario.
- Entrega y recepción de objetos elaborados.
- Cualquier aspecto de interés para las partes.



La documentación la deberán presentar en el lugar establecido y en el plazo establecido por la empresa o institución relacionada que contendrá el contrato escrito donde conste el lugar de la prestación laboral y su copia básica.

## **2.6. La ausencia de riesgo**

Es la contingencia, probabilidad o proximidad de un daño o peligro, según Orgaz: “peligro de sufrir un daño en la persona o en los derechos”<sup>6</sup> El riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o de un derecho.

El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo ciento noventa y siete establece: todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios.

El aporte para el presente subtema es que se debe fortalecer el cumplimiento de los contratos de trabajo por parte del ministerio de trabajo y previsión social mediante la fiscalización ética y eficiente de los supervisores de trabajo y cuando eso se cumpla no importará que tipo de contrato legalmente preestablecido se realice, pues los mismos llevarán el sello de garantía que se desea.

---

<sup>6</sup> Orgaz, Arturo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 136.



### **2.6.1. El riesgo en un contrato de trabajo**

Debido a la tutelaridad y protección del derecho del trabajo, es posible aplicar los principios del derecho común al riesgo, si se trata de imposibilidad de cumplir el contrato inimputable a las partes o el traslado del riesgo a una de ellas, en caso de mora. La doctrina en forma general acepta la ausencia del riesgo, en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación del trabajo, Según Franco López Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador, en quien es ajeno.

La ausencia del riesgo en el trabajador, típico y característico del contrato es importante al lado de la subordinación la que junto a la ausencia de riesgo en el trabajador, se integran y justifican en las relaciones económicas - jurídicas del contrato laboral. Todo lo relacionado al presente tema se encuentra regulado en los Artículos 197, 197bis y 198 del Código de Trabajo de Guatemala.

### **2.6.2. La estabilidad en un contrato de trabajo**

Ésta como elemento del contrato de trabajo es igual a la subordinación y la ausencia de riesgo en el trabajador, esta dentro de las aspiraciones del derecho del trabajo. Cabanellas expresa "La estabilidad es el propósito que se persigue con el contrato de trabajo; finalidad buscada igualmente por el trabajador y por el patrono, y amparada por



el legislador.”<sup>7</sup> El Código de Trabajo en Guatemala defiende la estabilidad laboral ya que en el Artículo 26 establece: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al trabajador, evita que quede sujeto a caprichos y voluntad del empleador o patrono y trata de proteger su subsistencia, razón por la cual para rescindir unilateralmente el contrato de trabajo esta se puede originar en el incumplimiento de la otra parte con causa legal. El Estado debería de hacerse cargo de los desocupados o desempleados como técnicamente se les denomina, por medio de las bolsas de empleo. La estabilidad en el cargo o puesto laboral, trata de asegurar la jerarquía que ocupa el trabajador en la empresa y la remuneración o salario que este devenga.

## **2.7. La profesionalidad en un contrato de trabajo**

La formación profesional permanente, debe ser objetivo empresarial y social cada vez más exigente, a tenor de los profundos cambios en las tecnologías y sistemas de trabajo. Los trabajadores de mayor edad, deben merecer especial atención en su formación, a fin de evitar su desfasamiento laboral y, abrir alternativas a nuevos puestos de trabajo o a mejorar en su calificación laboral actual.

---

<sup>7</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Pág. 837



Por si solo este elemento no configura el contrato de trabajo, pero es típico de este, le da la individualidad; profesar significa ejercer una ciencia u oficio, profesión es la acción de profesar.

Cabanellas señala: “por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios.”<sup>8</sup> El trabajador al incorporarse a la empresa se inviste de una categoría especial, de profesionalidad, no necesariamente es una especialización, pero requiere la reiteración de tareas en la actividad contratada.

La profesionalidad en sentido restringido o propio, conduce a la especialización del trabajador, por la experiencia y reiteración en las tareas, la aplicación, métodos y formas actualizados de ejecutar el trabajo, que redundan en técnica y horas de trabajo mejoradas.

---

<sup>8</sup> Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 413



## CAPÍTULO III

### 3. Discriminación en el trabajo

La discriminación es la acción más rechazable e indigna que puede existir en cualquier ambiente o lugar, en la actualidad tanto a nivel nacional como internacional se han creado diversas normativas que protegen a las personas de dicho flagelo.

Se puede establecer que existen varios tipos de discriminación entre los cuales podemos mencionar: Discriminación racial, social, académica, religiosa y laboral entre muchas más. En el presente capítulo se analizará lo relativo a la discriminación laboral específicamente la discriminación por edad madura o adulta.

#### 3.1. Definición de discriminación

Según el diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio, define la discriminación como: La acción y efecto de discriminar, 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.



El diccionario, manual jurídico de José Alberto Garrone, define a la discriminación como: Separar, distinguir; dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos, religiosos o políticos.

Discriminación según el diccionario enciclopédico de derecho usual de Guillermo Cabanellas: es diferenciar o distinguir cosas o situaciones entre si. Tratar con inferioridad de personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas y sociales.

Por lo antes expuesto se puede lograr definir lo que significa discriminación en el trabajo, diciendo que es: Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad de personas por motivos raciales, religiosos, en el esfuerzo humano o intelectual, para producir riquezas, o sea en el empleo, puesto, cargo, profesión, oficio. Bodson señala: "Para las perspectivas de oferta laboral hay variables estrictamente socio demográfico; este es el caso de sexo, edad, estado civil y educación."<sup>9</sup>

### **3.2. Antecedentes históricos de la discriminación**

El Día internacional de los trabajadores o Primero de Mayo, es la fiesta por antonomasia del movimiento obrero mundial.

---

<sup>9</sup> Bodson, Paul; **las nuevas caras del empleo**. Pág. 61





Desde su establecimiento en la mayoría de países (aunque la consideración de día festivo fue en muchos casos tardía) por acuerdo del Congreso Obrero Socialista de la segunda internacional, celebrado en Paris en 1889, es una jornada de lucha reivindicativa y de homenaje a los Mártires de Chicago. Estos sindicalistas anarquistas fueron ejecutados en Estados Unidos por su participación en las jornadas de lucha por la consecución de la jornada laboral de ocho horas, que tuvieron su origen en la huelga iniciada el 1 de mayo de 1886 y su punto álgido tres días más tarde, el 4 de mayo, en la Revuelta de Haymarket. En la actualidad es una fiesta reivindicativa de los derechos de los trabajadores en sentido general, se celebra muchos en los países.

Llamativamente, en los Estados Unidos no se celebra esta conmemoración. En su lugar se celebra el *Labor Day* el primer lunes de septiembre desde 1882 en un desfile realizado en Nueva York y organizado por la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo (*Knights of Labor*, en inglés). El presidente Grover Cleveland, auspició la celebración en septiembre por temor a que la fecha de mayo reforzase el movimiento socialista en los Estados Unidos.

La historia nos cuenta como las personas han tenido que luchar por los derechos que les corresponden. La piedra angular de esa lucha ha sido siempre el activismo político y los movimientos populares, es decir, los movimientos nacionales de liberación, los movimientos campesinos, los movimientos de mujeres, los movimientos por los derechos de poblaciones indígenas. Con frecuencia el deseo ardiente de las personas



de ser libres y disfrutar de sus derechos fue lo que inició la lucha. Después, mucho más tarde, sobre la base de los logros populares, se realizó la formación, legalización e institucionalización de esos derechos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 fue un avance importantísimo que dio paso a una nueva era y la comunidad mundial asumió la realización de los derechos humanos como una cuestión de interés común y un objetivo colectivo de la humanidad.

La integración mundial de naciones y pueblos ha constituido un segundo avance, como movimiento mundial ha afianzado los derechos humanos en las normas de las distintas culturas del mundo. Durante los últimos 50 años ha surgido un sistema internacional de derechos humanos y durante el último decenio ha aumentado rápidamente el número de adhesiones a dicho sistema.

En 1990 sólo dos convenciones, La Convención Internacional sobre Eliminación de todas Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), habían sido ratificadas por más de 100 países. Actualmente cinco de los seis principales pactos y convenciones de derechos humanos han sido ratificados por más de 140 países.

Erradicación de la discriminación, en pro de la igualdad: El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Este principio de igualdad ha sido la fuerza impulsadora de los derechos



humanos y es también uno de los pilares del desarrollo humano que destaca la igualdad de oportunidades u opciones.

Los movimientos sociales promovieron en el siglo XX el avance hacia la igualdad, con independencia del género, la raza, la religión, la etnia o la edad. Uno de los más notables ha sido el movimiento a favor de los derechos de la mujer, que data de varios siglos.

La lucha contra la discriminación también ha conducido al surgimiento de los movimientos de derechos civiles y en contra del racismo en todo el mundo. La igualdad ha sido una fuerza impulsadora en todos los movimientos importantes de liberación nacional que han luchado por la libre determinación en Asia, África y América Latina y el Caribe. Las luchas de los campesinos en Asia y América Latina y el Caribe también reclamaban el fin de la discriminación. Los movimientos de derechos civiles en los Estados Unidos durante los decenios de 1950 y 1960 lograron la eliminación de las leyes de segregación de los afroamericanos. En muchos casos las luchas trascendieron las fronteras nacionales para convertirse en luchas mundiales, como ocurrió con los movimientos de mujeres y de trabajadores.

Sin embargo, la discriminación sigue formando parte de nuestras vidas y esto es porque la normas pueden haber cambiado, pero no con suficiente rapidez ni en todas las esferas importantes. La no discriminación y la igualdad pueden haber sido reconocidas en las leyes, pero sigue existiendo discriminación en las políticas, la asignación de recursos y la prestación de servicios sociales públicos.



### 3.3. Clases de discriminación laboral

Para poder determinar las clases de discriminación que pueden darse en el trabajo, es necesario señalar que la discriminación abarca muchos ámbitos de la sociedad y de la vida en común tales como la política, la religión, la raza, el sexo, la edad, y el estado civil de las personas. Según Pérez Sains: “Dos tercios (67.4 %) del total de la fuerza de trabajo en Guatemala está afectada por algún tipo de exclusión laboral.”<sup>10</sup>

Pero lo que más interesa resaltar en el presente trabajo es la discriminación referida o empleada en las ofertas de trabajo de los patronos de la iniciativa privada, cuando ofrecen empleo u ocupación por los medios publicitarios, como las siguientes:

- a. Discriminación por motivos de razones de estado civil,
- b. Discriminación por motivos o razones de sexo.
- c. Discriminación por motivos o razones de religión.
- d. Discriminación por motivos de razones de edad.
- e. Discriminación por motivos o razones de discapacidad.

---

<sup>10</sup> Pérez Sainz, J. P. **Exclusión y mercado laboral en Guatemala.** Pág. 12



### 3.3.1. Por razón de estado civil

En cuanto al estado civil, se refiere a la condición de casado o soltero de una persona que puede ser objeto de discriminación por tal razón, en vista que los patronos desean contratar personas solteras de preferencia, o bien casadas en muy pocos casos, pues el estado civil de una persona para estos patronos influye en el rendimiento del trabajo u ocupación, lo que es totalmente equivocado pues, una persona casada o soltera bien puede desempeñarse en un trabajo sin que influya en su capacidad y rendimiento el hecho de ser casado (a), soltero (a). En la mayoría de los casos esta clase de discriminación afecta más a las mujeres casadas que solicitan un empleo.

Dentro de este punto se puede citar a manera de ejemplo, como en nuestro país los patronos de la iniciativa privada hacen preferencia por una persona soltera y en muy pocos casos casada, dependiendo sus intereses y sin tomar en cuenta las prohibiciones legales laborales que existen, al hacer su ofrecimiento de empleo por medio de los anuncios escritos:

a) En un anuncio que se solicita una secretaria y dentro de los requisitos que se exigen para las aspirantes a obtener el empleo es necesario que sea soltera; en el mismo anuncio se solicita Receptores pagadores y auxiliares de contabilidad en donde como requisito indispensable es estar soltero.



b) En un anuncio de donde se solicitan Degustadoras/impulsadoras como requisito indispensable es estar soltera y máximo veinticinco años de edad.

c) En otros anuncios u ofertas de empleo, se solicita una Secretaria y como requisito indispensable se solicita que sea soltera y de buen aspecto físico.

d) Otra oferta de empleo en donde se solicita un Auxiliar de bodega y como requisito se establece que sea soltero y comprendido entre las edades de 18 a 25 años.

Según la enigmam: “El 65% de las personas mayores de 60 años tanto indígenas como no indígenas, se encuentran por debajo de la línea de pobreza y el 36% en extrema pobreza.”<sup>11</sup>

### **3.3.2. Por razón de sexo**

En relación a la discriminación por motivos o razones de sexo, es importante resaltar que existe una breve diferencia entre el sexo masculino y femenino, pero solo en relación a la fuerza física y no en los demás aspectos. Sin embargo los patronos en nuestro país hacen diferencia entre ambos sexos, como si la mujer o el hombre no tuvieran la misma capacidad intelectual para desarrollar un trabajo, un oficio o una profesión. Quizás los patronos que necesitan contratar personal prefieren uno u otro

---

<sup>11</sup> Estrada Galindo, Gustavo. **Exclusión social y envejecimiento**. Pág. 11



sexo, no porque el trabajo así lo requiera, sino porque su preferencia se inclina a sus intereses personales, como en los siguientes ejemplos:

a) En un anuncio se ofrece trabajo a vendedores profesionales y como requisito se establece que tiene que ser de sexo masculino.

b) En otra oferta de empleo se solicitan dependientes de mostrador y como requisito deben ser de sexo femenino.

c) En un anuncio u oferta de empleo se solicitan los servicios de un perito contador, y como requisito se establece que tiene que ser de sexo masculino.

d) En un anuncio u oferta de trabajo, se solicita contratar personal para atender al público y como requisito se establece que deben ser de sexo femenino.

### **3.3.3. Por razón de religión**

Al referirse a esta clase de discriminación al igual que los otros motivos o razones, es una actitud predominante y frecuente en las ofertas de empleo que hacen los patronos por los diferentes medios de publicidad, seleccionando a quienes son católicos o son evangélicos, como si para el patrono este aspecto fuera de gran importancia en la



realización del trabajo o en el rendimiento del mismo contraviniendo en ese sentido las prohibiciones legales contenidas en las leyes laborales vigentes. Llegando al extremo de anunciar las ofertas de empleo especificando que es requisito indispensable ser cristiano (evangélico) y que además debe probarlo con una carta del pastor de la iglesia donde asiste. O bien se solicita que profese el aspirante la religión católica, en ambos casos para ocupar la plaza vacante, extremo que ilustramos en los siguientes ejemplos:

- a) En un anuncio de oferta de empleo se solicita un maestro y como requisito esencial es ser evangélico.
  
- b) En un anuncio de oferta de empleo se solicita una pareja de esposos y que para ocupar la plaza deben ser cristianos.
  
- c) En otra oferta de empleo se solicita maestros que sean católicos.
  
- d) En una oferta de empleo se solicitan vendedores y como requisito para ocupar la plaza deben de ser mormones.





### 3.3.4. Por razón de edad

Este aspecto de la discriminación se refiere a la edad cronológica de la persona humana o sea los años de vida, y que es la más frecuente dentro de las ofertas de trabajo en virtud que los patronos prefieren la mano de obra de una persona joven para explotarlo al máximo. Según Sainz: “La problemática del desempleo desalentado, se puede captar a través de la disponibilidad que refleja aquellas personas, clasificadas como inactivas desde el punto de vista del mercado de trabajo que están disponibles para incorporarse a un empleo.”<sup>12</sup>

Razones por las cuales lo patronos prefieren que los aspirantes a las plazas vacantes sean mayores de dieciocho años y menores de treinta y cinco años de edad, depende de la clase de trabajo o simplemente el interés del patrono.

Como se infiere es grave tal situación de discriminación de los trabajadores aspirantes o laborar por razones de edad, pues marginan o dejan por un lado a la gran masa de población trabajadora como son los trabajadores que tiene menos de dieciocho años y más de treinta y cinco años de edad. En la mayoría de los casos los patronos prefieren empleados o trabajadores no mayores de veinticinco años tal es caso de las secretarias y otros puestos análogos que se refieren a trabajo de mujeres, a manera de ilustrar puedo citar algunos ejemplos sobre este aspecto:

---

<sup>12</sup> Pérez Sainz, J. P. *Exclusión y mercado laboral en Guatemala*. Pág. 8



- a) Institución bancaria requiere personal para el puesto de recepcionista, y como requisito se establece que deben estar comprendidas entre los dieciocho y los veinticinco años de edad.
  
- b) Empresa solicita contadora y como requisito se establece que debe estar comprendida entre los veinte y los veintiséis años de edad.
  
- c) Empresa distribuidora requiere vendedores y como requisito se establece que deben estar comprendidos entre los veinticinco y los treinta y tres años de edad.
  
- d) Empresa solicita asistente de regencia administrativa y financiera y como requisito se establece que debe estar comprendido entre los veinticinco y los treinta años de edad.
  
- e) Empresa solicita asesor legal, y como requisito se establece que debe estar comprendido entre los veinticinco y los treinta y cinco años de edad.
  
- f) Empresa multinacional requiere los servicios de un jefe de agencia y como requisito se establece que debe estar comprendido entre los veinticinco y los treinta cinco años de edad.



g) Empresa sólida de ventas de electrodomésticos solicita los servicios de una secretaria y como requisito se establece que debe estar comprendida entre los dieciocho y los veinticinco años de edad.

### **3.3.5. Por razón de discapacidad**

Para empezar con este tema es sumamente necesario hacernos la siguiente interrogante:

¿Quién está protegido contra la discriminación por discapacidad?

Si alguien tiene un impedimento físico o mental que le afecta sustancialmente para desarrollar sus tareas diarias, sus derechos en el trabajo estarán protegidos por la Legislación respectiva contra la Discriminación por Discapacidad del país que corresponda. Ésta debe proteger a los empleados y a los solicitantes de trabajo.

La discriminación por discapacidad ocurre cuando:

- a una persona le tratan negativamente debido a su discapacidad.



- su empleador no realiza los reajustes oportunos para resolver las dificultades que tiene en el trabajo y no tiene justificación por no hacerlo.

Reajustes oportunos en el trabajo:

Los reajustes oportunos incluirían:

- reformas para quitar los obstáculos que le ponen a usted en una situación de desventaja,
  
- cambios físicos en su lugar de trabajo;
  
- cambios en las cláusulas de su contrato;
  
- ofrecer capacitación profesional, cambiar los reglamentos, o poner un lector o un intérprete y supervisión.



### **3.4. Discriminación laboral en Guatemala**

La legislación laboral guatemalteca y la discriminación en el trabajo:

De gran importancia es el presente apartado, pues se analizará lo que en materia legal laboral o del trabajo se ha regulado para evitar la discriminación de los trabajadores por distintas razones y las sanciones legales que puedan aplicarse a los infractores de las leyes de trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, contempla una serie de normas legales en las cuales se prohíbe la discriminación en todas sus formas y siendo la Constitución la ley superior del ordenamiento legal de país, se hace indispensable poder analizar los artículos relacionados con dicha situación.

El título I, Capítulo Único, Artículo 1º. Y 2º. De la Carta magna hacen referencia a la Protección de la persona humana, al establecer que “El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común y 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. Peñate Rodríguez señala: “En la concepción del derecho del trabajo guatemalteco, puede señalarse que el derecho al empleo constituye de acuerdo con el Artículo 101 de la Constitución Política de la Republica el derecho de toda persona a tener una



ocupación, que permita su dignificación, mediante la obtención de una retribución que haga posible su subsistencia y la de su familia.”<sup>13</sup>

Importante es también lo regulado por el Artículo 4º. En donde se expresa que “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, tiene 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 en la legislación laboral esta prohibida según lo determinan la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, las demás leyes y reglamentos en materia de trabajo y previsión social y los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala; por tal razón la contravención a lo dispuesto en las leyes laborales en esta materia deben ser objeto de sanción por parte del Órgano Jurisdiccional competente.

“El Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo se vulnera reiteradamente en Guatemala, porque se discrimina y por consiguiente se excluye a trabajadores que se encuentran en edad productiva por razones que de acuerdo con el

---

<sup>13</sup> Peñate Rodríguez, Fermina de los Angeles. **La vulneración del convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.** Pág. 9



convenio constituyen causas de discriminación en contra de la igualdad de trato para el empleo y la educación.”<sup>14</sup>

La discriminación para el empleo que sufren las personas mayores de treinta y cinco años, constituye una causal de discriminación que atenta contra la igualdad en el trabajo para el empleo y la ocupación.

### **3.5. Discriminación laboral en el derecho comparado**

En las últimas décadas los países desarrollados, entre ellos los del entorno de la Unión Europea, han asistido a un proceso imparable de discriminación en las empresas de los trabajadores de más edad en favor de los más jóvenes y mejor preparados. Las prejubilaciones han pasado de ser algo excepcional a convertirse en una práctica habitual. La inversión en formación y desarrollo del personal se ha dirigido hacia los 3 grupos más jóvenes y esto ha derivado en que las cualificaciones de los trabajadores de más edad se deprecien, quedando así relegados a un segundo plano y añadiendo más dificultades para enfrentarse al cambio.

Indirectamente, los sindicatos han apoyado estas prácticas al promover en las reconversiones los despidos de los trabajadores de más edad. Las prejubilaciones se han convertido así en un arma de doble filo al dejar fuera del ámbito laboral a muchos trabajadores mayores al colocarlos como objetivo prioritario de las políticas de

---

<sup>14</sup> Peñate Rodríguez, Fermina de los Angeles. *La vulneración del convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo*. Pág. 59



reducción de personal en las empresas. Los poderes públicos han apoyado estas costosas decisiones destinando fondos para prejubilarse a mano de obra con mucha experiencia a sus espaldas y muchos años por delante para seguir participando en la vida laboral.

Si bien en muchos casos se presentó esta práctica discriminatoria de la jubilación anticipada vinculada directamente con la creación de empleo destinado a los jóvenes en paro la repercusión ha sido menor de lo que se esperaba y no se ha generado tanto empleo como el que se ha destruido.

No en pocas ocasiones han servido para financiar solapadas políticas de reajustes de plantillas en empresas más que solventes, para su saneamiento financiero o para mejorar sus balances. Si bien ésta ha sido la tónica de los últimos años, con el consentimiento de las partes implicadas y el rechazo, entre otras, de las organizaciones de personas mayores, los más que posibles **problemas del sistema público de protección social** han sido los que han dado el toque de atención sobre lo insostenible de esta situación. Asistimos así a un giro, al menos sobre el papel, en la política de los gobiernos hacia el alargamiento de la vida profesional, incentivando (tanto al trabajador como al empresario) la continuidad en el puesto de trabajo más allá de la edad de jubilación y alargando así la vida laboral. Esta es una de las medidas que recomienda, entre otros, el Pacto de Toledo, acompañada, eso sí, por un freno a la lacra de las prejubilaciones.





La Confederación Española de Organizaciones de Mayores (CEOMA), celebró el 5 de Febrero de este año una conferencia en la cual estudiaba junto a la Directiva los presupuestos generales del año 2004, observándose un alejamiento en España de una política de empleo que solucionase las discriminaciones del mayor y, en especial, los problemas de jubilaciones.

El análisis comparativo que se efectúa en este subtema concluye que en Guatemala se violenta más el derecho al trabajo en todas sus dimensiones pero específicamente en lo relativo a la violación del derecho al trabajo por razones de edad adulta o madura a través de las denominadas ofertas de empleo.





## CAPÍTULO IV

### 4. Ofertas de trabajo

Se puede determinar que oferta de trabajo es el número de trabajadores que están disponibles en el mercado para un determinado nivel de salarios reales. Los factores que influyen en esta magnitud son la población, el propio nivel de salarios y las costumbres dominantes en cada país.

La oferta de trabajo es el número de trabajadores (o de horas-hombre) disponibles para la producción a un nivel de salarios determinado. La oferta total de trabajo de una economía viene definida, para un nivel de salarios dado, por el número de trabajadores ocupados más aquellos otros que no teniendo trabajo estarían dispuestos a hacerlo para ese nivel de salarios. La oferta de trabajo es una función creciente del salario: a mayor salario, mayor es el número de trabajadores dispuestos a trabajar. Puede ocurrir, sin embargo, que una vez que el trabajador gana lo imprescindible para subsistir, a medida que el salario sube el trabajador reduce su oferta de trabajo, porque para niveles tan bajos de salario sólo está interesado en garantizar su mínimo vital.

En otros países del mundo también se le denomina a la oferta de trabajo: mercado de trabajo o laboral al conjunto de relaciones mercantiles entre empleadores (oferentes de empleo o demandantes de trabajo) y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena (oferentes de trabajo o demandantes de empleo). El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otros tipos de mercados (financiero,



inmobiliario, de materias primas, etc.); principalmente en la cobertura de los derechos laborales y la necesidad de garantizarlos sistémicamente.

El mercado de trabajo es regulado por el Estado a través del Derecho Laboral y por una modalidad especial de contrato, los convenios colectivos de trabajo. La normativa aplicable a las relaciones laborales semana, de las medidas dispuestas por las instituciones legitimadas para su gestión y control. Los derechos y obligaciones de las relaciones laborales se regulan con sujeción a este orden normativo:

- a.- Leyes y reglamentos del Estado.
- b.- Convenio colectivo sectorial.
- c.- Contrato laboral libre y equitativamente acordado.
- d.- Usos y costumbres de ámbito local o regional.

#### **4.1. Definición de ofertas de trabajo**

“Es la promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa”.<sup>15</sup>

Así mismo se define a la oferta como la “promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa. Se dice también obligación y puede ser verbal o real.”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 66

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 33



Por otra parte se define lo que es oferta al expresar “El hecho de proponer a otra persona la concertación de un contrato”.<sup>17</sup>

Así mismo el Diccionario de Derecho Usual de Cabanellas, define a la oferta como la promesa que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa. Se dice también obligación y puede ser verbal o real.

Con base en las definiciones anteriores sobre lo que es la oferta, se puede afirmar que la Oferta de trabajo es la promesa o proposición que hacen los patronos que necesitan mano de obra, sector trabajador que necesita trabajar; para la celebración de un contrato de trabajo. “La discriminación en el trabajo se refiere exclusivamente de la que son objeto los trabajadores, cuando se hace una oferta de empleo.”<sup>18</sup>

#### **4.2. Clases de ofertas de trabajo**

Las clases de oferta de trabajo entre otras pueden ser:

Ofertas a través de medios escritos: Estas se dan mediante la publicación en periódicos y revistas principalmente, por medio de ellas los empresarios buscan reclutar a uno o más trabajadores de acuerdo a un perfil por ellos solicitado y ampliamente enumerado en el espacio de dicho medio.

---

<sup>17</sup> Garrone, José Alberto. **Diccionario manual jurídico**. Pág. 67

<sup>18</sup> Fernández Hernández, Héctor Iván. **La discriminación en ofertas de trabajo de patronos de la iniciativa privada de la ciudad capital de Guatemala**. Pág. 7



Ofertas a través de medios televisivos: Estas ofertas son las que se llevan a cabo por medios audiovisuales, es decir por imágenes televisivas a través de las cuales el empleador anuncia la disponibilidad de una plaza de trabajo, para la cual también enumeran las diversas características del perfil por ellos requerido, esta moderna modalidad no es de costumbre en Guatemala por lo que casi no se aplica.

Ofertas a través de medios radiofónicos: Estas ofertas son las que se dan a través de medios audibles como lo son las radioemisoras, a través de estos anuncios los empleadores o patronos anuncian una o varias plazas vacantes en su empresa o negocio.

Incluyendo estos los requisitos para aplicar a los mismos, esta modalidad si se da en la práctica guatemalteca ya que aun existe la modalidad que los desempleados publican su disponibilidad para ocupar una plaza vacante en alguna empresa, mencionando estos sus niveles de estudio, capacidades y aptitudes personales.

Ofertas a través de las Agencias de empleos: Surge en la etapa moderna actual ya que la costumbre de búsqueda de empleo desde un principio fue el levantarse muy temprano y salir en búsqueda de empleo, tocando de puerta en puerta preguntando si había trabajo en caso de haber vacío un espacio las personas eran inmediatamente contratadas y puestas a prueba respecto a su honradez y honorabilidad, conforme el paso del tiempo ya no se practicó eso, sino que el buscar en un periódico, radio o televisión, anotar la dirección y requisitos y luego partir directamente al lugar para ser contratado mediante la competencia con otros solicitantes de dicha plaza, muy



modernamente aparecen las agencias de empleo u oficinas de empleo tanto publicas como privadas, las cuales abren sus puertas a los empresarios para que desde ahí puedan encontrar mano de obra calificada y acorde a sus requerimientos.

Estas oficinas de empleo si de las privadas nos referimos cobran una cuota por el servicio de ofertas de empleo a veces al trabajador o a veces al empleador; pero también existe la oficina nacional del empleo la cual se encuentra en la sede del Ministerio de Trabajo y Previsión Social prestando un servicio gratuito tanto a los trabajadores como a los empresarios. Estas oficinas o agencias son parte del desarrollo y modernismo del Derecho del Trabajo nacional e internacional.

#### **4.3. Publicación de ofertas de trabajo**

Estas ofertas de trabajo suelen anunciarse o publicarse en los diferentes medios de comunicación que pueden ser escritos y hablados, a través de periódicos, radio y televisión, en donde los patronos o empleadores ofrecen los diferentes puestos de trabajo que están vacantes para que los aspirantes se enteren y acudan al llamado con los documentos y demás requisitos que se exigen.

Las ofertas de trabajo que a diario anuncian los patronos por los diferentes medios de comunicación, seleccionando a los aspirantes a ocupar las plazas vacantes por razones de estado civil, sexo, religión y edad, son discriminatorias puesto que atienden a razones personales o de interés patronal y que afectan a la clase trabajadora, teniendo



como consecuencia el desempleo, la vagancia, el sub-empleo, la delincuencia, la pobreza; situaciones que van en contra del desarrollo de nuestro país.

“Se ha establecido que un alto porcentaje de empleadores excluye de la posibilidad de optar al empleo a personas cuya edad sea mayor a la de los treinta años y en otros casos de los treinta y cinco años en adelante.”<sup>19</sup>

Un portal de empleo es un sitio web especializado que integra oferta y demanda laboral existente en el mercado. El objetivo principal de este espacio, que puede ser pagado o gratuito, es ofrecer a sus usuarios un servicio de búsqueda de trabajo en línea, de manera rápida y simple.

En el caso de Internet, el portal de empleo reúne diversas vacantes de distintas empresas e instituciones, para gran parte de las áreas y cargos existentes en el mercado de una zona geográfica determinada. Los usuarios por su parte, ingresan su currículum a través de la red, lo que les permite postular a los avisos de su interés de manera ilimitada. Estas búsquedas pueden realizarse a partir de distintas categorías, ya sea ciudad o región, área, tipo de cargo, carrera, entre otras.

A fin de llevar a cabo el análisis desde el punto de vista económico del mercado de trabajo u oferta de trabajo en cuanto a su publicación, se manejan una serie de indicadores que permiten conocer su realidad y se expresan a continuación:

---

<sup>19</sup> Pénate Rodríguez, Fermina de los Angeles. **La vulneración del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo**, Pág. 59





**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**.

**Desempleo:** Son aquellas personas que integran la población económicamente activa y que no encuentran empleos.

**Subempleo:** Existe subempleo cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas, como por ejemplo, las referentes a la jornada de trabajo legalmente establecida o a otra ocupación posible, teniendo en cuenta la calificación profesional (formación y experiencia profesionales).

**Índice de Salario Real:** Se elabora con el objetivo de medir la evolución del poder de compra del salario.

**Empleo informal:** Se refiere a las personas que poseen empleos que carecen algunos elementos básicos: protección por parte del ordenamiento jurídico, seguridad social, estabilidad, relación laboral, entre otros.

**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.

Los índices de precios al consumidor se utilizan con diversos fines tales como: Negociación, indización o ambos casos, por el gobierno (especialmente de impuestos, contribuciones y beneficios de la seguridad social, remuneraciones y pensiones de los funcionarios tasas multas, de la deuda pública y sus intereses), en los contratos privados (sueldos, salario, primas de seguro y servicios) y en decisiones judiciales (pensiones alimentarias).

#### **4.4. Características de la oferta de trabajo**

a) Son medios de comunicación por los cuales los patrones ofrecen sus ofertas de empleo y los trabajadores desempleados buscan ubicarse según su oficio o profesión.

b) Son los medios que sirven de aviso o anuncio para que los trabajadores se enteren y puedan ocupar las plazas vacantes en las diferentes empresas.



c) Son las promesas o proposiciones para que los trabajadores desempleados puedan ubicarse en un empleo.

d) Es la proposición para celebrar un contrato de trabajo.

#### **4.5. Oferta de trabajo según la legislación guatemalteca**

Los patronos de la iniciativa privada al anunciar sus ofertas de empleo por los diferentes medios de comunicación contravienen las disposiciones legales de trabajo, al hacer discriminación entre los aspirantes a ocupar un empleo o puesto de trabajo, especificando como requisito para llenar las plazas vacantes el estado civil, el sexo, la religión y la edad, sin cumplir los requisitos legales que se establecen cuando el trabajador deba tener alguna cualidad o característica para ser contratado; lo que constituye una falta laboral evidente.

Cuando se habla de discriminación laboral se debe establecer que tanto la Constitución Política de la República como el Código de Trabajo se oponen a la discriminación de toda forma en las oportunidades de trabajo, ya que los tratados en materia laboral ratificados por Guatemala fomentan la igualdad y no discriminación en el amplio tema laboral.



A manera de aportación se puede establecer que es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social fiscalice las diversas ofertas de trabajo en Guatemala en sus diversas modalidades como lo son a través de medios escritos, televisivos, radiales, a través de la web u otros; para que se evite la flagrante violación al derecho al trabajo al imponer requisitos que atentan contra la población en general por ostentar la calidad de discriminatorios en diversas áreas.



## CAPÍTULO V

### **5. Análisis Jurídico y Social de la discriminación laboral por edad de las personas adultas mediante ofertas de empleo en Guatemala**

La discriminación laboral por edad de las personas adultas mediante el ofrecimiento de empleo en Guatemala viene siendo un fenómeno añejo al cual aun no se le ha encontrado solución debido a varios factores los cuales se estarán analizando en el presente capítulo. Es impresionante la forma tan descarada en que los empleadores publican las diversas ofertas de empleo estableciendo un límite de edad que por lo general oscila entre los máximos de hasta 25 años o en los mejores de los casos hasta 35 años, discriminando de esta forma a las edades que quedan fuera tomando en cuenta que en estas edades aun se es productivo tanto física como mentalmente.

#### **5.1. Discriminación laboral por edad madura en ofertas de empleo en Guatemala**

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, no cumplen sus obligaciones legales pues esperan que la Inspección General de Trabajo o algún trabajador formule denuncia o querrela para iniciar la investigación sobre hechos que constituyen violación de las disposiciones legales de trabajo y previsión social; no obstante que por disposición de la ley los jueces de trabajo están obligados a iniciar la investigación sobre algún hecho que constituya violación a las disposiciones legales de trabajo y de previsión social que conozcan personalmente. Según Galindo: “En el caso particular de las personas



mayores, la jubilación y las pensiones como fuentes de ingresos es muy limitada pues las personas que acceden a sistemas provisionales son la minoría.”<sup>20</sup>

No existe en Guatemala, una efectiva aplicación del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud de que muchas de las formas de discriminación prohibidas por el Convenio, son permitidas como métodos de selección para el empleo, aun y con todo y su carácter excluyente.

La discriminación que sufren aquellas personas cuya edad rebasa los treinta y cinco años de edad, para ocuparse, genera la elevación de los índices de subempleo y por consiguiente el aumento de la pobreza y de criminalidad.

La discriminación que en Guatemala hacen los empleadores al excluir de la contratación para el trabajo a los trabajadores mayores de treinta y cinco años de edad, no solo vulnera el contenido del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sino además el derecho al trabajo reconocido en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que deviene inconstitucional. Según Galindo “Las tasas específicas de participación laboral tienden a disminuir con la edad.”<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Estrada Galindo, Gustavo. **Exclusión social y envejecimiento.** Pág. 12

<sup>21</sup> **Ibíd.** Pág. 13



El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala apoya el acceso al derecho al trabajo para todos los guatemaltecos, razón que hace que cualquier exclusión devenga ilegal, pues aquella norma no hace excepciones de ninguna naturaleza. Estrada Galindo señala: “De las personas mayores que trabajan la mayoría son rurales (63%) de este porcentaje el 88% corresponde a los hombres y el resto a las mujeres.”<sup>22</sup>

La mayoría de las personas mayores guatemaltecas enfrentan un doble desafío, el primero es el asociado a envejecer en un ambiente de inequidad y exclusión social donde las oportunidades y capacidades se reducen en forma progresiva y donde aun no existe respuesta para los problemas emergentes, y el segundo el inherente al envejecimiento, donde la característica principal son las pérdidas. En el ámbito biológico, estas se relacionan a la perdida progresiva de la capacidad de adaptación y al deterioro de los órganos y sistemas corporales; en el ámbito social se enfrenta perdidas tales como el trabajo, la estabilidad económica, los amigos, etc.

Y en el ámbito psicológico se enfrentan duelos y pérdida de la autoestima al disminuir la independencia. A continuación, se examinan algunos de estos elementos partiendo de tres dimensiones de la exclusión social a saber: la exclusión económica, la exclusión en el ejercicio de los derechos y la exclusión del capital social. Según Galindo: “El hecho de que algunas de las personas de edad madura continúen incorporadas en el mundo de trabajo formal y que en porcentaje no determinado lo hagan en el informal, parece indicar que la necesidad de obtener un ingreso para costear la subsistencia,

---

<sup>22</sup> *Ibíd.*



hace que el trabajo en edades avanzadas se convierta en una obligación y en una medida de sobrevivencia.<sup>23</sup>

En los países desarrollados, el fenómeno de envejecimiento ocurrió en un lapso de casi un siglo, lo que les permitió estar más preparados para responder a las demandas de una población adulta mayor en aumento, a la par de que les habían entregado mejores condiciones de vida en las otras etapas del ciclo vital. En Guatemala este fenómeno se produce en un contexto de mayor precariedad. Según la ENIGFAM, el 65% de las personas mayores de 60 años, tanto indígenas como no-indígenas, se encuentran por debajo de la línea de pobreza y el 36% en extrema pobreza.

La inequidad en las condiciones de bienestar de los adultos mayores se ve acentuada por desigualdades en el acceso a los servicios y a los bienes económicos. Aunque esta afirmación es válida para todas las poblaciones, en el grupo de adultos mayores es especialmente significativa. La menor capacidad de generar ingresos propios, la insuficiente cobertura de los programas de seguridad social, los bajos montos de las pensiones de jubilación, entre otros, incide en el descenso relativo en el nivel de vida que disminuye sus posibilidades de cubrir los costos que supone una vida con bienestar.

Evidentemente, estas condiciones tienen su mayor impacto en los adultos mayores que vivieron en las etapas previas de su vida en condiciones de pobreza, pero también

---

<sup>23</sup> *Ibid.* Pág. 14





afecta en forma significativa a gran parte de los que provienen de estragos socioeconómicos medios o medios bajos.

Según Bodson “La precariedad de las condiciones laborales suele corresponder con la vulnerabilidad de la fuerza de trabajo empleada.”<sup>24</sup>

Además de las iniquidades en la distribución de recursos, la falta de acceso a los servicios básicos, la falta de escolaridad y la baja protección económica de la mayoría de las personas de 60 años agudiza las diferencias en la población adulta mayor del país.

A pesar de que el envejecimiento disminuye las oportunidades de acceder a los bienes económicos, según la ENIGFAM el 76% de las personas mayores de 60 años declara ser receptor de ingresos y el 40% ser el o la receptora principal para sus hogares (véase cuadro 11). Al desagregar los datos pro etnia no se observan variaciones importantes en este parámetro. Esto hace reflexionar sobre las estrategias de supervivencia de estas personas y el papel del trabajo como parte de estas.

Como otros países, en Guatemala la tasa de participación económica de las personas mayores (53%, según la ENIGFAM) es inferior a la de los demás adultos. Esta menor participación, más allá de responder a una decisión voluntaria o a una limitación impuesta por problemas de salud, obedece a las disposiciones que rigen el retiro de la

---

<sup>24</sup> Bodson, Paul. *Las nuevas caras del empleo*. Pág. 61



actividad y a algunas características restrictivas del mundo del trabajo. En el caso particular de las personas mayores de jubilación y las pensiones como fuente de ingresos es muy limitada pues las personas que acceden a sistemas previsionales son minoría. “Los patronos prefieren la mano de obra de una persona joven para explotarla al máximo.”<sup>25</sup>

De cualquier manera, la jubilación, aunque concebida originalmente como una reivindicación de los trabajadores, se ha hecho virtualmente obligatoria en muchos ámbitos del sector formal de empleo. Tal obligatoriedad refleja, en cierto modo, los efectos de un escaso dinamismo en la creación de nuevos puestos de trabajo, la persistencia de altos niveles de desempleo y el elevado índice de sub utilización de la mano de obra; todos estos factores tienden a restringir las posibilidades concretas en extender la vida laboral más allá de una determinada edad.

En estas condiciones es común que la separación de sus empleos involucre, para las personas mayores, un retiro permanente de la fuerza de trabajo remunerada y, en la búsqueda de nuevas ocupaciones, se enfrenta con obstáculos que a menudo no pueden sortearse. Incluso antes de alcanzar la edad de jubilación, las personas que buscan un contrato laboral enfrentan un trato discriminatorio por razón de edad o se ven desplazadas por otros trabajadores más jóvenes, más calificados y con conocimientos más actualizados.

---

<sup>25</sup> Fernández Hernández, Héctor Iván. La discriminación en ofertas de trabajo de patronos de la iniciativa privada de la ciudad capital de Guatemala. Pág. 6



Como se dijo con anterioridad, las tasas específicas de participación laboral tienden a disminuir con la edad. Según la ENIGFAM 98-99, El hecho de que algunas de las personas de edad continúen incorporadas en el mundo del trabajo formal y que un porcentaje no determinado la haga en el sector informal, parece indicar que la necesidad de obtener un ingreso para costear subsistencia hace que el trabajo en edades avanzadas se convierta en una obligación y en una medida de sobrevivencia. Según Fernández: “En la mayoría de los casos los patronos prefieren empleados o trabajadores no mayores de veinticinco años.”<sup>26</sup>

Según el CEOMA: No incluir criterios de exclusión por razones de edad en las ofertas de empleo, eliminando el lenguaje discriminatorio en las mismas: jóvenes graduados, persona madura, retribución de acuerdo con la edad y la experiencia, entre 20 y 35 años,... dicha exclusión se deben convertir en una realidad.

## **5.2. Lo que establece la legislación Guatemalteca en contra de la discriminación laboral por edad**

Las autoridades de trabajo tales como la Inspección General de Trabajo, los Juzgados y las Salas de Trabajo y Previsión Social son las encargadas de velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y previsión social y tienen la potestad de actuar según la ley a solicitud de denuncia de parte o de oficio, para que se hagan efectivas las sanciones a los infractores de las leyes de trabajo, sean estos patronos o trabajadores. Según Fernández: “Los patronos de la Iniciativa Privada al

---

<sup>26</sup> *Ibíd.* Pág. 6



anunciar sus ofertas de empleo por los diferentes medios de comunicación contravienen las disposiciones legales de trabajo, al hacer discriminación entre los aspirantes a ocupar un empleo o puesto de trabajo, especificando como requisito para llenar las plazas vacantes, el estado civil, el sexo, la religión y la edad."<sup>27</sup>

En cuanto a la protección al trabajador la legislación Guatemalteca establece claramente la no discriminación y la no explotación para el mismo; el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "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." No hay justicia social si se discrimina por edad madura; el Artículo 102 literal I establece: "Los trabajadores mayores de 60 años serán objeto de trato adecuado a su edad" esto significa que la Constitución apoya el trabajo aun de los mayores de 60 años como no va apoyar el trabajo de los mayores de 25 y 35 años.

El Artículo 14 bis del Código de Trabajo de Guatemala, establece: "Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio... y para finalizar el Artículo 137 bis del mismo Código establece: "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;

---

<sup>27</sup> *Ibid.* Pág. 58



como podemos ver no especifica por edad madura pero el hecho que establezca “y de cualquier otra índole” deja abierta la prohibición de discriminar por edad.

### **5.3. Lo que establece el derecho comparado a cerca de la discriminación laboral por edad**

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, debe regularse dentro del derecho interno guatemalteco, en vista de que su contenido constituye parte de los derechos mínimos por disposición de la Constitución Política de la República, gozan los trabajadores en Guatemala.

Esta problemática, en el año 2005, adquiere nuevas y especiales dimensiones. Las expectativas de vida en Europa alcanzan los 83 años para las mujeres y sobrepasa los 76 en los hombres. El acumulado de personas mayores que hasta no hace muchos años era considerada de una manera homogénea, como última fase de la vida, es, ahora, un universo altamente diversificado.

Se compone de prejubilados, jubilados forzosos y mayores muy cualificados. Todos ellos se unen, en capacidad y empuje, con mayores y jóvenes, siendo la valoración de sus aptitudes potenciales la que determinará quién es quién. El sociólogo Amando de Miguel considera fundamental introducir la noción de que la actividad, la capacidad productiva incluso, no tiene que relacionarse, fundamentalmente con la edad y cita a Francisco Ayala (escritor fecundo a sus 95 años), a la premio Nóbel italiana Tita Liva



que a los 92 años sigue aportando su valiosa investigación a la medicina, al escritor Miguel Delibes, al filósofo Ernesto Sabato que con 95 años sigue, con lucidez e ingenio, adentrándose en las razones de vivir o Julián Marias, fuente de sabiduría y pragmatismo.

Pero quizá sea Juan Pablo II, quién, con más ejemplaridad, mostró la vitalidad y el dinamismo, siendo capaz de superar atentados y enfermedades, en Roma y en el mundo y poder transmitir su apostolado religioso. Es preciso que la administración y las empresas se replanteen sus políticas de recursos humanos, viendo en el trabajador no sus años, sino su capacidad, ilusión, voluntad y, sin duda, valorando su experiencia. Una persona, una profesión... hay que romper esa idea. Pueden adquirirse, con los años, nuevas capacidades que mantengan activas a las personas mayores y puedan seguir siendo útiles en sus trabajos habituales o en nuevos puestos, a los que llegará, con una preparación adecuada o entrenamiento.

Pero para ello es preciso flexibilidad organizativa, la reconfiguración de las estructuras salariales, las mejoras de los procesos de planificación estratégica, financiera y de recursos humanos. Y, aún más que todo ello, es necesario la voluntad de eliminar el estereotipo que asocia al mayor con incapacidad e ineficacia.

La discriminación en el empleo en el entorno europeo:

El progresivo envejecimiento de los países del entorno europeo, en los que la tradicional pirámide poblacional se ha invertido, se traduce en que la media de edad de



la población activa se ha elevado ostensiblemente. Así en el periodo 1995 – 2015 el grupo de edad comprendido entre los 20 y los 29 años se verá reducido en 11 millones de personas (20%) mientras que el grupo entre 50 y 64 años aumentará en 16,5 millones (25%), según recoge el escenario de base demográfico Eurostat.

La magnitud de estos cambios demográficos obliga a gobiernos, empresas, sindicatos, trabajadores, organizaciones de mayores... a un replanteamiento de las políticas de empleo que hasta ahora se han venido implantando y que, en numerosas ocasiones, han sido favorables a una retirada temprana del mercado de trabajo. Actualmente, la Estrategia Europea de empleo apoya a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

El creciente número de personas prejubiladas y jubiladas constituye un valioso caudal social de experiencia y capacidad que se está infrautilizando. El mayor es marginado y excluido del mercado laboral y sus puestos son ocupados por trabajadores más jóvenes o por emigrantes que llegan a Europa y a España en concreto, atraídos por salarios mayores que en sus países de origen, pero muy pequeños si se extiende al nivel de vida que el trabajador español exige y demanda. Reconociendo esas realidades los países de la Unión Europea han pasado a considerar como normales las PREJUBILACIONES. Han de ser las organizaciones de mayores las que hagan comprender a los gobiernos, empresarios y sindicatos que la discriminación en el empleo es incompatible con los derechos y libertades del ciudadano. La constitución europea tiene sus cimientos en el reconocimiento de toda persona sea cual sea su edad, sexo, religión... como seres con iguales posibilidades y oportunidades.



La Asamblea General de Naciones Unidas en 1948 aprueba la “Declaración Universal de Derechos Humanos”, reconociéndose en su Artículo 23-1 el derecho de toda persona al trabajo y a su elección. En 1957 en el Tratado de Roma se proclama la igualdad en salarios, ratificándose en 1966 el Pacto Internacional de la ONU y en 1975 la primera directiva de la Unión Europea y en todos ellos a la igualdad entre el hombre y la mujer, discriminación grave, y hoy medianamente superada, se une a la equiparación del mayor como ser con derechos paritarios a los más jóvenes. El Tratado de Ámsterdam de 1997, en su Artículo 13, aprueba, por unanimidad, previa consulta al Parlamento Europeo, que se puedan adoptar medidas y acciones para luchar contra cualquier discriminación y cita a la EDAD como una de ellas.

En Diciembre de 1999 se reúne el Consejo Europeo en Helsinki, estableciéndose políticas de empleo para el año 2000, que se estudiarán y asumirán en la Cumbre de Lisboa, en la que los miembros de la Comunidad Europea se comprometen a una ocupación superior al 70%. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclamada solemnemente por los Presidentes del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en la Conferencia Intergubernamental de Niza (diciembre de 2000) es un canto a la igualdad en el empleo y concretamente, la de los sectores más desfavorecidos, entre los que se cita a los de mayor edad. El Artículo 21 prohíbe la discriminación y el Artículo 25 establece textualmente: “La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a tener una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural”.





La discriminación debe verse también como obstáculo a la cohesión económica y social de la Unión Europea. Creo que ha quedado clara la abundante legislación en Europa y en los estados miembros de la Unión, pero hay que dar el paso definitivo y asumir, con sus problemas y costos, los derechos que el mayor exige como compensación a su vida de trabajo, como comprensión hacia su experiencia, sentido práctico, conocimientos... Es alentador que el envejecimiento esté incluido en sus políticas sociales y se vayan adoptando medidas contra la discriminación del mayor en el empleo, pero es preciso que las palabras y documentos sean sustituidas por hechos e incluso que el mayor pueda participar en la toma de decisiones en los problemas que les afecte, haciendo sentir la fuerza de su número que puede llegar a ser decisivo en la estabilidad o cambio de los gobiernos.

El tratado de una Constitución para Europa, aprobado recientemente en España, reconoce que la "no discriminación", es uno de los valores comunes de la unión (Artículo. I - 2). Al señalar en el Artículo. I – 3 los objetivos de la unión, fija en su punto 3 que se combatirá la exclusión social y la discriminación. En el Artículo. II – 80, se reconoce "LA IGUALDAD ANTE LA LEY DE TODAS LAS PERSONAS" y, posteriormente, se prohíbe toda la discriminación, señalando, entre otras, a la edad como una de ellas (Artículo. II – 81).

Además es muy importante citar el Artículo 9.2 de la Consejo Europeo, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones de igualdad reales y efectivas y, a remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación plena de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Es el fundamento de la



acción positiva hacia grupos o personas que sufren una discriminación, es decir, una desventaja social que hay que reparar.

La situación de desventaja social, es el elemento clave en el tratamiento del problema. Surge con fuerza la idea de la igualdad como diferenciación. Ambos conceptos se relacionan de dos formas distintas: la primera, diferenciación para la igualdad indica que el fin de una sociedad más igualitaria, considerada más justa, exige políticas que traten desigualmente a quienes son desiguales con objeto de reducir la situación de desventaja; la segunda, diferenciación como igualdad, tiene el significado de la aspiración de una sociedad igualitaria en la que las relaciones sociales se caracterizan por una diferenciación o diversidad entre los distintos grupos que no implica ni dominación, ni relación injusta entre ellos.

Se señala aquí como importante el Artículo 50 de la Comunidad Europea, que obliga a los poderes públicos “garantizar” la suficiencia económica de las personas mayores y “promover” su bienestar. La Constitución española, aprobada en 1978, al amparo de la cláusula abierta que contiene el Artículo 14 (“cualquier otra condición o circunstancia personal o social), ha interpretado, en jurisprudencia constitucional, que puede albergar otros motivos de discriminación no citados expresamente en el texto. En el Artículo 10 de la citada Carta Magna se señala que la aplicación de los derechos fundamentales y libertades se interpretaran de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como con los acuerdos y tratados ratificados por España, obligando a los gobiernos e instituciones a evitar discriminaciones hacia el mayor y, entre ellas, lógicamente las que puedan afectar al empleo.



El Artículo 17 del Estatuto de Trabajadores prohíbe la discriminación por motivos laborales, estableciendo la nulidad de convenios colectivos y pactos o decisiones de los empresarios que contengan diferencias desfavorables para las personas de mayor edad.

Pese a todo ello la Institución del Defensor del Pueblo ha recogido numerosas quejas de organizaciones de mayores y de personas de edad, particularmente, sobre la discriminación en que se ven sometidos en la adquisición de un nuevo empleo o en su consolidación y mejoras laborales. Elevadas al Ministerio de Trabajo, por dicho organismo, las quejas recibidas, se solicita del mismo un informe para conocer las medidas previstas por la Administración para evitar la discriminación citada.

La Dirección General del Trabajo en su respuesta se refiere a los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE) iniciados en 1998. En el primero de ellos se recogen medidas de protección para los colectivos más afectados por el desempleo, figurando, entre ellos, los mayores. Quieren sustituir las medidas pasivas de empleo por otras activas en donde el desempleado se pueda acoger a las ofertas de trabajo de colectivos con dificultades de contratación, así como incorporarse a escuelas taller y centros de reentrenamiento y formación profesional. También en dicho Plan se contemplan incentivos fiscales a favor de las empresas que contraten trabajadores desempleados.

En los PNAE, de 1999 y 2000 se pone en marcha el compromiso voluntario de actividad destinado a aquellos desempleados que tienen lugar a prestaciones por desempleo, quienes también tendrán una tutoría individualizada que oriente, proteja y consiga el



empleo a aquellos trabajadores con problemas de inserción laboral. Se aprueban, asimismo, medidas de apoyo en las cotizaciones de las empresas, cuando contraten a personal incluido en colectivos de riesgo para el trabajo, en donde se incluirán a los mayores.

Sin restar importancia a dichos planes y a lo que ellos suponen de que se esté luchando con una problemática conocida y grave, hemos de reconocer, según también señala el Defensor del Pueblo, que no se han conseguido logros importantes y la mujer, el discapacitado y el mayor siguen encontrando graves dificultades en conseguir, o continuar, su vida laboral. Tampoco queremos olvidar el fenómeno que en España se vive a partir de 1980 y que ya era habitual en las naciones más desarrolladas de Europa. Nos referimos a la jubilación anticipada de los trabajadores de mayor edad, con la consiguiente implicación que ello supone al gasto social y al crecimiento económico del país.

En el citado informe del Defensor del Pueblo se dice textualmente: La jubilación anticipada se ha generalizado en parte, como un mecanismo empresarial que posibilita la reducción de mano de obra, de la forma menos dolorosa posible, y, en parte también, debido a las expectativas que esta figura crea entre los desempleados, al ser considerada como un premio tras largos años de servicio a la empresa. Los trabajadores de edad avanzada son comprados, de esta forma, mediante despidos y pagos de pensiones, con el consentimiento individual del trabajador y, a menudo, con el sindical.



Por otra parte, como es sabido, con las reestructuraciones laborales se incrementa el riesgo de que los trabajadores mayores queden, posteriormente, desempleados, ya que tendrán muchas dificultades en conseguir un nuevo empleo. Hemos de reconocer, bajo un prisma objetivo, que la política en el trabajo, muy atenta a incrementar el beneficio empresarial, quiere eliminar al mayor y sustituir sus salarios generalmente más altos al ir acumulando subidas y derechos sociales – por otros, más escasos o mínimos de trabajadores jóvenes. Los empresarios se guían por el estereotipo de la pérdida de eficacia de los trabajadores mayores, alegando que sufrirán bajas continuadas por enfermedad.

En las naciones más avanzadas de Europa se ha comenzado a luchar seriamente contra la política discriminatoria en la cual el mayor se verá separado del empleo, o postergado, en beneficio de otros más jóvenes, para ocupar puestos directivos o de mayor responsabilidad en la empresa. En Gran Bretaña se ha publicado el “Código de buenas prácticas sobre diversidad de edad en el empleo” (1999), al que pueden adherirse libremente todo tipo de empresas y negocios que apoyen las normas de tratamiento de las personas de edad en los entornos laborales y en las ofertas de empleo; unidos en el Foro de Empresarios, han conseguido reducir a la mitad el uso del criterio “edad” en los procesos de selección.

En los Países Bajos se han anulado las normas de 1994 en las que ante un despido colectivo se autorizaba que se comenzase con las personas de más edad. Suecia, muy adelantada socialmente, ha elevado la edad de jubilación dos años, quedando fijada en 67. En Francia, la edad se menciona directamente en las leyes sobre el despido



colectivo y se establece que esta circunstancia no puede ser esgrimida, como motivo único, para dar por finalizada una relación laboral, obligándose a los empresarios a resolver las dificultades que existan en la empresa para recolocar a trabajadores de edad contemplando procesos de formación en donde el mayor pueda tener oportunidades en criterios de selección.

En Alemania, con sus graves problemas de paro, el Servicio Federal de Empleo invitó a las empresas a contratar a personas de edad desempleadas. Portugal ha elaborado leyes sobre beneficios fiscales para aquellas empresas que contraten o retengan a personas de mayor edad. En Austria la normativa establece opciones para reducir la jornada laboral de los trabajadores de más de 50 años, teniendo obligación las empresas de comunicar los despidos de las personas que cesen en el trabajo y superen dicha edad, siendo el Servicio de Empleo el responsable de su nueva colocación.

En el derecho español la Orden del Ministerio de Trabajo de Julio de 1953 reconocía la jubilación por edad del trabajador como un derecho individual que podía ejercitarse cuando lo estimase conveniente, una vez reunidos los requisitos generales establecidos en la Ley. Tradicionalmente por tanto, la jubilación venía siendo considerada como un derecho, y no como una obligación del trabajador, de manera que el tránsito a la situación de retiro quedaba al arbitrio de éste. Con amparo a dicha Orden, el Tribunal Supremo declaró, en sentencia del 30 de junio de 1966, que la imposición al trabajador de una edad de jubilación era materia rigurosamente vedada a la negociación colectiva.



Sin embargo, el Estatuto de Trabajadores vino a incorporar la Disposición Adicional Quinta (posteriormente la Décima) que regulaba la fijación de la edad de jubilación por el Gobierno o las partes sociales. El Tribunal Constitucional, en sentencia 22/1981, echa por tierra lo legislado ya que deja al arbitrio de la administración o de las empresas la edad de permanencia en el empleo, siempre que con ello se asegure la finalidad perseguida por la política de empleo.

El Constitucional deja al Gobierno, o a las partes sociales, la iniciativa para establecer edades de jubilación obligatoria para los trabajadores, considerando que será obligatorio que la plaza vacante sea cubierta por un nuevo trabajador. Aunque el Decreto Ley 5/2001 – Medidas Urgentes de Reforma del Trabajo- anula la Adicional Décima y el Pacto de Toledo establece flexibilidad en la edad de jubilación como un objetivo a conseguir, e incluso el IRPF contempla ventajas fiscales a los trabajadores que continúen en actividad al superar los 65 años, ya el retroceso es evidente y las políticas de empleo, siempre marcadas por intereses de la administración o de los agentes sociales (sindicatos y empresarios), tendrán la llave que permitan eliminar el mayor por jubilación anticipada o por jubilación forzosa.

La Plataforma Europea (AGE) invita a las Instituciones de la U.E., a los Estados miembros y demás sectores a EMPRENDER MEDIDAS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO DE LA IGUALDAD ENTRE TODAS LAS EDADES.



Entre otras medidas aconseja las siguientes:

- "FIRMEZA Y DETERMINACIÓN PARA HACER ILEGAL LA DISCRIMINACIÓN FUNDADA SOBRE LA EDAD EN EL EMPLEO, ASEGURANDO UN SEGUIMIENTO EFICAZ DE LA DIRECTIVA 2000/78.- ELABORAR UN MARCO GLOBAL DE LEYES PROHIBIENDO LA DISCRIMINACIÓN SOBRE LA EDAD EN LA SOCIEDAD.- PONER EN MARCHA, A NIVEL NACIONAL, LOS PROCESOS DE CONSULTAS Y SEGUIMIENTO EN BUSCA DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LAS PERSONAS MAYORES.- PROSEGUIR EL DESARROLLO DE LA BÚSQUEDA DE FUENTES DE INFORMACIÓN EN EL CAMPO DEL ENVEJECIMIENTO.- MEJORAR LA IMAGEN DE LAS PERSONAS MAYORES".

Concluye dicha Plataforma con una llamada a las Asociaciones de Personas Mayores, a los que les responsabiliza sobre la necesidad de adoptar una actitud activa y reivindicativa que impacte en la sociedad y en todos sus estatutos e instituciones. Es necesario señalar que el derecho comparado se encuentra en un estado mucho mas avanzado de lucha contra la discriminación laboral por edad madura o adulta.

#### **5.4. Edad laboral económicamente activa**

Las jubilaciones anticipadas, se consideran contraproducentes para el individuo y para la sociedad y, por ello deben de restringirse al máximo. En los planes y acuerdos de reducción de puestos de trabajo, debe de suprimirse cualquier referencia a la edad de





los trabajadores, teniendo en cuenta, exclusivamente, razones objetivas con igualdad para todos.

La Población Económicamente Activa es una expresión creada por la ciencia económica para describir, dentro de cierto universo de población delimitado, al subconjunto de personas que son capaces de trabajar y desean hacerlo. Según Alvarado Meza “población en edad activa: Está constituida por las personas en edad de trabajar; en el caso de Guatemala, esta integrada por las personas de 10 y más años de edad.”<sup>28</sup>

La definición de este subconjunto varía de acuerdo a las leyes o acuerdos de cada país o bloque económico con relación a su información demográfica particular y características sociales propias. Actualmente se podría considerar que la edad más baja del rango está alrededor de los 12 a 15 años, y la más alta se encuentra entre los 60 y 70 años.

Según Alvarado Meza “población económicamente activa la constituyen las personas que estando en edad de trabajar tienen una ocupación o la buscan activamente, en otras palabras es la suma de los ocupados más los desocupados.”<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Alvarado Meza, Rosa María. *El modelo de crecimiento económico y los desequilibrios del mercado de trabajo en Guatemala*. Pág. 169

<sup>29</sup> *Ibíd.* Pág. 169



Según las recomendaciones de las Naciones Unidas, la población económicamente activa (PEA) abarca a todas las personas de uno y otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos durante el periodo de referencia elegido para la investigación. Para los fines de comparabilidad internacional el rango de edad de la Población Económicamente Activa es a partir de 15 años de edad a más.

Lamentablemente la cultura guatemalteca actual discrimina a las personas mayores en general principalmente a los ancianos con la famosa frase “si vos ya sos viejo” sin saber que la vejez o madurez no es el fin de la etapa laboral o de la edad económicamente activa, por lo que se hace necesario que por medio de las autoridades correspondientes se fomente la inserción de los adultos mayores o las personas mayores de treinta y cinco años a la actividad laboral.

Fernández señala “las ofertas de trabajo en Guatemala, seleccionando por razones de estado civil, sexo, religión y edad son discriminatorias y afectan a la clase trabajadora lo cual va en contra del desarrollo de nuestro país.”<sup>30</sup>

### **5.5. Fundamentos negativos y equivocados de la discriminación laboral por edad según la ciencia médica laboral**

No existe ni un solo fundamento científico o legal que establezcan la inutilidad en las personas mayores de treinta y cinco años, aun en los de sesenta años y en muchos

---

<sup>30</sup> Fernández Hernández, Héctor Iván. *La discriminación en ofertas de trabajo de patronos de la iniciativa privada de la ciudad capital de Guatemala*. Pág. 59



casos tanto a nivel nacional como internacional estén excelentes trabajadores de la tercera edad los cuales se encuentran en su mejor época laboral.

Según Valcárcel “No existen razones objetivas que permitan afirmar que el envejecimiento genera un deterioro que justifica la jubilación anticipada o forzosa a una determinada edad. Más bien, es al contrario y los gerontólogos sostienen que si se dan tres condiciones el deterioro puede ser perfectamente controlable o reducirse al mínimo a través de: Constante ejercicio de actividades saludables, adecuada dieta alimenticia y un control sanitario preventivo. Si así se hace, no sólo se aumentará la longevidad, sino las condiciones físicas y psíquicas proporcionarán excelente calidad de vida.”<sup>31</sup>

Sin embargo, si falla alguna de las condiciones la vida del mayor puede sufrir un deterioro fulminante en el que podría influir, en primer lugar, generalmente, la pérdida de trabajo habitual que, en forma de cascada, se proyectaría sobre los aspectos físicos, psíquicos, económicos..., produciendo el aislamiento social, la exclusión y una muerte, muchas veces, prematura.

García Añoberos en un artículo titulado “Los esclavos felices”, llega a la conclusión de que el jubilado es un ciudadano de segunda que tiene todo el tiempo libre, siempre que no se le ocurra aprovecharlo para obtener una remuneración a cambio de trabajo, siempre que no se le ocurra dejar de ser clase pasiva. Ese sentimiento lo expresa

---

<sup>31</sup> Coldefors Valcarcel, José. **CEOMA: Confederación española de Organización de mayores; Discriminación por edad.** Pág. 2



Javier Sadaba al exclamar, con dolor y rabia: Tachamos a lo viejo, lo eliminamos de nuestra vista y lo situamos allí donde no moleste porque, previamente, lo hemos reducido a una nada.

El expresidente Español José María Aznar en la audiencia concedida a la Junta Directiva de la Asociación de Prensa de Madrid (Palacio de la Moncloa – 3 de Noviembre de 1999) califica a la jubilación forzosa como un disparate y el premio novel Camilo José Cela, la juzga como un crimen lento y silencioso, pero fatal para el mayor.

En el manifiesto del Día Internacional de las Personas Mayores y del inicio del año 1999 como Año Internacional de los Ancianos se escribe lo siguiente: La sociedad española necesita abrir, de par en par, las puertas a sus mayores, con vistas al aprovechamiento inteligente de su riqueza intelectual, de su experiencia reflexiva y madura, así como de su capacidad creativa. Según “De acuerdo con los estándares de la medicina del trabajo que evalúan el rendimiento y la vida útil del trabajador para el trabajo, las edades por los patronos desechadas, son consideradas las más productivas del hombre, por consiguiente la discriminación no solo es contraria a razones productivas y de salud sino además se constituye en un motivo de discriminación.”<sup>32</sup>

La discriminación, por razón de edad, alcanza cuotas de crueldad. Esas reflexiones avaladas por multitud de expertos, de profesores, de científicos y, también, de trabajadores, son escuchadas, con respeto, y olvidadas inmediatamente. El silencio de

---

<sup>32</sup> Peñate Rodríguez, Fermina de los Angeles. Ob. Cit. pág. 59



políticos, sindicatos, instituciones... es el arma ofensiva de aquellos que defienden parcelas de poder, sus propias posiciones; se mezcla y une al de empresas y trabajadores jóvenes que buscan mantener o aumentar sus beneficios, mejorar su status laboral y, en definitiva eliminar competidores posibles. Según Colldefors "perder el trabajo a una edad temprana, cuando las condiciones intelectuales y físicas son buenas, es quedar incluidos en el grupo de jubilados o retirados."<sup>33</sup>

Razón por la cual se concluye que es un **total y rotundo error** el pensar que las personas de mayor edad son inútiles laboralmente hablando y que están en un estado de impedimento en el cual no pueden desempeñar dignamente y con destrezas y eficiencia la labor encomendada. Es preciso que surja una nueva cultura laboral de la persona mayor o con edad madura, en donde éste, se ocupe con la eficacia, experiencia y dignidad.

---

<sup>33</sup> Colldefors Valcarcel, José. Ob. Cit. 12





## CONCLUSIONES

1. En Guatemala el trabajo no es la acción más importante y también no se le incentiva como una forma legal e idónea de llevar el sustento diario a los seres queridos o cargas familiares.
2. En Guatemala no se apoya e incentiva la creación y desarrollo de las empresas, a sabiendas que la empresa privada es la que sostiene actualmente en gran medida el presupuesto general de ingresos de la nación.
3. El Estado de Guatemala no cumple con la profesionalidad en el trabajo al no prestar especial atención en su formación a los trabajadores de mayor edad, pues con esto no da cumplimiento a la normativa nacional y tratados ratificados en materia laboral y derechos humanos.
4. Los efectos negativos como el desempleo, pobreza, aislamiento social y económico acontecieron debido a la discriminación laboral por edad madura en Guatemala.



5. Al no rechazar las prácticas de discriminación laboral por edad madura o adulta en Guatemala a través de las ofertas de empleo, el trabajador que es sujeto de las mismas sufre daños morales, psicológicos, sociales y económicos de enorme envergadura, pues dichas prácticas no se encuentran acordes con los estándares de la medicina de trabajo y la ciencia en general.





## RECOMENDACIONES

1. Se hace indispensable que el Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, controle y fomente el trabajo como la acción más importante y que al mismo se le incentive como una forma legal e idónea de llevar el sustento diario a los seres queridos o cargas familiares.
2. El Estado de Guatemala debe de tener como política de Estado la acción de apoyo, incentivo, creación y desarrollo de las empresas a nivel general, lo cual traerá como efecto principal el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB).
3. Es de vital importancia que el Estado de Guatemala cumpla con la profesionalidad en el trabajo, prestando especial atención en su formación a los trabajadores de mayor edad, pues con esto dará cumplimiento a la normativa nacional y tratados ratificados en materia laboral y de derechos humanos.
4. Se hace necesario crear una cultura de valorización y de respeto en Guatemala hacia las personas de edad mayor o adulta, para que de esta forma se eliminen los efectos negativos existentes debido a la discriminación laboral por edad madura en Guatemala a través de las ofertas de empleo.
5. Los empleadores en Guatemala en unión al Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberán estandarizar las ofertas de trabajo sin discriminar y dañar a las personas de edad adulta o madura, debido a que según la medicina del



trabajo el rendimiento y la vida útil de los mismos son consideradas las más productivas y de experiencia invaluable.



**ANEXOS**





## ANEXO I

### Tasas de actividad de la población de 60 años y más.

PAÍS	1990	2000	Proyección 2020
ARGENTINA	24,4 %	23,4 %	24,5 %
BOLIVIA	47,9 %	<b>43,9 %</b>	38,9 %
BRASIL	27,2 %	25,4 %	23,8 %
HILE	21,1 %	20,4 %	20,8 %
COLOMBIA	32,1 %	29,5 %	25,1 %
COSTA RICA	26,8 %	25,3 %	25,6 %
CHILE	18,5 %	18,7 %	17,2 %
ECUADOR	42,9 %	<b>40,0 %</b>	34,5 %
EL SALVADOR	40,0 %	36,9 %	31,4 %
GUATEMALA	39,4 %	38,2 %	36,2 %
HAITÍ	54,2 %	<b>53,0 %</b>	50,0 %
HONDURAS	46,1 %	<b>43,8 %</b>	39,0 %
MÉXICO	34,4 %	31,6 %	25,5 %
NICARAGUA	41,3 %	<b>40,2 %</b>	35,4 %
PARAGUAY	27,9 %	25,8 %	23,0 %
URUGUAY	34,4 %	33,3 %	29,6 %
PERÚ	41,4 %	38,7 %	33,5 %
REPÚBLICA DOMINICANA	54 %	<b>50,5 %</b>	44,7 %
URUGUAY	19,8 %	21,4 %	25,5 %
VENEZUELA	30,1 %	27,2 %	23,3 %

(Fuente: Boletín Demográfico del CEPAL, Julio 2003)



## ANEXO II

### Tasas de actividad de la población urbana y rural de 60 años y más. PAÍS (Año 2000)

	POBLACIÓN URBANA	POBLACIÓN RURAL
ARGENTINA	22,2 %	36,4 %
BOLIVIA	34,5 %	55,7 %
BRASIL	21,5 %	39,5 %
CHILE	18,0 %	33,1 %
COLOMBIA	24,5 %	43,9 %
COSTA RICA	19,4 %	33,3 %
CUBA	17,3 %	25,4 %
ECUADOR	35,3 %	46,5 %
EL SALVADOR	33,1 %	56,3 %
GUATEMALA	35,1 %	40,8 %
HAITÍ	48,2 %	55,3 %
HONDURAS	39,9 %	47,4 %
MÉXICO	29,5 %	37,4 %
NICARAGUA	35,1 %	47,8 %
PANAMÁ	19,2 %	35,1 %
PARAGUAY	29,2 %	39,2 %
PERÚ	31,1 %	59,5 %
R. DOMINICANA	48,2 %	53,5 %
URUGUAY	20,1 %	35,4 %
VENEZUELA	25,8 %	35,4 %

(Fuente: Boletín Demográfico del CEPAL, Julio 2003)



### ANEXO III

## EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD A TRAVÉS DE ANUNCIOS DE PERIODICOS GUATEMALTECOS

Empresa Multinacional, contratará:

# Supervisores de Ventas

**Requisitos:**

- Perito Contador o Bachiller
- Edad entre 25 y 30 años
- Experiencia en ventas al detalle
- Experiencia en control de inventarios, cuadro de ventas diarias
- Orientado al trabajo por objetivos ordenado, pro-activo, responsable
- Habilidad en manejo de personal y de atención al cliente
- Manejo de computación ambiente Windows
- Conocimiento de la ciudad y sus municipios
- Licencia de conducir vigente
- Sin limitación de horario
- Disponibilidad inmediata
- Referencias comprobables

**Ofrecemos:**

- Vehículo de la empresa y combustible
- Sueldo base más comisiones sobre metas
- Prestaciones adicionales a las de ley

**Interesados enviar Currículum Vitae a Buzón No. 631 Transdoc (ttc. 5-59 219) con fotografía y pretensión salarial indispensable, se le dará prioridad a los recibidos hoy y mañana.**

**Capacitadora - Facilitadora**

**Requerimos:**

- Nivel de estudios: Licenciatura o Plénum Cerrado en Marketing, Comunicación, Administración de Empresas
- Mínimo 7 años de experiencia en repartir personal de ventas
- Edad comprendido entre 25 a 35 años
- Sexo Femenino
- Trabajo en Equipo, con iniciativa y creatividad
- Buenas relaciones Interpersonales y humanas
- Disponibilidad de horario
- Acomodada a laborar bajo presión y sobre metas
- Excelente presentación personal

Empresa de Sólido Prestigio contratará

## SECRETARIA ADMINISTRATIVA

**Requisitos:**

- Título de Secretaria (Bilingüe deseable)
- Conocimientos de Office 2003 / Windows XP
- Proactiva y responsable
- Excelente presentación
- Experiencia mínima 1 año en puestos similares
- Edad entre 20 y 25 años

**Ofrecemos:**

- Salario según capacidad
- Ambiente agradable
- Estabilidad laboral
- Prestaciones de ley
- Oportunidades de desarrollo

**Enviar CV con pretensión salarial a reclutamiento.tsa@gmail.com**

EMPRESA MULTINACIONAL CONTRATARA

# LIDER DE PROCESO

**REQUISITOS:**

- Graduado de Ing. Mecánico o Industrial.
- De 25 a 38 años de edad.
- Experiencia de dos años en Empresa de Alimentos.
- Que resida en Mixco o sectores aledaños.
- Experiencia en manejo de personal.

**OFRECEMOS:**

- Estabilidad laboral.
- Ambiente agradable.
- Oportunidad de crecimiento.

Interesados enviar C.V. a Buzón No.552 de Transdoc (11 calle 5-59 zona 9). A más tardar el 23 de septiembre de 2009.

## CONTABILIDAD Y AUDITORIA INTERNA

**REQUISITOS:**

- Título de Perito Contador
- Experiencia en Firmes de Auditoría y/o Contabilidad mínimo 2 años comprobables
- Edad de 20 a 28 años
- Ambos Sexos
- Estudios universitarios en la carrera de Ciencias Económicas o carrera afín

**OFRECEMOS:**

- Salario según capacidad y experiencia
- Prestaciones de ley
- Bonificación por productividad
- Buen ambiente de trabajo
- Estabilidad laboral y oportunidad de desarrollo

Interesados: envíe currículum con fotografía reciente o no se tomará en cuenta al correo reclutamiento@ytutrac.com.gt. O presentársela a la dirección: Calzada Aguilar Batres 56-18 zona 11.

EMPRESA MULTINACIONAL Contratará

## VENDEDORES

**REQUISITOS:**

- Estudiante de Comercio Internacional, Mercadotecnia, o carrera afín.
- Experiencia en la promoción y venta de servicios de logística y transporte de carga (Indispensable)
- Edad entre 25 y 35 años
- Buenas relaciones públicas
- Orientado a trabajar sobre Metas y Resultados
- Alto nivel de liderazgo, habilidad para trabajar en equipo
- Poseer vehículo propio. (Indispensable).

## VENDEDORAS PARA KIOSKOS

Para Miraflores y Próceres

Edad de 25 a 30 años, graduada, habilidad numérica, disponibilidad de horario. Actitud de servicio al cliente. Interesadas llamar 2382-8421

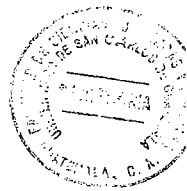
## PECOS BILL.

CONTRATARA GERENTES DE RESTAURANTES MESEROS - COCINEROS MOTORISTAS Y PERSONAL EN GENERAL

**REQUISITOS:**

- Edad entre 20 y 35 años
- Experiencia en Desección
- Papelería Completa
- Disponibilidad de 1 hora

Presentarse a: 12 Calle 0-30 Zona 9 Centro Comercial Multifar L. 27-1 & 27 Avenida 6-60 zona 11 Int. Las Malajadas. ENTREVISTAS LOS DIAS: 17, 18, 21 y 22 de Septiembre 2009





## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR GUERRA, Lilian Ivonne. **Ilícitos penales vinculados al trabajo**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Ediciones Mayte, 1993.
- ALVARADO MEZA, Rosa María. **El modelo de crecimiento económico y los desequilibrios del mercado de trabajo en Guatemala**. Facultad de Ciencias económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Ed. S.T.I., 1990.
- ALVAREZ MANCILLA, Erick Alonso. **Derecho procesal del trabajo: Con 2006 referencia al Código de Trabajo de Guatemala**. Guatemala: Editorial Vile, ARECHA, Waldemar, **La empresa comercial**. Buenos Aires: Editorial Depalma, 1948.
- BASTOS, Santiago y Manuela Camus. **La exclusión y el desafío: Estudios sobre segregación étnica y empleo en la ciudad de Guatemala**. Guatemala: Editorial Serviprensa, 1998.
- BODSON, Paul. **Las nuevas caras del empleo**. Primera edición. San José Costa Rica. Editorial flacso, 1995.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. 1ª. Edición. México: Editorial Harla, 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Volumen IV, Ed. Heliasta S.R.L, Buenos Aires, Argentina, (s.f).
- Confederación Española de Organización de Mayores. CEOMA. **Discriminación por edad**. España, 2005.
- CERON TARACENA, Haydee Leticia. **Discriminación laboral que sufren las personas discapacitadas como impedimento de su readaptación en el empleo**. Facultad de Ciencias jurídicas y sociales. Guatemala: Ediciones Mayte, 2004.



CORRAL FUENTES, Jesús C. **Programa general del mercado laboral y de las fuentes de empleo en Guatemala.** Guatemala: Editorial Agencia Española de Cooperación Internacional, 1998.

ESTRADA GALINDO, Gustavo. **Exclusión social y envejecimiento.** Guatemala: Editorial Imprenta Artgrafic de Guatemala, 2001.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco.** 2ª. Edición. Guatemala: Editorial Inversiones educativas, 2004.

FUENTES K. Juan Alberto. **Apertura y empleo en Guatemala.** Guatemala: Editorial naciones unidas, 1999.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala.** Guatemala, (s.e), 1998.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Volumen III, Editorial Heliasta S.R.L, vigésima séptima edición. Buenos Aires Argentina, (s.f).

PEÑATE RODRÍGUEZ, Fermina de los Ángeles. **La vulneración del Convenio 111 de la OIT con la Discriminación que se hace sobre los trabajadores mayores de 35 años de edad.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Ed. Mayte, 2001.

PÉREZ VELTRAN, Olga Verónica. **Análisis de la discriminación laboral de la mujer y sus derechos.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Ediciones Mayte, 2004.

PEREZ SAINZ, J. P. **Exclusión y mercado laboral en Guatemala.** Guatemala: Sistema de Naciones Unidas, (s.e), 2001.

Procuraduría de Derechos Humanos Guatemala. Ministerio de Educación y Asociación de Investigación y Estudios Sociales. **Derecho al trabajo.** Guatemala, (s.e), 1994.

RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho al trabajo.** Guatemala: Ed. Sección de reproducción Organismo Judicial, 2001.



VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco.** 6ª. Edición.  
Guatemala: Editorial Universitaria, 2,004.

**Legislación:**

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

**Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Adoptada y Proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948.

**Convención Americana sobre los Derechos Humanos.** De fecha 22 de noviembre de 1969.

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

**Código Penal.** Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.

**Código Procesal Penal.** Decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto No. 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

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