

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two figures. The shield is surrounded by a circular border containing the text "UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA" and "FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES".

**LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL DERECHO LABORAL  
GUATEMALTECO, LA OBLIGATORIEDAD PATRONAL DE INCLUIR UN TRES  
POR CIENTO DEL TOTAL DE TRABAJADORES, QUE SEAN ADULTOS  
MAYORES NO CUBIERTOS POR EL SEGURO SOCIAL**

**CLAUDIA JULIETA RETANA SANTA CRUZ**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2016**

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

**LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL DERECHO LABORAL  
GUATEMALTECO, LA OBLIGATORIEDAD PATRONAL DE INCLUIR UN TRES  
POR CIENTO DEL TOTAL DE TRABAJADORES, QUE SEAN ADULTOS  
MAYORES NO CUBIERTOS POR EL SEGURO SOCIAL**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**CLAUDIA JULIETA RETANA SANTA CRUZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, febrero de 2016

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

**DECANO:** MSc. Avidán Ortiz Orellana  
**VOCAL I:** Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil  
**VOCAL II:** Licda. Rosario Gil Pérez  
**VOCAL III:** Lic. Juan José Bolaños Mejía  
**VOCAL IV:** Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia  
**VOCAL V:** Br. Freddy Noé Orellana Orellana  
**SECRETARIO:** Lic. Luis Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ**  
**EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta: Licda. Miriam Lili Rivera Álvarez  
Vocal: Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández  
Secretaria: Licda. Dilia Augustina Estrada García

**Segunda Fase:**

Presidenta: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera  
Vocal: Lic. Héctor Orozco y Orozco  
Secretaria: Lic. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla

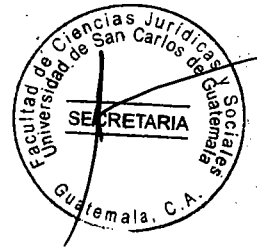
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



Guatemala, 22 de octubre del año 2010.

Licenciado (a)  
MYNOR PENSAMIENTO  
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Pensamiento Mynor:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: CLAUDIA JULIETA RETANA SANTA CRUZ, CARNE NO.6,042, intitulado "LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, LA OBLIGATORIEDAD PATRONAL DE INCLUIR UN TRES POR CIENTO DEL TOTAL DE TRABAJADORES, QUE SEAN ADULTOS MAYORES NO CUBIERTOS POR EL SEGURO SOCIAL" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor (a) esta facultado (a) para realizar modificaciones 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 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 estimen pertinentes".

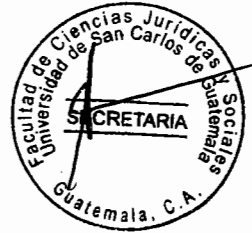
**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

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

c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo

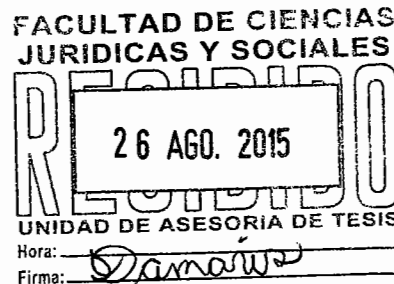


Lic. Mynor Pensamiento  
Abogado y Notario  
6ª. Av. 0-60 zona 4, Torre Profesional I, Of. 311  
3er. Nivel del Gran Centro Comercial de la zona 4  
Cel. 58110102



Guatemala, 10 de agosto de 2015.

Doctor  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho



Respetable Doctor:

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle, que por resolución de esa decanatura se me nombró como Asesor de Tesis de la estudiante **CLAUDIA JULIETA RETANA SANTA CRUZ**, quien elaboró el trabajo intitulado: "**LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, LA OBLIGATORIEDAD PATRONAL DE INCLUIR UN TRES POR CIENTO DEL TOTAL DE TRABAJADORES, QUE SEAN ADULTOS MAYORES NO CUBIERTOS POR EL SEGURO SOCIAL**", y con base en dicha resolución y al tenor de lo que al efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar además, de que no soy pariente dentro de los grados de ley de la estudiante **CLAUDIA JULIETA RETANA SANTA CRUZ**, lo siguiente:

- *Del contenido científico y técnico:* El presente informe ha sido desarrollado conforme los cánones y fundamentos de la ciencia del derecho. Desde el punto de vista de la técnica jurídica, se constituye el tema de la contratación de los trabajadores Adultos Mayores no cubiertos por el Seguro Social.
- *De la metodología:* Los métodos utilizados por la estudiante ha sido el inductivo y el deductivo. El primero de los cuales, permite establecer juicios de carácter general mediante el análisis del derecho comparado, así como, la legislación internacional y la nacional en relación al tema tratado. En el caso del método deductivo, su empleo ha permitido determinar la necesidad de que se regule en el Derecho Laboral Guatemalteco, la obligatoriedad patronal de incluir dentro de sus empresas, trabajadores que sean adultos mayores.
- *De las técnicas empleadas:* Entre otras, las técnicas empleadas para el presente desarrollo son la observación científica, las fichas bibliográficas y de autor, la estadística y las técnicas jurídicas para la interpretación de la legislación.



- *De la redacción:* Haciendo las debidas observaciones en cuanto a la gramática utilizada en tercera persona a lo largo del punto de contenido de cada capítulo, la redacción es adecuada y corresponde con los trabajos de investigación de esta naturaleza.
- *De la contribución científica:* En cuanto al aporte científico de este trabajo, se trata de un estudio desde el punto de vista cognitivo del Derecho de Trabajo, tutelar de los principios y derechos que tutelan al trabajador.
- *De las conclusiones:* Se comparte el criterio de la estudiante en cuanto a que las leyes vigentes en la actualidad en materia de protección a las personas de la tercera edad no son suficientes y fundamentalmente se evidencia en materia de trabajo.
- *De las recomendaciones:* Es importante recomendar al Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la obligación de propiciar políticas institucionales tendientes a sancionar la discriminación por edad que se produce cuando se presentan denuncias por personas adultas mayores, pues se está infringiendo normas de carácter constitucional; además, el ejecutivo debe propiciar una iniciativa de ley que debe llegar al Congreso de la República que tienda a establecer con carácter obligatorio que los patronos contraten por lo menos el tres por ciento de su personal, en el caso de las personas adultas mayores, y esto se debe estipular en la Ley de Protección de las personas de la tercera edad.
- *De la bibliografía:* Debido a ser esta una investigación desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, los autores más versados en el tema se encuentran citados por el autor de la tesis en el apartado de bibliografía.

Encontrando que el trabajo cumple con todos los requisitos de forma y fondo no se encuentra limitación alguna para emitir **DICTAMEN FAVORABLE** correspondiente.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente,



Lic. Mynor Pensamiento  
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Mynor Pensamiento  
Colegiado 6042



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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de octubre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CLAUDIA JULIETA RETANA SANTA CRUZ, titulado LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, LA OBLIGATORIEDAD PATRONAL DE INCLUIR UN TRES POR CIENTO DEL TOTAL DE TRABAJADORES, QUE SEAN ADULTOS MAYORES NO CUBIERTOS POR EL SEGURO SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

*[Signature]*  
 BARRERA

*[Signature]*



*[Signature]*  
 Lic. Avidán Ortiz Orellana  
**DECANO**





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi Señor y dador de vida, mi luz y mi fuerza en todo momento, que me ha permitido llegar hasta donde estoy. A él sea la gloria y honra.
- A MIS PADRES:** Eduardo Retana Tecún y Verónica Santa Cruz de Retana; por sus múltiples sacrificios, esfuerzos y apoyo incondicional en todo momento.
- A MI ABUELITA:** Julieta López Molina; por ser un soporte tan importante en mi vida, por haber contribuido a mi formación y por todo su apoyo y cariño incondicional a lo largo de mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Eduardo y Marvin; por su amor y apoyo brindado en todo momento, como ejemplo de que con dedicación y esfuerzo todo se puede lograr.
- A:** Todas las personas que en una u otra forma contribuyeron a mi formación.
- A:** La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a los catedráticos que a lo largo de la carrera me impartieron sus valiosos conocimientos que sin lugar a duda, serán fundamentales en la base de mi profesión.





## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El trabajo de los adultos mayores.....	1
1.1. Antecedentes Internacionales.....	1
1.2. Antecedentes Nacionales.....	5
1.2.1. Época pre-colonial.....	5
1.2.2. Época colonial.....	6
1.2.3. Leyes de indias.....	7
1.2.4. Época independiente.....	8
1.3. Definición del trabajo de los adultos mayores.....	14
1.4. Principios fundamentales.....	18
1.5. Principios Informativos del Derecho del Trabajo.....	20
1.5.1. Principio tutelar de los trabajadores.....	20
1.5.2. Principio de garantías mínimas.....	21
1.5.3. Principio de necesidad e imperatividad.....	21
1.5.4. Principio de realismo y objetividad.....	22
1.5.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	23
1.5.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.....	23
1.6. Principios Sustantivos.....	24
1.6.1. Principio de tutelaridad.....	24
1.6.2. Principio evolutivo.....	25
1.6.3. Principio de obligatoriedad.....	25
1.6.4. Principio de realismo.....	26



1.6.5. Principio de sencillez.....	27
1.6.6. Principio conciliatorio.....	27

## **CAPÍTULO II**

2. La situación del empleo en Guatemala de los trabajadores adultos mayores y una revisión de la legislación vigente actualmente.....	29
2.1. Aspectos considerativos.....	29
2.2. La situación del empleo en general.....	31
2.3. La situación del empleo para los adultos mayores.....	36
2.4. La situación del empleo de los trabajadores adultos mayores y la legislación guatemalteca en el orden laboral.....	43

## **CAPÍTULO III**

3. La necesidad de que se regule en la ley la obligatoriedad patronal de contratación del dos o tres por ciento de adultos mayores no cubiertos por el seguro social, dentro del total de su personal en la legislación laboral guatemalteca.....	57
3.1. Aspectos considerativos.....	57
3.2. Ventajas y desventajas.....	61
3.3. Análisis de legislación comparada.....	63
3.3.1. República de Venezuela.....	63
3.3.2. República de Colombia.....	66
3.3.3. República de Bolivia.....	67
3.3.4. República de Nicaragua.....	68
3.3.5. República Dominicana.....	70
3.4. Propuestas de solución.....	72
3.4.1. La reforma al Artículo 22 de la ley de protección de las personas de la tercera edad.....	72



**Pág.**

3.5. Bases para la creación de la ley o reforma al Código de Trabajo.....	75
3.5.1. El proceso de creación y sanción de la ley en Guatemala.....	76
3.5.1.1. Iniciativa de ley.....	76
3.5.1.2. Presentación y discusión.....	77
3.5.1.3. Aprobación.....	77
3.5.1.4. Sanción o veto.....	78
3.5.1.5. Promulgación.....	78
3.5.1.6. Publicación.....	79
3.5.1.7. Vigencia.....	79
3.5.1.8. Bases para realizar una reforma al Código de Trabajo a favor de los adultos mayores.....	79
3.5.2. Propuestas a implementar en el Código de Trabajo que favorezcan a los adultos mayores.....	80
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>87</b>



## INTRODUCCIÓN

El motivo de esta investigación es analizar la situación que viven los adultos mayores en el ámbito laboral. Como se sabe, las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. Como es del conocimiento general, en Guatemala no existe una política de Estado en favor del empleo de los adultos mayores no cubiertos por el seguro social, que tenga como objetivo la puesta en práctica de un plan específico que promueva el empleo para estas personas. Asimismo, no existe en las autoridades, la conciencia de establecer medidas para la aplicación de un porcentaje, como por ejemplo del tres por ciento (3%) en favor de trabajadores en estas condiciones, en empresas de 50 o más empleados.

La hipótesis que se plantea es que se vulneran los derechos de los adultos mayores, al no existir una verdadera política de Estado, que garantice la reinserción de estas personas en el mercado laboral, mediante la aplicación de medidas que tiendan a establecer la obligatoriedad patronal de incluir por lo menos un tres por ciento (3%) del total de trabajadores que sean adultos mayores no cubiertos por el seguro social.

Entre los objetivos de este trabajo están: demostrar que no existe una verdadera política de Estado que tienda a garantizar el derecho al trabajo de los adultos mayores y que a causa de no haber una normativa legal que regule la obligatoriedad patronal de contratar a personas en estas condiciones, sus derechos son vulnerados, siendo víctimas de discriminación laboral. También se proponen bases para que se incluya en la normativa nacional laboral guatemalteca, la obligatoriedad patronal de que se establezca un tres por ciento del total de trabajadores adultos mayores no cubiertos por el seguro social.



Este estudio ha sido dividido en tres capítulos, a saber: El primero contiene lo relativo a los aspectos generales del trabajo de los adultos mayores, en el cual se exponen los elementos fundamentales para la comprensión del tema; el segundo abarca lo concerniente a la situación del empleo en Guatemala de los trabajadores adultos mayores, en el cual se hace una revisión de la legislación vigente actualmente en relación a dicho tema; y, el tercero, lo atinente a la necesidad de que se cree una ley que regule la obligatoriedad patronal de contratación del dos o tres por ciento de adultos mayores no cubiertos por el seguro social, dentro del total de su personal en la legislación laboral guatemalteca; capítulo en el que se expresa las bases para realizar una reforma al Código de Trabajo a favor de los adultos mayores.

Se emplearon los métodos: inductivo, mediante el análisis del derecho comparado, así como la legislación internacional y la nacional; deductivo, para determinar la necesidad de que se regule en el derecho laboral guatemalteco, la obligatoriedad patronal de incluir dentro de sus empresas, trabajadores que sean adultos mayores no cubiertos por el seguro social; y, finalmente, el analítico, para el estudio de la legislación internacional, así como el derecho comparado en relación al tema tratado. La técnica usada para la recolección y estudio de material, fue la bibliográfica.

De lo anterior, se pudo determinar las razones por las cuales es ineficaz la ley específica relacionada con el tema, en materia de protección de los derechos humanos de las personas de la tercera edad y, como se evidencia con este trabajo de investigación, surge la necesidad de que se adecue a una realidad más concreta la ley específica, y en base a lo que ha establecido la legislación comparada consultada, se hace una propuesta de solución.



## **CAPÍTULO I**

### **1. El trabajo de los adultos mayores**

#### **1.1. Antecedentes Internacionales**

Con el objeto de poder comprender mejor el tema del trabajo de los adultos mayores, es necesario hacer un breve resumen histórico de los hechos trascendentales e internacionales que dieron origen al Derecho del Trabajo, el cual ha sido de mucha importancia para el desarrollo de la humanidad.

La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más trágicos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.

El derecho del trabajo surge de la llamada segunda generación de los derechos humanos. Un importante antecedente se remonta a finales del siglo XIX, cuando en su encíclica papal, León XXIII afirmaba la importancia de generar condiciones más dignas para los trabajadores, como precedente de los derechos económicos sociales en el mundo.

Si bien en todas las épocas habrá existido alguna regulación relativa al trabajo, pues este es tan antiguo como el hombre mismo, no es sino hasta la destrucción del modo



de producción feudal que dio paso al sistema de producción capitalista que aparece el Derecho del Trabajo como lo conocemos actualmente; es decir que el Derecho del Trabajo nace con el capitalismo.

En la época del feudalismo, la sociedad tenía un cierto grado de organización, ya que en las ciudades existían las corporaciones que eran organizaciones de talleres artesanales, los cuales se integraban con tres categorías de personas, siendo estas, los aprendices, los oficiales o compañeros y los maestros que era el grado más alto que se podía alcanzar dentro de la organización; en tanto en el campo existían los señores feudales o propietarios de la tierra también llamados terratenientes y los siervos de la gleba que eran los campesinos que trabajaban la tierra del señor feudal a cambio de parte de los productos obtenidos del cultivo de la tierra y de servir como soldados para la defensa del feudo y eventual ataque que el señor feudal podía hacer a otros feudos.

Debido a una serie de factores, entre otros, el aparecimiento del comercio entre ciudades, las dificultades de los aprendices y oficiales para llegar a ser maestros, y que la naciente industria ofrecía Artículos más baratos y mejor presentados se fue destruyendo paulatinamente el sistema corporativo hasta caer en una seria crisis que aunada a otros fenómenos produjo el aparecimiento del sistema capitalista de producción.

“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.”<sup>1</sup>

A partir de la época medieval en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, se da la existencia de las clases agrícolas y se puede considerar a los señores feudales como los patronos, y a los siervos de la gleba como los trabajadores actuales.

A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: Los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si la oportunidad les llegaba algún día, en maestros.

Posteriormente con el invento de la máquina de vapor que fue fundamental para la revolución industrial inglesa, la Revolución Francesa de 1789, que fueron fenómenos que provocaron serios cambios en lo económico y político, se inició la producción en gran escala, es decir crecieron las fábricas en Europa, que según historiadores de la época provocaron la ruina de los talleres artesanales, razón por la cual tanto los artesanos como muchos campesinos tuvieron que incorporarse al trabajo de la industria, situación que produjo grandes consecuencias.

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.17.





Sucedió que la producción en masa requería de más y más mano de obra, la cual era contratada en las condiciones que los empresarios imponían, es decir pagando el salario que ellos decidían y sin ningún límite en cuanto a la jornada de trabajo, surgiendo así lo que se ha conocido en el mundo como jornadas de sol a sol, en razón de que el trabajo se iniciaba con la salida del sol y no terminaba sino cuando este se ocultaba, situación que agravó cuando se descubrió la energía eléctrica pues cuando se pudieron iluminar los lugares de trabajo las jornadas se extendieron hasta catorce o dieciséis horas, además los lugares de trabajo eran insalubres, por ser muy estrechos y con poca o ninguna ventilación.

No obstante que en aquella época privaba el liberalismo económico, que propugnaba el individualismo, es decir la libertad del individuo por encima de todo, lo cual obligaba al Estado a permanecer como un simple espectador de los acontecimientos entre el capital y el trabajo. Ante la difícil situación que se vivía en las fábricas, las protestas de los trabajadores y la presión que ejercían organizaciones como la Iglesia Católica, los Estados de esa época encargaron a determinados funcionarios hacer estudios de la situación imperante, la cual determinó que la mayoría de trabajadores de las fábricas eran mujeres y niños, los cuales eran sometidos a jornadas extenuantes en condiciones infrahumanas para la prestación de servicios.

Estos informes, las presiones de la Iglesia Católica, principalmente en lo relativo a la fijación de salarios remuneradores y jornadas limitadas, algunos estudios médicos que recomendaban la limitación de las jornadas para la protección de la vida de los trabajadores, pero fundamentalmente las protestas de los mismos obreros, provocaron

que los Estados fueran dictando paulatinamente algunas disposiciones relativas al trabajo, por tal razón las principales causas del apareamiento de este derecho fueron dos:

- a) Las duras condiciones que impuso la industria al hombre; y
- b) Las protestas de los trabajadores.

Es hasta finales de siglo XIX que se logra el reconocimiento de las instituciones y los principios fundamentales del derecho de trabajo. Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho del trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción, que tuvo como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre, en vista de que el trabajador de las industrias, era explotado con jornadas excesivas de trabajo, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

## **1.2. Antecedentes nacionales**

### **1.2.1. Época pre-colonial**

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera



alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

### **1.2.2. Época colonial**

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las "leyes indias" y b) en la ciudad organizándolos en gremios.

Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda.

La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo, era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los maestros de taller, los patronos que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no puede considerarse antecedentes del derecho del trabajo, ya que éste tutela al



trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.

### **1.2.3. Leyes de Indias**

Las Leyes de Indias son el resultado de un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes; b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas; c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche; d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales; e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos; f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados; g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes; h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte; i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo sólo a su voluntad e interés; j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo; k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes; l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones; m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar; n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a "verdad sabida".



#### **1.2.4. Época independiente**

El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo. Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este es aplicado a las relaciones de trabajo.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado.



El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio por medio del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida. De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc. Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

- a. La Ley de "Trabajadores Rurales", que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas.
- b. La "Ley Protectora de Obreros", de 1906.
- c. "Ley del Trabajo", contenida en el Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, así mismo establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje.
- d. La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social.



e. La "Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores", aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385.

f. La "Ley de Accidentes", emitida por Jorge Ubico, regulaba la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidente ocurridos en cualquier medio de transporte.

El licenciado Mario López Larrave afirma que: "Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales".<sup>2</sup>

"En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del General José María Orellana (1921-23) y del General Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos.

---

<sup>2</sup> López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38.



Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clase...<sup>3</sup>

En el año de 1931 llega al poder el General Jorge Ubico lo cual conlleva el desmoronamiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, etc.

El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del Gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el Presidente Jacobo Árbenz Guzmán. "Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)".<sup>4</sup>

Es justificado mencionar que con la Revolución de 1944 nace el Derecho Laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica

---

<sup>3</sup> Sandoval Cardona, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Pág. 73

<sup>4</sup> *Ibid.* Pág. 74





preferente frente al capital para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes:

a. La Constitución de la República de Guatemala del 15 de marzo de 1945.

López Larrave manifiesta que: "Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas "Garantías Sociales", y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público".<sup>5</sup> (sic.)

Del Artículo 55 al 71 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los riesgos por lo menos de accidentes de

---

<sup>5</sup> López Larrave. **Ob. Cit.** Págs. 12 y 13.



trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir, establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

b. Decreto 64 del Congreso de la República (9 de abril de 1945)

Este decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

c. Ley Provisional de Sindicalización (26 de marzo de 1947)

Sandoval Cardona indica que la Ley Provisional de Sindicalización: "Reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa)..."<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Sandoval Cardona. **Ob. Cit.** Pág. 78.



#### d. Código de Trabajo

Entró en vigencia el 1 de mayo de 1947, en conmemoración al día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le creyó novedoso pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa Central, así mismo, se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

#### 1.3. Definición del trabajo de los adultos mayores

Para poder saber con claridad que es el trabajo de los adultos mayores, es necesario comprender primero que es el trabajo y posteriormente tener una noción de que es el derecho laboral.

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho



del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Para Allacoti, quien cita a Caldera, "el trabajo es un derecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos.

De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación



para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica.<sup>7</sup>

Asimismo, el derecho del trabajo lo podemos definir según Méndez Salazar, como: "El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".<sup>8</sup>

Guillermo Cabanellas, define al derecho de trabajo así: "Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía, donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción".<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Allacoti, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.

<sup>8</sup> Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo**. Pág. 3.

<sup>9</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 122.

Méndez Salazar quien cita a López Agilar sostiene que: "El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación; cuando se refiere a países de corte socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: El conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica".<sup>10</sup>

En conclusión el derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas, doctrinas, principios, teorías e instituciones que estudian y regulan las relaciones que se establecen entre patrono y trabajador, con ocasión del trabajo, derechos y obligaciones y crea instituciones para resolver conflictos que surjan entre ellos.

Como sabemos, el derecho regula todas las actividades y relaciones del hombre dentro de la sociedad, ahora bien, el hombre necesita satisfacer un sin número de necesidades, y para ello recurre al trabajo, pero ¿Qué es el trabajo? Y trabajo es ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio, toda vez sea lícito, a cambio de una retribución. El trabajo, en sí, es la actividad física, intelectual y de ambos géneros que puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, es un tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del derecho del trabajo.

---

<sup>10</sup>Méndez Salazar. Ob. Cit. Pág. 4



Ahora bien, teniendo claro el concepto de qué es el trabajo, debemos saber qué es el adulto mayor, y se dice que son aquellas personas que alcanzan una edad en la que deben abandonar formalmente el trabajo; esto hace referencia a aquella parte de la población que ha dedicado su vida a trabajar y al cabo de un tiempo debe jubilarse.

El Artículo 3 de la Ley de Protección para las personas de la tercera edad, define a las personas de la tercera edad como: "Toda persona de cualquier sexo, religión, raza o color que tenga 60 años o más de edad. Se considera ancianos en condiciones de vulnerabilidad aquellos que careciendo de protección adecuada, sufran o estén expuestos a sufrir desviaciones o trastornos en su estado físico o mental y los que se encuentren en situación de riesgo:"

Por lo tanto podemos decir que el trabajo de los adultos mayores es toda actividad física o intelectual que realiza cualquier persona de 60 años o más, para satisfacer sus necesidades a cambio de una retribución.

#### **1.4. Principios fundamentales**

Los principios son: "Los valores y postulados esenciales que guían al derecho del trabajo y determinan su manera de ser como instrumento para realizar la justicia laboral".<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 45.



Son también criterios orientadores de los sujetos y constituyen elementos valiosos de interpretación; facilitan la comprensión del espíritu y propósitos de las normas jurídicas.

La idea del trabajo como un derecho y un deber social, recogida por la Constitución Política de la República de Guatemala, equivale a la falta de individualismo; para lo cual, el hombre no tiene derechos para la sociedad, ni ésta contra aquélla, pues dado su enunciado, la fórmula conduce al derecho de los hombres; y que la sociedad y concretamente su economía crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar su trabajo útil para bien de ella, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

Los principios del derecho laboral se pueden clasificar en principios ideológicos y principios comunes. Siendo los primeros los que se encuentran regulados en el Código del Trabajo; mientras que los segundos, los regulados en el resto del marco de la legislación.

La clasificación que se empleará en la presente investigación es la siguiente: Para el caso de los principios ideológicos, habrá de sujetarse a lo establecido en el Código de Trabajo; en cuanto a los principios sustantivos, lo expuesto por los autores Luis Fernández Molina y Rolando Echeverría.





## **1.5. Principios informativos del derecho del trabajo**

### **1.5.1. Principio tutelar de los trabajadores**

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente.

En relación a este principio, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo en este caso, no puede ver únicamente personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador.

Por lo tanto, el derecho del trabajo está constituido con el interés de proteger a los trabajadores; la estructura legal del Código de Trabajo debe tender a brindar más que una protección una tutela, por la vigencia de los derechos de cada trabajador considerado individualmente y asociativa o colectivamente.



### **1.5.2. Principio de garantías mínimas**

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y; de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera, debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una Ley de Trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas. Considerándose que el derecho del trabajo existe con el interés de proteger los derechos del trabajador; éste debe velar porque los sujetos en mención tengan debidamente garantizado que se retribuirá proporcional y justamente su trabajo, así como que contará con todas las medidas adecuadas para que los servicios sean prestados en forma digna.

### **1.5.3. Principio de necesidad e imperatividad**

El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad,

propio del derecho común, el cual supone que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social. En el caso del derecho del trabajo no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva, se refiere a este principio como: "Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. De ahí que la doctrina más generalizada afirme que uno de los rasgos más característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coacción, toda vez que en una proporción elevada los hombres las cumplen voluntariamente, sino porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad."<sup>12</sup>

#### **1.5.4. Principio de realismo y objetividad**

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a

---

<sup>12</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 99



base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Como el mismo texto explica, el derecho del trabajo considera al trabajador desde el punto de vista de su realidad y desde el punto de vista de su objetividad. Es un ente que pertenece a una clase social y a un sector de la población, por lo que cualquier Ley del Trabajo debe considerar tal condición, lo cual significa considerar su realidad. Además debe ser objetivo, puesto que no por el hecho de ser sujeto principal en la relación que se regula, debe sobredimensionarse.

#### **1.5.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público**

Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. En la división del derecho en general, el derecho del trabajo se clasifica en la rama del derecho público, esto en concordancia con la posición que guarda el Estado frente a los sujetos de tal materia; es decir, que guarda una posición jerárquicamente por encima del patrono y del trabajador.

#### **1.5.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático**

Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores; que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad

de contratación. Debido a que establece un equilibrio entre las desigualdades del trabajador con respecto al patrono; en materia económica el derecho del trabajo debe compensar tal situación brindando una protección preferente al trabajador.

## **1.6. Principios sustantivos**

En cuanto a los principios sustantivos, tal como se menciona, se hará referencia a lo señalado por el autor Luis Fernández Molina.

### **1.6.1. Principio de tutelaridad**

Constituye, como señala el autor en mención: “La razón de ser del derecho laboral.”<sup>13</sup>

La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo; resultan conciliatorias y tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Según Luis Fernández Molina: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador.”<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 18.

<sup>14</sup> **Ibid.** Pág. 18.

“En el contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc.). En todas y cada una de estas instituciones está implícita la tutelaridad.”<sup>15</sup>

Lo anterior significa, que efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. Ciertamente, el trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En otras es el trabajador el objeto central de la normativa del derecho laboral.

### **1.6.2. Principio evolutivo**

“Se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.”<sup>16</sup>

### **1.6.3. Principio de obligatoriedad**

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que:  
Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores,

---

<sup>15</sup> *Ibid.* Pág. 19

<sup>16</sup> *Ibid.* Pág. 20



susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

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

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

“La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador”.<sup>17</sup>

#### **1.6.4. Principio de realismo**

En el derecho laboral, el Estado aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del

---

<sup>17</sup> **Ibid.** Pág. 21



derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir (si todavía es posible) la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la sociedad. Ésta es la relación entre derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma. Lo que significa que el interés general prevalece sobre el individual, toda vez que, el derecho del trabajo protege al trabajador, quien numéricamente es más que el patrono. El sector del trabajador es cuantitativamente superior al del patrono, aunque económicamente sea inferior.

#### **1.6.5. Principio de sencillez**

Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

#### **1.6.6. Principio conciliatorio**

Este principio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los Tribunales de Arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.





Quiere decir este principio que, el derecho laboral siempre debe tender a proponer formas de solución, de avenimiento común entre las partes o sujetos del mismo derecho, por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos del derecho del trabajo; establece una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino de los principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.



## **CAPÍTULO II**

### **2. La situación del empleo en Guatemala de los trabajadores adultos mayores y una revisión de la legislación vigente actualmente**

#### **2.1. Aspectos considerativos**

Según los estudios demográficos de las Naciones Unidas, en el año 2000 el mundo contaba con 590 millones de personas de setenta o más años de edad y en el año 2025 serán 1100 millones, con un aumento del 224 por 100 en relación con las cifras de 1975. Dicha población habitará tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo.

Entre los logros obtenidos en el siglo XX con los avances de la tecnología y del conocimiento científico, fue aumentar la expectativa de vida de la población, lo que trajo como consecuencia una revolución demográfica, hecho para el cual los diferentes estados no estaban preparados para asumir. Podemos decir que los países industrializados cuyo crecimiento poblacional de adultos mayores se desarrollaron en forma gradual, está en mayor capacidad de adaptarse y de ajustar los planes de acción ya proyectados para esta situación.

Mientras los países que están en vía de desarrollo viven en la inmediatez, escasamente pueden afrontar su situación actual y no han contemplado las políticas necesarias para legislar, no tienen estrategias para enfrentar este nuevo y arrollador desafío y por la



falta de tecnología y recursos no tienen manera de prepararse para asumir el crecimiento de una población que en el año 2025 llegará a ser cuatro veces mayor a lo esperado. El envejecimiento es en sí mismo un proceso cuya calidad está directamente relacionada con la forma como la persona satisface sus necesidades a través de todo su ciclo vital.

La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes, por ello las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan y se satisfacen en tres contextos: en relación con uno mismo, en relación con el grupo social y en relación con el medio ambiente. La satisfacción de las necesidades de la especie humana, es lo que condiciona la llamada “Calidad de Vida” y esta es, a su vez el fundamento concreto de bienestar social.

Bienestar se ha identificado con “desarrollo económico”, con la “riqueza familiar o individual”, con el “nivel de vida”, con el “estado de salud”, con la “longevidad individual”, con la calidad y cantidad de los “servicios médicos”, con los “ingresos o salarios”, con “la satisfacción de necesidades y deseos” y con la existencia de la llamada “felicidad”, elementos todos que individual o conjuntamente pueden ser sentimientos transitorios y que se traducen en calidad de vida como expresión del bienestar, pero que no pueden ser estudiados en forma simplista y descriptiva sino como, el resultado de ese complejo de elementos expuestos.



## **2.2. La situación del empleo en general**

Uno de los temas recurrentes para las personas y que es uno de sus mayores problemas es el empleo, el cual resulta un hecho irrefutable, pues la situación de empleo constituye una condición imprescindible para las personas, en donde además de ganar experiencia y conocimiento específico, se obtiene como retribución lógica un salario o un sueldo o los honorarios derivados de un contrato y con ello se pueden cubrir las necesidades esenciales de las personas como educación, vivienda, alimentación y salud, aunque la frialdad de las cifras señala lo contrario.

En Guatemala, la situación del empleo es todavía una incógnita, a partir que las estadísticas han estado escasas al respecto; sin embargo, el Instituto Nacional de Estadística (INE) presentó las recientes estadísticas de empleo de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) 2010, que demuestran que el desempleo total constituye un 3.52% sobre la población económicamente activa, pero que el tema del subempleo es uno de los mayores problemas pues constituye de un 21.0% sobre la base de la Población Económicamente Activa (PEA) y que dicha tasa ha venido creciendo paulatinamente desde el 2003. La situación del subempleo constituye la expresión de una realidad social del país; el mercado laboral formal no es suficiente para absorber la mano de obra que se incorpora al trabajo y por lo tanto muchas personas se ven prácticamente compelidas, por exclusión, a incorporarse a realizar actividades laborales parciales, o de baja escala o diferentes a la formación educativa que tuvieron durante varios años.



El subempleo se registra mayormente como el denominado sector informal que como fenómeno de la exclusión social, las personas buscan a partir de la necesidad de cubrir sus necesidades fundamentales y las de sus familias. Si partimos que según datos del Informe Nacional de Desarrollo Humano del 2007, en Guatemala en el año 2006 se tienen datos que existen 1.9 millones de pobres extremos y 6.5 millones de pobres, y de éstos últimos, 1.6 millones se encuentran ubicados en el área urbana y 1.5 millones son indígenas.<sup>18</sup> Adicionalmente, según el mismo informe, en 2006 se calculaba la informalidad en 71.3% del total de la población total ocupada, en donde el 75.7% son mujeres; 85.1% del sector informal se ubica en el área rural; el 85.9 % son indígenas y 92.1% se ubica en niños y jóvenes que se encuentran entre 10 y 17 años.

Para profundizar más en este problema, se tiene que en el 2006, el 62.7% de las personas sobre la población total ocupada, trabajaba en empresas menores de 6 trabajadores; 81.2% de estas personas no contaban con el seguro social y 82.7% se encontraba trabajando sin contrato. Entonces la realidad de las cifras de empleo en este país demuestran que efectivamente se tiene una gran carencia del mismo y ahí ni siquiera se entra a las consideraciones relativas a la calidad de la mano de obra y la necesidad de su capacitación para mejorarla y hacerla competitiva.

Hay diversas fuentes de empleo en el mercado laboral de Guatemala, lo cual no siempre es suficiente para la gran demanda. De hecho, el Instituto Nacional de Estadística (INE), en su Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) del 2002, dio cuenta de que hay nueve mil 332 ocupaciones, por lo que no se detallan, y se limitan a

---

<sup>18</sup> [http://issuu.com/lahoragt/docs/la\\_hora\\_20062011/11](http://issuu.com/lahoragt/docs/la_hora_20062011/11). (Guatemala, 10 de febrero de 2014)



brindar datos por sectores económicos. Otras instituciones han elaborado sus propios estudios, pero no concuerdan con los datos brindados por el INE. Eso sí, todos los análisis reflejan que es la economía informal la que persiste, con un grueso del 75 por ciento; además, el 70 por ciento no completó su educación.

La Organización Internacional de Trabajo, por medio de la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad (2007), determinó que el mayor porcentaje de empresas se encuentra en la Ciudad de Guatemala (74.24 por ciento); en tanto, en la provincia, Escuintla es el departamento que tiene más (14.88 por ciento). En todo el país, se estima que el total de trabajadores el 71.9 por ciento es masculino. Además, el estudio indica que la mayor parte de la fuerza laboral tiene de 18 a 34 años (59.86 por ciento), y el 22.1 por ciento está entre los 35 y 44 años, y 12.08 por ciento de 45 a 54.<sup>19</sup>

Destaca el hecho de que más de la mitad de los trabajadores (58.5 por ciento) tiene una antigüedad en la empresa de uno a dos años. El 22.08 por ciento tiene de dos a diez años, y el 16.3 por ciento más de diez años. En tanto el Ministro de Trabajo reporta que, en el 2008, fueron las industrias manufactureras las que más plazas ofertaron (1,254) según datos del Catálogo Nacional de Operaciones, con información de la Bolsa Electrónica de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asistencia Social.

La Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) presentó en Quetzaltenango los resultados del estudio de opinión pública "La situación del empleo

---

<sup>19</sup> <http://servicios.prensalibre.com/pl/domingo/archivo/revista/2009/agosto/2/trabajo.shtml>. (Guatemala, 15 de febrero de 2014)

en Guatemala, 2012", como parte del Proyecto Diálogo estratégico sobre trabajo decente y economía informal, el estudio tuvo dos áreas, la primera, una encuesta nacional sobre trabajo decente y economía informal, con un universo de 1 mil 200 personas, y la otra, que se realizó con ocho grupos focales de la ciudad de Guatemala, con líderes del sector empresarial, políticos, funcionarios públicos, académicos, periodistas y sindicalistas.

Carmen Ortiz, vicepresidenta de la junta directiva de ASIES, dijo que los principales hallazgos del estudio indican que los asalariados, que constituyen el 36 por ciento, más de la mitad desempeña su trabajo por un período menor de cuatro años, lo que muestra la baja estabilidad laboral, también se evidencian diferencias en la variable étnica, pues el 43 por ciento de los ladinos tiene contrato de trabajo escrito, mientras que los indígenas sólo el 27 por ciento lo posee.<sup>20</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), recomienda que las empresas brinden a sus empleados las herramientas necesarias, para evitar que las labores se vuelvan monótonas, ejercer un liderazgo donde el empleado sea incluido en las decisiones gerenciales (trabajo en equipo), tener condiciones adecuadas de iluminación y ventilación y mantener una buena relación entre todos, porque el clima laboral influye en gran medida en el desempeño: Un ambiente agradable donde fluya la comunicación, brinda nuevas ideas, hace que los trabajadores aporten más e involucra a todos. Al final, la empresa y el trabajador se benefician.

---

<sup>20</sup> <http://ceigua.org/articulo/asies-presento-estudio-sobre-la-situacion-del-empl/> (Guatemala, 10 de marzo de 2014)

En los países desarrollados, especialmente en este momento de crisis, la eficiencia de la mano de obra es un factor determinante para el éxito o fracaso de las economías, tanto en el abastecimiento del mercado interno como por supuesto en las exportaciones al mundo. Los países desarrollados han venido creando innumerables escuelas técnicas y fomentando las carreras universitarias, las especialidades que les permitan producir mejor.

En Guatemala lamentablemente la poca inversión que se hace en capacitación laboral está sesgada y parcializada, los salarios de los trabajadores del sector privado están totalmente desactualizados, ello se comprueba con el hecho que un millón y medio de guatemaltecas y guatemaltecos han inmigrado a Estados Unidos. En muchos casos no existe congruencia con el trabajo desempeñado y el salario que se percibe, tal como lo indica Licenciado Juan Francisco Reyes López: "Los salarios del sector público son una anarquía, cada vez que va terminando un gobierno los seudosindicatos de maestros, de salud, de las municipalidades se aprovechan y plantean pactos colectivos de trabajo y emplazamientos totalmente fuera de lo correcto, por ello tenemos no sólo una sobrepoblación de trabajadores, sino también secretarias ganando igual que un viceministro, conserjes ganando igual que un asesor profesional y en lugares como el Congreso de la República cinco veces más personal del que se necesita."<sup>21</sup> En otros casos la incongruencia se manifiesta con profesionales que teniendo estudios superiores, se encuentran ganando un sueldo muy por debajo al que realmente les corresponde, o peor aún, desempeñándose en puestos distintos al área que dominan, debido a la escases de empleo y la necesidad de llevar un sustento al hogar.

---

<sup>21</sup> [http://issuu.com/lahoragt/docs/lahora\\_30042012/16](http://issuu.com/lahoragt/docs/lahora_30042012/16). (Guatemala, 01 de abril de 2014)



La situación laboral en Guatemala, sigue siendo muy precaria y lo es, aún más, en el área rural en dónde se concentra la mayor cantidad de población indígena. A pesar de que el 49% de la población se encuentra en una relación de trabajo, el 50.1% de la población ocupada no gana el salario mínimo, que tiene un déficit con el costo de la canasta básica vital del 118%. El 80% no cuenta con un contrato de trabajo, el 81.8% no cuenta con seguro social y menos del 20% tiene un contrato laboral.<sup>22</sup>

### **2.3. La situación del empleo para los adultos mayores**

La situación del desempleo en Guatemala es realmente crítica y esta situación genera que muchas personas tengan que malvivir en condiciones realmente extremas de pobreza y con muy poco dinero al mes. En muchos casos ha aumentado la violencia y los robos de forma notable, entre otras cosas porque hay familias que no ven otra salida, aunque nada justifica los robos y la violencia, incluso ni la falta de un trabajo. Tener un trabajo es algo fundamental en cualquier país del mundo, entre otras cosas porque facilita que se puedan hacer frente a los gastos habituales en la casa, alimentación y demás, que siempre es importante para cualquier persona.

Guatemala es uno de los países de Latinoamérica con una situación del mercado laboral más dramática y lo cierto es que sus ciudadanos no tienen mucha esperanza a la hora de buscar un empleo, debido a que las ofertas de trabajo son realmente muy escasas, especialmente para las personas que tienen cierta edad, tal es el caso de los

---

<sup>22</sup> Informe Nacional de Desarrollo Humano 2007/2008. Guatemala: ¿Una economía al servicio del desarrollo humano? PNUD

adultos mayores, que siempre tienen menos opciones de poder trabajar y por lo tanto ayudar a su familia a salir adelante.

Guatemala vive unos años dramáticos en el tema laboral y lo cierto es que muchas personas de este país viven con muy poco dinero al mes. Lo peor de todo es que esta situación no parece que se pueda revertir en pocos años, sino que cada vez Guatemala tendrá una mayor cantidad de personas en el paro y los jóvenes de hoy en día apenas pueden encontrar un puesto de trabajo, lo que suele fomentar el aumento de los robos y de la violencia en grandes y pequeñas ciudades del país. A lo largo de los años no se espera que la tasa de desempleo descienda mucho, ya que el mercado laboral sigue estando en un estado realmente muy delicado.

Nuestra sociedad mantiene la idea de que la vejez es una época de pérdidas, una época en la que la salud, la rapidez de reacción, la inteligencia y la vitalidad van desapareciendo progresivamente, la vejez puede llegar a ser un tiempo de soledad y de retraimiento del mundo exterior. A partir de los 60 años las personas son excluidas de la sociedad ya que a esta edad su tiempo laboral concluye y por lo general son jubilados, pero ¿Qué sucede con las personas que por algún motivo no lograron obtener su jubilación?, la respuesta es evidente, sufren grandes cambios en su vida familiar, laboral y social ya que después de ser personas productivas pasan a ser personas dependientes de los demás.

Lamentablemente no todas las personas adultas mayores pueden gozar de los beneficios que ofrece una jubilación, ya que no toda la población cuenta con un trabajo

estable y formal cuando llegan a formar parte de esta etapa. Surge entonces el conflicto de pensamiento de los adultos mayores por un sentimiento de minusvalía, que muchas veces se ve engrandecido por el comportamiento de la familia; puesto que el adulto mayor por el hecho de permanecer en casa y no aportar nada a la economía familiar, en muchos casos, se le considera una carga y se le delegan actividades de tipo monótono que conlleva a estas personas a desencadenar enfermedades de tipo emocional y por ende enfermedades físicas, o viceversa; lo que acrecienta este sentimiento de minusvalía y desvalorización. Por lo general a los adultos mayores se les mira vendiendo periódicos, billetes de lotería y realizando trabajos pesados en condiciones precarias y sin protección gubernamental o del seguro social en busca recursos para sobrevivir. En algunos casos acompañados por sus seres queridos, y en otros, abandonados por sus familias, hombres y mujeres de la tercera edad se enfrentan a las difíciles condiciones de vida en Guatemala, con la marginación de la sociedad y el Estado.

El problema del abandono de las personas de la tercera edad es común, no sólo en el departamento de Guatemala, sino también en el interior de la República, e incluso, en comunidades donde antes se mantenía una fuerte conexión con los adultos mayores. Como resultado de esa situación, la marginación de ancianos salta a la vista en las calles y en los sectores más pobres de las áreas urbanas y rurales, en donde tienen que buscar sus propios medios para sobrevivir. La escasa ayuda de las instituciones gubernamentales y el seguro social para las personas de la tercera edad es parte medular de este problema. De acuerdo con Alcira Tobar, defensora del Adulto Mayor de la Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH), en Guatemala existe la Ley del

Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, Decreto 85-2005, en la cual se establece que las personas que no cuentan con cobertura social reciben un aporte económico de Q400 por parte del Estado.<sup>23</sup>

Los montos de las pensiones y jubilaciones estatales no concuerdan con el costo de vida actual, mientras que el seguro social acoge a un escaso porcentaje de población con el programa de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, y los Q.400.00 que le ofrece el Ministerio de Trabajo son insuficientes para cubrir las necesidades de las personas.

En Guatemala hay casi un millón de adultos mayores, y únicamente el 12 por ciento tienen una pensión o una jubilación, mientras que el resto cerca del 88 por ciento se encuentran sin cobertura social; la mayoría de estos adultos mayores viven en pobreza y pobreza extrema. Aunque algunos son beneficiarios de la Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, no todos cuentan con una pensión o jubilación, lo que les limita para subsistir y cubrir sus necesidades básicas. En algunos casos la familia los apoya, pero en su mayoría sus parientes los dejan marginados o los abandonan en la pobreza. De acuerdo con la Procuraduría de los Derechos Humanos, los cuatrocientos quetzales (Q400.00) que ofrece el Gobierno sirven únicamente para paliar las necesidades primarias de los beneficiarios, pues con esa suma no se puede pagar la renta de una habitación, tampoco es suficiente para acceder a una dieta adecuada ya que los adultos mayores necesitan una dieta balanceada, y en su mayoría, los receptores la utilizan para comprar algunos medicamentos.

---

<sup>23</sup> [http://issuu.com/lahoragt/docs/lahora\\_05082011](http://issuu.com/lahoragt/docs/lahora_05082011) (Guatemala, 12 de mayo de 2014/Pág. 7)

“En Guatemala según el censo de población de 2002 en el país existen 713 mil 780 personas arriba de los 60 años. Y la asociación nacional de la tercera edad sin cobertura al seguro social, contempla que existen unas 200 mil personas más que viven en las calles y que no fueron tomadas en cuenta por ese estudio del Instituto Nacional de Estadística (INE)”<sup>24</sup>

La mayoría de la población de la tercera edad no tiene ninguna pensión o atención en materia de salud y previsión social. “Un estudio del programa de las Naciones Unidas para el desarrollo indica en el año 2006 solo 127 mil 881 ancianos eran pensionados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)”<sup>25</sup> La realidad del adulto mayor en Guatemala es muy triste, ya que sólo una parte cuenta con la cobertura social del IGSS y pueden contar con los beneficios de este servicio, como chequeos médicos, medicina, pensión de jubilados, hospitalización, beneficios recreativos, entre otros. Pero el otro gran número de personas, no tienen ningún ingreso, ya que según la Asociación Nacional del Adulto Mayor existen más de 550 mil adultos mayores que no reciben ninguna protección del Estado.

La tasa de participación en la economía es inferior a la de los demás adultos. “Este hecho, más allá de responder a una decisión voluntaria o una limitación impuesta por problemas de salud, obedece a disposiciones que rigen el retiro de la actividad y a características restrictivas del trabajo. Además de obstáculos como los altos índices de desempleo y subempleo, la vulnerabilidad y el riesgo de los adultos mayores aumenta

---

<sup>24</sup> <http://especiales.prensa libre.com/revistad/2012/07/01/ultimo.shtml> (Guatemala, 20 de mayo de 2014)

<sup>25</sup> Instituto Nacional de Estadística (INE), Prensa Libre, 28 de noviembre de 2006, Pág. 14.

por el rezago tecnológico y la estigmatización como individuo poco productivo, que les limita competir con generaciones de trabajadores más jóvenes y mejor calificados”.<sup>26</sup>

En la actualidad muchos adultos mayores tienen que seguir laborando, pese a su edad, por la falta de beneficios económicos. El INE señala que al menos cuatro de cada diez personas arriba de los sesenta años son parte del mercado laboral. La mayor parte de los adultos mayores son trabajadores no calificados, le siguen los operarios, artesanos y agricultores, y solo un mínimo porcentaje son profesionales, técnicos u operarios de oficina, los cuales encuentran un gran obstáculo para la obtención de un empleo, debido a que en la mayoría de las ofertas de trabajo la edad es un limitante para ellos, puesto que la misma les impide poder optar a dichos empleos, no importando el cúmulo de conocimientos y experiencia que tengan, simplemente el empleador pone un límite de edad, sin considerar lo productivos que pueden ser y los beneficios que puedan aportar a su empresa.

La Asamblea Mundial sobre el envejecimiento celebrada en Viena en 1982 por la Organización de las Naciones Unidas, presentó una serie de recomendaciones que tienden a satisfacer las necesidades de la vejez, enfatizando lo relativo a la salud, nutrición, vivienda, medio ambiente y educación, mediante la aplicación de principios tales como: Mejorar el bienestar de toda la población, evitar la discriminación, lograr la colaboración de adultos mayores, familia, jóvenes y gobiernos, a través del fomento de la solidaridad entre generaciones y organizaciones públicas y privadas.

---

<sup>26</sup> Estrada Galindo, Gustavo. **Exclusión social y envejecimiento en Guatemala**. Pág. 20



La Segunda Asamblea Mundial sobre el envejecimiento, realizada en Madrid, en abril de 2002, marcó un hito significativo para el mundo y la región.<sup>27</sup> En la actualidad gracias a los acuerdos alcanzados en Madrid, se ha reconocido que el envejecimiento es un fenómeno mundial y que, más allá de las cifras, implica una profunda transformación de nuestras sociedades que exige una readecuación de políticas y programas. En dicha asamblea se adoptaron dos documentos oficiales: La Declaración Política y el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el envejecimiento.

En el primer documento se establecen los compromisos de los gobiernos para responder a los desafíos que plantea el envejecimiento a las formas de organización social, económica y cultural, mientras que el segundo constituye un instrumento programático en que se proponen más de un centenar de recomendaciones en tres áreas prioritarias: a) Las personas de edad y el desarrollo; b) El fomento de la salud y el bienestar en los adultos mayores, y c) La creación de un entorno propicio y favorable.

---

<sup>27</sup> <http://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/MADRID/EstrategiaRegional.pdf> (Guatemala, 02 de junio de 2014)



## **2.4. La situación del empleo de los trabajadores adultos mayores y la legislación guatemalteca en el orden laboral**

La participación en la actividad económica, al igual que la educación y la salud, constituyen elementos importantes para generar bienestar en la población, además de ser una base importante para la jubilación.

En Guatemala cuatro de cada diez personas de 60 años o más, participan en el mercado laboral ya sea como ocupados o como buscadores activos de puestos de trabajo. Las mujeres concurren a este mercado en menor proporción que los hombres. De cada diez personas trabajando, ocho son hombres y dos mujeres.

Las mujeres durante la edad adulta tienen menos acceso al empleo. La mayoría de mujeres al quedar fuera del trabajo formal remunerado, también quedan fuera de los beneficios de jubilación, ya que la mayoría trabajan en casas particulares realizando o ayudando a realizar oficios domésticos, cuidando a los hijos de alguna vecina, situaciones en donde no se ha establecido un contrato donde se contemplen obligaciones del patrono, así mismo desarrolla trabajos temporales como corte de café, recolectando y lavando verdura, lavando ropa, planchando en casas ajenas, etc. “En el área urbana el 70.6 por ciento de los hombres de 60 a 64 años de edad trabajan mientras que las mujeres de este mismo grupo de edad solo trabajan el 22 por ciento.



En el área rural la situación es distinta a la del área urbana”.<sup>28</sup> Esta alta participación de la población adulta mayor en la actividad económica informal puede ser producto de los pocos o nulos beneficios de retiro de la actividad económica remunerada formal y las pensiones por jubilación con monto mínimo, por lo que se ven en la necesidad de trabajar aún en las edades avanzadas de su vida.

En la legislación guatemalteca existen varios cuerpos legales que contienen ciertas regulaciones de orden laboral que se aplican a todas las personas en general y algunas específicamente al adulto mayor, entre ellas se encuentran las siguientes:

A) Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, constituye la carta fundamental de derechos que tienen los ciudadanos y que sobre la misma se han desarrollado una serie de normas ordinarias que tienen aplicación general y especial.

Respecto a los Derechos Sociales, se establecen para todas las personas, los siguientes:

“...Artículo 51.- Protección a menores y ancianos. El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social...”

---

<sup>28</sup> [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/15/15\\_1455.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/15/15_1455.pdf) (Guatemala, 15 de junio de 2014)



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

Para entender mejor el entorno que concierne a este Artículo, debemos comprender a qué se refiere con ***principios de justicia social***. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), éstas se basan en la igualdad de derechos para todas las personas y la posibilidad para todos los seres humanos, sin discriminación, de beneficiarse del progreso económico y social en todo el mundo. “La promoción de la justicia social significa más que aumentar los ingresos y crear empleos. Significa también derechos, dignidad y voz para las mujeres y hombres trabajadores, así como la emancipación económica, social y política”.<sup>29</sup> Dicha disposición garantiza a toda persona (incluyendo a los adultos mayores), el derecho a tener un empleo, el cual ejercerán atendiendo a sus capacidades físicas, cognoscitivas e intelectuales, sin ser discriminados por la edad, estado civil, creencias religiosas, estatus económico-social, entre otros, derecho fundamental contemplado y proclamado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

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

---

<sup>29</sup> Superar la pobreza mediante el trabajo, Informe del Director General de la OIT. Año 2003.



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

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

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

g) **La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni, de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal... Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o disposición del empleador;...**



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

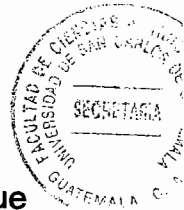
i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este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

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

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

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

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un



trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones;...

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

Este Artículo establece los derechos mínimos que la legislación laboral otorga a todos los trabajadores por igual y regula que toda persona es libre de escoger el trabajo que más convenga a sus intereses, el cual será remunerado en condiciones de igualdad, eficiencia y antigüedad; asimismo, determina el tiempo de duración de la jornada de trabajo, el derecho de disfrutar de un día de descanso a la semana, el cual deberá ser remunerado, derecho a gozar de vacaciones anuales, aguinaldo, indemnización en caso de despido injustificado y que los trabajadores mayores de sesenta años deberán ser objeto de trato adecuado a su edad. Dichos derechos muy rara vez se ven reflejados en la cruel realidad del trabajador adulto mayor, ya que a este se le minimiza y no se le toma en cuenta al momento de optar a un empleo por un hecho natural, inherente e irreversible en cada persona: el paso del tiempo, lo cual les deja sin oportunidad en el mundo laboral guatemalteco.



## B) Código de Trabajo

El Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República, contiene disposiciones legales que se aplican a todas las personas en general y por consiguiente son aplicables también a los Adultos Mayores, atendiendo al tenor del Artículo 31 de dicho cuerpo legal, éste establece que toda persona mayor de catorce años, podrá ser sujeto de una relación de trabajo, confiriéndole derechos y obligaciones; asimismo, éste no determina una edad para dar por concluido los derechos que éste cuerpo legal confiere. En virtud de lo anterior, los adultos mayores están legitimados por este código para hacer valer todos aquellos derechos que hayan sido vulnerados o se encuentren amenazados, pudiendo acudir para tal efecto a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para exigir el cumplimiento de los mismos.

## C) Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad

Esta Ley se encuentra contenida en el Decreto 80-96 del Congreso de la República, la cual entró en vigencia el 1 de enero de 1997. La finalidad de esta Ley es tutelar los intereses de las personas, asimismo que el Estado garantice y promueva el derecho de los adultos mayores a un nivel de vida adecuado en condiciones que les ofrezcan educación, alimentación, vivienda, vestuario, asistencia médica geriátrica y gerontológica, integral, recreación, y esparcimiento y los servicios sociales necesarios para una existencia útil y digna, siendo beneficiarios de la ley todas las personas de 60 años o más, residentes en el territorio nacional, de conformidad a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, sin distinción de ninguna



naturaleza, por credo político o religioso, etnia o condición social. La ley declara, en virtud del principio de especialidad, su aplicación preferente con respecto a otras leyes, así como su forzosa interpretación a favor del anciano.

Establece dos definiciones importantes. Persona de tercera edad es aquella de cualquier sexo, religión, raza o color de 60 años o más de edad; anciano en condiciones de vulnerabilidad, es aquel que carece de protección adecuada, que sufre o está expuesto a sufrir desviaciones o trastornos en su estado físico o mental, o bien está en situación de riesgo.

En el capítulo II de dicha Ley se especifica que toda persona adulta mayor tiene derecho a que se le de participación en el proceso de desarrollo del país y gozar de sus beneficios, además se declara de interés nacional, el apoyo y protección a los adultos mayores. Se establecen derechos para los ancianos, partiendo por su plena participación en el proceso de desarrollo del país. Para el goce de los beneficios, se establece la inscripción en un registro específicamente creado al efecto.

Es deber del Estado y sus instituciones contribuir al bienestar social de las personas de la tercera edad, en materia provisional, alimentación, salud, educación, etc.; realizar toda clase de actividades a favor de los ancianos; velar por los ancianos más vulnerables, en condiciones de indigencia o abandonados y promover su agrupación, así como facilitarles sus trámites administrativos y el acceso al crédito.



En el capítulo III, se consigna la responsabilidad de la familia del anciano de asistirlo y protegerlo, de modo que el anciano tiene derecho a reclamar alimentos de su familia, protección frente a malos tratos, abusos, humillaciones o lesiones. También garantiza la asistencia médica curativa, preventiva y de rehabilitación del anciano, que incluya su educación nutricional, salud bucal y mental, y asimismo, se fomenta la investigación y estudio de la población senescente por parte de Universidades y demás instituciones, públicas o privadas.

Así mismo, establece que el Estado deberá desarrollar y promover programas de vivienda, públicos y privados, que estructuralmente consideren las especiales condiciones físicas de los senescentes, y en caso de abandono, el Estado deberá proveer gratuitamente albergues y asilos. Busca garantizar el acceso a la educación y el desarrollo de programas de estudio de la vejez, incluso a nivel universitario.

Por otra parte, la Ley también garantiza al anciano el acceso al trabajo, en igualdad de condiciones y sin discriminación, así como el derecho a gozar de una pensión digna para cubrir sus necesidades mínimas al momento de su retiro. También promueve el desarrollo de cursos de capacitación en la pequeña y mediana empresa para los ancianos, con el objeto de permitirles seguir siendo productivos.

Del mismo modo, se dispone la ampliación en la cobertura de los seguros sociales en materia de invalidez, vejez y sobrevivencia, así como el desarrollo de estudios que indaguen en la situación socioeconómica de los ancianos, con el objeto de mejorar las prestaciones económicas-sociales. En el mismo aspecto, dispone la eliminación de toda





clase de barreras arquitectónicas que dificulten el desplazamiento de los ancianos; la rebaja en los cobros por consumos de servicios básicos, hospitalización gratuita, convenios con instituciones privadas en salud, recreación y transporte, gozando de gratuidad en el caso de este último.

Para la aplicación y vigilancia de esta ley, se crea el Consejo Nacional para la protección de las personas de la tercera edad. Finalmente se establecen sanciones para las instituciones que no cumplan con el objetivo de protección de la persona de la tercera edad, así como para aquellas personas que maltraten o abusen del anciano.

#### D) Pacto de San Salvador

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, fue adoptado en San Salvador el 17 de noviembre de 1988.

“...Artículo 6. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada...”



**Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.**

- a) **Derecho a una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;**
  
- b) **Derecho a todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;**
  
- c) **El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;**
  
- d) **Derecho a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;**



e) **Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo;...**

f) **Prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral...;**

g) **Derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;**

h) **Derecho al descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales;**

**Artículo 17. Protección a los ancianos. Toda persona tiene derecho a protección especial durante su ancianidad y en particular a:**

a) **Proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada, a las personas de edad avanzada que carezcan de ella y no se encuentren en condiciones de proporcionársela por sí mismas;**

b) **Ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos;**



c) Estimular la formación de organizaciones sociales destinadas a mejorar la calidad de vida de los ancianos.

❖ Defensoría del Adulto Mayor de la Procuraduría de los Derechos Humanos

La Defensoría del Adulto Mayor constituye una institución fundamental para velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en las leyes anteriormente citadas, no solo internacionales sino nacionales. “La Defensoría del Adulto Mayor fue creada el 15 de marzo de 1998. Tiene bajo su responsabilidad tutelar y velar por el pleno respeto de los Derechos Humanos de las personas adultas mayores; buscando siempre, que tengan un trato digno, tanto dentro del ámbito familiar como en la sociedad”.<sup>30</sup> Promueve la participación plena de esta población en el ejercicio y defensa de sus derechos

---

<sup>30</sup> Procuraduría de los Derechos Humanos. Informe de Labores 2007.





## CAPÍTULO III

**3. La necesidad de que se regule en la ley la obligatoriedad patronal de contratación del dos o tres por ciento de adultos mayores no cubiertos por el seguro social, dentro del total de su personal en la legislación laboral guatemalteca.**

### **3.1. Aspectos considerativos**

De acuerdo a la realidad y tomando como base algunos estudios, informes, estadísticas que se han analizado respecto a la situación de las personas adultas mayores y el trabajo, se puede señalar los siguientes aspectos más importantes:

1. Existen grupos de adultos mayores que están cubiertos por el seguro social a través de la pensión por jubilación, así también, existen adultos mayores que no se encuentran cubiertos de ello, es decir, sin cobertura social y es cuando habiendo trabajado ya sea en el sector privado, público o municipal, estuvieron bajo contratos que no incluían seguro social.

2. También existen adultos mayores en el sector privado, en los servicios profesionales y técnicos temporales, así como los obreros, campesinos y jornaleros (contratados por tarea y por tiempo). También pertenecen a este grupo social las personas mayores que se dedicaron al trabajo informal.



3. A pesar de que existe la Ley del Adulto mayor que entró en vigencia el uno de enero del 2007, para las personas mayores guatemaltecas sin cobertura social, que pretende darles un aporte de cuatrocientos quetzales exactos, a los que se encuentren en situación de pobreza extrema, es poco probable que dicho monto alcance a cubrir sus necesidades básicas mínimas.

4. Cabe resaltar que no existen estudios desde distintas disciplinas que aborden el tema de los adultos mayores, especialmente en Guatemala, pues existen, pero referidos a los adultos mayores específicamente jubilados y pensionados, o bien los institucionalizados, y dichas investigaciones son de tipo económico, jurídico, legal, social, psicológico y de atención psicosocial. Sin embargo estudios específicamente sobre el adulto mayor sin cobertura social, en Guatemala solamente hay una, realizada por el área de movimientos sociales, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de Guatemala.<sup>31</sup>

5. Según la Defensoría del Adulto Mayor en el informe anual 2006, refiere que: "El país no está preparado para atender el envejecimiento poblacional y la estructura del Estado no está en capacidad de responder al aumento de la demanda de servicios de salud, seguridad social, entre otros, así como la demanda de la población jubilada y pensionada que reclama mejores pensiones que le permitan un nivel de vida digno" Así pues, aunque Guatemala ostente con veinticinco planes de prestaciones vigentes, la realidad es otra, no se cuenta con un estudio a fondo sobre su eficacia para dar

---

<sup>31</sup> <http://www.monografias.com/trabajos68/personas-mayores-guatemala-pobreza-exclusion/personas-mayores-guatemala-pobreza-exclusion2.shtml> (Guatemala, 10 de julio de 2014)



respuesta a los múltiples problemas, tampoco se cuenta con registros fidedignos del número de personas que aportan en los diferentes planes y el número de beneficiarios.

6. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), del 2002, indica que sólo 127 mil 881 ancianos son pensionados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Esta falta de preparación y capacidad del Estado de responder a la demanda de servicios que requieren los adultos mayores, se ve reflejada en los porcentajes que muestra el Instituto Nacional de Estadística (INE), del total de población adulta mayor aproximadamente el 8% recibe pensión o vive de su propia renta, lo cual significa que el 92% restante no tiene cobertura social. Por otro lado, la atención médica que proporciona el Seguro Social alcanza a 78 mil 962 ancianos, de los cuales más de la mitad son jubilados del Estado.

7. La falta de beneficios económicos obliga a muchos a la mendicidad, o a continuar trabajando a pesar de su edad. Según el INE al menos cuatro de cada 10 personas mayores de 60 años son parte del mercado laboral. La mayoría son operarios, artesanos, agricultores o de la economía informal. El 40.7 por ciento de la población de más de 60 años es pobre y de ésta el 8.2 por ciento se encuentra en la extrema pobreza.<sup>32</sup>

8. Es una realidad el hecho de que en una situación esperada por muchas personas en la etapa de la vejez, después del retiro o jubilación es la de dedicar tiempo al

---

<sup>32</sup> Ibid.





descanso, a la recreación, al desarrollo personal (educativo y espiritual) y a vivir los últimos años sin problemas personales y económicos. Sin embargo, la situación de los adultos mayores guatemaltecos, está muy lejos de realizar esos deseos de vejez, y se ve reflejado en las cifras que presenta el INE en la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOV) del año 2006, éstas refieren que la población total de personas mayores de 60 años es de 616 mil 633, de las cuales el 40.7% son pobres (251,067), distribuidos en 8.2% (50,549) en extrema pobreza y el 32.5% (200,518) en pobreza no extrema.

9. En la actualidad los temas del trabajo, el empleo y el ingreso económico inquietan a todos. Sin embargo, para las personas mayores sin cobertura social resultan ser temas que causan desesperación, angustia y frustración. No obstante, se observan, mecanismos de innovación en la sobrevivencia, como también aprovechamiento de conocimientos y experiencias previas. Es decir, la situación económica-laboral, es un aspecto que crea gran preocupación a la persona mayor sin cobertura social, pues muchas veces es difícil que tengan las herramientas necesarias para ejecutar una actividad, así que los mejores instrumentos que aprovechan son por un lado, la creatividad e innovación para conseguir ingresos y por otro, el aprovechar todas las actividades posibles, hacer de todo según su experiencia.

### **3.2. Ventajas y desventajas**

❖ Dentro de las ventajas podemos mencionar las siguientes:

1. Los adultos mayores pueden aportar valores a la institución como una fuerte ética de trabajo, respeto por la autoridad, dedicación a su labor y practicidad en sus funciones diarias; a diferencia de las demás generaciones que aunque también pueden aportar una cuota de estos valores, otra buena parte suele ser escéptica en cuanto al trabajo en equipo, poco receptiva cuando se trata de acatar órdenes y otros prefieren su beneficio personal por encima de cualquier otra obligación.
2. La experiencia es uno de los factores determinantes cuando se trata de la consecución de logros a favor de una institución y los adultos mayores son un buen potencial en la búsqueda de un trabajo digno donde puedan volcar sus experiencias e intercambiar metodologías, siempre en beneficio de la institución.
3. A través de un trabajo digno se pueden desarrollar las capacidades personales del adulto mayor, de tal forma que él o ella tengan la habilidad de interrelacionarse a todo nivel, así también, elevar su autoestima y niveles de confianza y darle los elementos necesarios para su desenvolvimiento y subsistencia.



4. Los trabajadores mayores suelen brindar una mayor estabilidad a sus patronos que los más jóvenes, ya que no buscan un cambio permanente en sus carreras y su utilidad es más previsible.

5. Otro de los beneficios que trae contratar a las personas mayores es su fidelidad para con el trabajo, y la empresa.

6. La prolongación de la vida laboral es una alternativa promisorio para la sociedad y una opción merecida para las personas mayores que la deseen.

❖ Como desventaja se puede mencionar:

Si bien es cierto que los adultos mayores aportan una vasta experiencia en un lugar o centro de trabajo, se puede decir que la desventaja que se presenta al contratar a un adulto mayor, es la dificultad que ellos presentan al momento de utilizar sistemas relacionados con la informática, hecho por el cual éstos se encuentran en desventaja comparado con trabajadores jóvenes ya que los mismos han crecido inmersos en el desarrollo tecnológico (entiéndase computadoras, teléfonos inteligentes, internet, tabletas, entre otros), por lo cual éstos últimos tienen control, manejo y dominio de las herramientas y sistemas que brinda la informática.



### **3.3. Análisis de legislación comparada**

Luego del análisis de distintas legislaciones que se refieren al tema que se aborda en el presente trabajo de investigación, considero de importancia describir los aspectos fundamentales de algunas leyes latinoamericanas que tienen mucha relación con la legislación vigente en Guatemala en relación con los Adultos Mayores.

#### **3.3.1. República de Venezuela**

En este país se denomina (Ley del Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas)<sup>33</sup>, y dentro de los aspectos a considerar, cabe resaltar lo siguiente:

Esta ley tiene por objeto definir y regular el Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor, su rectoría, organización, funcionamiento, financiamiento, determinación de las prestaciones, requisitos para su obtención y gestión; busca proteger a todos los venezolanos y venezolanas de sesenta o más años de edad y a los extranjeros y extranjeras de igual edad, siempre que residan legalmente en el país.

Ampara igualmente a los venezolanos y venezolanas y a los extranjeros y extranjeras con residencia legal en el país, menores de sesenta años de edad, en estado de

---

<sup>33</sup> Observatorio Venezolano de la Seguridad Social. <http://www.eumed.net/oe-vess/normas/lrpss.htm> (Guatemala, 20 de julio de 2014)



necesidad, no amparadas por otras leyes, instituciones y programas, destinados a brindar igual o semejantes prestaciones a las contempladas en dicha Ley.

Dentro de los derechos de las personas protegidas por esta ley están: La atención integral a la salud; acceso a la educación pública, cultura y deporte; promoción al empleo; recreación, tiempo libre y turismo social.

Esta ley busca proteger a las personas de la tercera edad que se encuentren en desamparo familiar, social, económico o en indigencia; que estén excluidas del núcleo familiar, carezcan de medios de subsistencia y con ingresos inferiores al 40% del salario mínimo urbano; estar privadas de alimentos y en estado de desnutrición; carecer de habitación y estar en exposición a la intemperie; estar en situación de avanzada edad o de gran discapacidad con imposibilidad de satisfacer sus necesidades básicas y depender permanentemente de otra persona con escasos recursos; ser jefe o jefa de familia en estado de necesidad y con personas bajo su dependencia; o bien, encontrarse en cualquier otra circunstancia de desamparo que implique limitaciones severas para cubrir las necesidades básicas de subsistencia y que la persona o familia no pueda superarlas por sí misma.

Esta ley busca diseñar y desarrollar programas destinados a la atención domiciliaria para las personas adultas mayores y personas con discapacidad, a fin de prestar servicios en salud, recreación, acompañamiento, alimentación, orientación y cualquier otro servicio susceptible de ser prestado mediante esta modalidad de forma individual o colectiva, presencial o por otra vía o recurso comunicacional.



**Un aspecto muy importante a resaltar en esta ley es que busca desarrollar planes para facilitar y promover la incorporación de las personas adultas mayores y personas con discapacidades, al proceso productivo en ocupaciones acordes con sus cualidades y capacidades, así como también, estimulará la constitución de cooperativas y organizaciones socio productivas con este fin.**

**Para lograr el cumplimiento de esta disposición, el Ministerio con competencia en materia de servicios sociales al adulto y adulta mayor promueve ante el Ministerio con competencia en materia de finanzas públicas, incentivos tributarios a aquellas instituciones o empresas que mantengan en sus nóminas un porcentaje mínimo de un cinco por ciento (5%) de personas adultas mayores o de personas con discapacidad.**

**Asimismo, esta ley regula deben establecerse convenios con instituciones educativas públicas y privadas, con el fin de promover la incorporación de las personas adultas mayores y personas con discapacidades, como instructores o instructoras, maestros o maestras y facilitadores o facilitadoras, en los programas dirigidos a la alfabetización, capacitación laboral y difusión de la cultura de la seguridad social, en especial los programas dirigidos hacia las personas protegidas por dicha Ley.**



### 3.3.2. República de Colombia

(Ley 1251 del 27 de noviembre de 2008. Ley de protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores)<sup>34</sup>

Según esta ley tiene como objeto, proteger, promover, restablecer y defender los derechos de los adultos mayores, orientar políticas que tengan en cuenta el proceso de envejecimiento, planes y programas por parte del Estado, la sociedad civil y la familia y regular el funcionamiento de las instituciones que prestan servicios de atención y desarrollo integral de las personas en su vejez. Asimismo, tiene como finalidad lograr que los adultos mayores sean partícipes en el desarrollo de la sociedad, teniendo en cuenta sus experiencias de vida, mediante la promoción, respeto, restablecimiento, asistencia y ejercicio de sus derechos.

Asimismo determina que el Estado debe brindar especial protección a los adultos mayores que en virtud de su condición económica, física o mental se encuentran marginados y bajo circunstancias de debilidad y vulnerabilidad manifiesta, para lo cual existen planes, programas y acciones que promuevan condiciones de igualdad, así como el cumplimiento de los derechos para los adultos mayores.

En el mismo cuerpo legal se establece que el Estado es responsable de la planificación, coordinación, ejecución y seguimiento de las acciones encaminadas al desarrollo

---

<sup>34</sup> Ley de protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores.  
[https://www.crq.gov.co/Documentos/SIGAM/Ley\\_1259\\_de\\_2008.pdf](https://www.crq.gov.co/Documentos/SIGAM/Ley_1259_de_2008.pdf) (Guatemala, 02 de agosto de 2014)



integral del adulto mayor y dentro de sus objetivos están mejorar la calidad de vida de los adultos mayores como miembros de la sociedad; construir y desarrollar instrumentos culturales que valoren el aporte de los adultos mayores y faciliten la transmisión de sus habilidades y experiencias a las nuevas generaciones; alcanzar la plena integración y participación de los adultos mayores en el desarrollo económico, social, político y cultural de la Nación; promocionar una cultura de respeto al adulto mayor dentro de la sociedad y la familia; exigir una prestación de servicios con calidad al adulto mayor en todos sus ámbitos, entre otros.

### **3.3.3. República de Bolivia**

(Ley N° 369, 1 de mayo de 2013. Ley General de las Personas Adultas Mayores)<sup>35</sup>

Dicha Ley tiene por objeto regular los derechos, garantías y deberes de las personas adultas mayores, así como la institucionalidad para su protección; considera que son titulares de los derechos, las personas adultas mayores de sesenta (60) o más años de edad, en el territorio boliviano. Se rige por los siguientes principios: No discriminación, no violencia, descolonización, solidaridad intergeneracional, protección, interculturalidad, participación, accesibilidad y autonomía.

Establece que los derechos de las personas adultas mayores son inviolables, interdependientes, intransferibles, indivisibles y progresivos. Entre esos derechos se

---

<sup>35</sup> Portal jurídico Lex y Vox Libre. <http://www.lexivox.org/norms/BO-L-N369.xhtml> (Guatemala, 10 de agosto de 2014)



pueden mencionar los siguientes: Derecho a una vejez digna; derecho a la incorporación al desarrollo económico productivo, de acuerdo a sus capacidades y posibilidades; derecho a un trato preferente en el acceso a servicios; derecho a la seguridad social integral; acceso a la educación de la persona adulta mayor mediante los procesos formativos de los subsistemas de Educación Alternativa y Especial, y Educación Superior de formación profesional; derecho a la asistencia jurídica.

### **3.3.4. República de Nicaragua**

(Ley del Adulto Mayor, Ley 720)<sup>36</sup>

Esta ley tiene por objeto establecer el régimen jurídico e institucional de protección y garantías para las personas adultas mayores, con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 77 de la Constitución Política de la República de Nicaragua y la misma tiene su aplicación a todos los nicaragüenses nacionales o nacionalizados mayores de sesenta años de edad, en las áreas de salud, nutrición, seguridad social, trabajo, educación, recreación, cultura, deporte, vivienda y accesibilidad.

Se rige por los principios de: Igualdad, accesibilidad, equidad, autonomía, autorrealización, solidaridad, dignidad, integridad y participación. Dentro de sus fines y objetivos se pueden mencionar los siguientes: 1. Establecer el régimen jurídico e

---

<sup>36</sup> Instituto Nicaragüense de Energía. [http://www.ine.gob.ni/DGE/leyes/ley/Ley\\_720\\_Adulto\\_Mayor.pdf](http://www.ine.gob.ni/DGE/leyes/ley/Ley_720_Adulto_Mayor.pdf) (Guatemala, 18 de agosto de 2014)



**institucional de protección y garantías para el Adulto Mayor; 2. Garantizar al Adulto Mayor, igualdad de oportunidades, calidad de vida y dignidad humana en todos los ámbitos; 3. Establecer, promover y garantizar la aplicación de medidas de prevención y protección por parte del Estado, el Sector Privado y la Sociedad a favor del Adulto Mayor; 4. Promover la protección y el bienestar social del Adulto Mayor; 5. Impulsar la atención integral e institucional a favor del Adulto Mayor por parte de las entidades públicas y privadas; 6. Fomentar acciones que generen fuentes de trabajo estables para el Adulto Mayor que esté en posibilidades de trabajar, promoviendo su inserción laboral en las entidades públicas y privadas tomando en cuenta sus conocimientos y experiencias; y, 7. Eliminar cualquier forma de discriminación de su edad, capacidad física, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social.**

**Dentro de los derechos del Adulto Mayor se mencionan los siguientes: a) Recibir un trato justo, humano, respetuoso por parte del Estado, el Sector Privado y la Sociedad, respetando su integridad física, psíquica y moral; b) Recibir atención de calidad, digna y preferencial en los servicios de salud a nivel hospitalario, centros de salud y en su domicilio; c) Acceso a la educación, en cualquiera de sus niveles; d) Participar en actividades recreativas, culturales y deportivas; e) Adquisición a una vivienda digna; f) Un trato digno y preferencial en las gestiones que realice ante todas las entidades públicas o privadas, entre otros.**

**Cabe resaltar que en ésta ley se regula el Consejo Nacional del Adulto Mayor (CONAM), que es un órgano de gobierno, el cual de acuerdo a esta ley debe realizar**



acciones que tiendan a la erradicación de prácticas de discriminación en razón de la edad en el mercado laboral, para lo cual dicho consejo debe coordinar junto al Ministerio de Trabajo y el Instituto de Seguridad Social, la realización de un monitoreo permanente de la situación de los trabajadores adultos mayores. Dichas entidades también promoverán la creación de un banco de empleos menores con el apoyo de entidades públicas y privadas para la realización de tareas o trabajos de acuerdo a las habilidades o capacidades de las personas adultas mayores.

### **3.3.5. República Dominicana**

Según el último Censo Nacional de Población y Vivienda, realizado en el año 2002, el 8% por ciento de la población de República Dominicana es mayor de 60 años.

El derecho a la seguridad social está contenido en el Artículo 8, acápite 17, de la Constitución de la República, el cual estipula lo siguiente: “El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social, de manera que toda persona llegue a gozar de adecuada protección contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez”.<sup>37</sup>

En un intento de proteger a este grupo poblacional, en el año 1998 se promulgó la Ley 352-98 sobre Protección a la Persona Envejeciente. El 27 de octubre del 2004, mediante Decreto número 1372-04, el Poder Ejecutivo dictó el Reglamento de

---

<sup>37</sup> Dominicana On Line. [http://www.dominicanaonline.org/porta/espanol/cpo\\_terceraedad.asp](http://www.dominicanaonline.org/porta/espanol/cpo_terceraedad.asp) (Guatemala, 10 de septiembre de 2014)



Aplicación de la Ley 352-98 del 15 de agosto del 1996 sobre Protección de la Persona Envejeciente.

En República Dominicana son muchos los adultos mayores que subsisten por las remesas y la ayuda económica de sus familiares. Un mínimo porcentaje está incorporado a la vida productiva.

❖ (Ley No. 352-98 sobre Protección de la Persona Envejeciente)<sup>38</sup>

En ésta ley se considera persona envejeciente a toda persona mayor de sesenta y cinco años de edad, o de menos, que debido al proceso de envejecimiento, experimente cambios progresivos desde el punto de vista psicológico, biológico, social y material; y en general todo aquel senescente que requiera asistencia en las áreas de salud, educación, trabajo, nutrición, cultura, recreación y otras, y que perciba un ingreso igual o inferior al salario mínimo, mediante pensión, o cualquier otra fuente de ingreso.

Dentro de los derechos que tienen los adultos mayores de acuerdo a dicha ley se pueden mencionar entre ellos el derecho al fácil acceso a los servicios de salud; a los servicios públicos y privados; al trabajo en igualdad de oportunidades y a todas las garantías que al respecto otorgan las leyes laborales, sin discriminación alguna; derecho a formar parte de cualquier asociación; a participar en la vida pública

---

<sup>38</sup> [http://www.comisionadodejusticia.gob.do/phocadownload/Biblioteca\\_Virtual/Envejeciente/Ley%20352-98, %20sobre%20Proteccion%20al%20Envejeciente.pdf](http://www.comisionadodejusticia.gob.do/phocadownload/Biblioteca_Virtual/Envejeciente/Ley%20352-98,%20sobre%20Proteccion%20al%20Envejeciente.pdf) (Guatemala, 21 de septiembre de 2014)



comunitaria y nacional; derecho a una vivienda digna y adecuada; derecho al acceso a la educación formal e informal, entre otros.

En relación al derecho al trabajo que tiene el adulto mayor, la ley establece que se debe facilitar la participación de dichas personas en la vida económica de la sociedad; tomando las medidas adecuadas, con la participación de empleadores y trabajadores, para que aquellos que se encuentren en el proceso de envejecimiento, puedan, en la mayor medida posible, permanecer empleados en condiciones satisfactorias y beneficiarse de la seguridad de su trabajo. También busca erradicar todo tipo de discriminación en el mercado laboral y garantizar con ello una auténtica igualdad de trato en la vida laboral, así como tomar medidas encaminadas a ayudar a los y las envejecientes a encontrar o reencontrar empleo o trabajo independiente, creando para ello nuevas fuentes y posibilidades de empleos y facilitando previamente la capacitación de los mismos.

### **3.4. Propuestas de solución**

#### **3.4.1. La reforma al Artículo 22 de la Ley de Protección a las Personas de la Tercera Edad**

De conformidad con el análisis que se ha venido realizando respecto a la situación en que se encuentran los adultos mayores en la sociedad guatemalteca, y tomando en consideración que el trabajo es lo que le da razón y vida a estas personas, que han



estado acostumbradas a trabajar y que llega el momento en que ya no lo hacen, aunque algunos perciban un ingreso para ese descanso obligatorio, otros se encuentran en situación o condiciones lamentables, que si bien podrían estar laborando, aunque sean considerados personas de la tercera edad, no encuentran el trabajo indispensable para generar ingresos que le permitan subsistir y cubrir sus necesidades básicas.

De acuerdo con ello, y tomando en cuenta que la investigación se circunscribe al hecho de que existen personas adultas mayores que se encuentran en condiciones de laborar y que no están siendo cubiertos en calidad de pensionados o jubilados, y no pueden acceder a ese empleo, por razón de su edad, concretamente se encuentra ante una situación de desventaja y discriminación, que debe ser observado por el Estado y buscar los mecanismos indispensables para evitar dichas circunstancias, que violentan a todas luces, los derechos humanos de las personas adultas mayores, y más aún su derecho al trabajo sin discriminación alguna, y la edad podría ser una de esas formas de discriminación que deben eliminarse.

El hecho que se publique en los diarios que se solicita empleado que no supere los treinta y cinco años, conlleva aspectos relevantes de discriminación, que deben ser atendidos por el Estado. En ese sentido, y tomando en consideración los fines de la Ley de Protección al Adulto Mayor contenido en el Decreto 80-96 del Congreso de la República, dicha normativa debe modificarse a través de su reforma específicamente en el caso del Artículo 22 adicionando al mismo aspectos relacionados con el tema que a través de este estudio se plantea.



Dentro del espíritu de esta ley se encuentra: Que el Artículo 51 de la Constitución Política de la República establece que el Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos, les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social, así también, que dentro de las metas del Estado para alcanzar la equidad obligan a adoptar al grupo de personas mayores como uno de los grupos objetivo para las políticas de focalización con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

Además, que la atención que convencionalmente se presta a los problemas de salud y bienestar del anciano no permite alcanzar el objetivo de preservación de su nivel funcional, para lo cual se requiere cambios en la perspectiva de las instituciones de atención a la salud y de formación de recursos humanos que permita a la brevedad el desarrollo de un modelo de cuidados progresivos de atención a la salud y que considerando que las personas de la tercera edad son un recurso valioso para la sociedad, por lo que se deben tomar las medidas apropiadas para lograr el mejor aprovechamiento de sus capacidades, mediante el desempeño de roles que le produzcan satisfacción personal e ingresos económicos para garantizar su seguridad económica y social, y lograr que continúen participando en el desarrollo del país, es que se crea la ley en referencia que tiene por objeto y finalidad tutelar los intereses de las personas de la tercera edad, que el Estado garantice y promueva el derecho de los ancianos a un nivel de vida adecuado en condiciones que les ofrezcan educación, alimentación, vivienda, vestuario, asistencia médica geriátrica y gerontológica integral, recreación y esparcimiento, y los servicios sociales necesarios para una existencia útil y digna.



En ese sentido, y tomando en consideración que el Artículo 2 de la ley en referencia indica que deberá interpretarse la ley siempre en interés de las personas de la tercera edad, de acuerdo a los principios que la misma establece como ley de Orden Público, por consiguiente tiene prevalencia sobre otras leyes en materia de su especialidad.

En el apartado del Régimen de Seguridad y Previsión Social y en el caso del trabajo, el Artículo 22 establece: Toda persona en la tercera edad tiene el derecho a tener un ingreso económico seguro, mediante el acceso sin discriminación al trabajo, siempre y cuando la persona se encuentre en buen estado de salud, así como pensiones decorosas a su retiro, que le permitan un nivel de vida adecuado y a la satisfacción de sus necesidades mínimas.

Se propone la adición del Artículo 22 bis en dicha normativa que se incluya la obligatoriedad del patrono de contratar un tres por ciento por los menos del personal que tiene en su empresa, a efecto de que ese tres por ciento lo conformen personas de la tercera edad no cubiertas por el seguro social.

### **3.5. Bases para la creación de la Ley o Reforma al Código de Trabajo**

El Procedimiento Legislativo, es el conjunto de trámites necesarios para la aprobación de una ley. Es decir, es el procedimiento necesario para la creación de una ley, comprende desde la presentación de la iniciativa de ley hasta su publicación para que posteriormente entre en vigencia.





### **3.5.1. El proceso de creación y sanción de la ley en Guatemala**

Por mandato constitucional el Congreso de la República es el único órgano del Estado que puede crear, modificar y derogar las leyes del ordenamiento jurídico del país. La facultad del Congreso de la República, de crear leyes, es exclusiva para las leyes de carácter ordinario. El proceso legislativo es el conjunto de etapas que la Constitución Política de la República y la Ley Orgánica del Organismo Legislativo señalan para la formación de la ley. Las etapas indicadas deben seguirse en un orden cronológico con el objeto de no violar los preceptos señalados en los cuerpos legales y por consiguiente no incurrir en la violación del debido procedimiento legislativo.

En Guatemala, el proceso o procedimiento legislativo tiene su base legal en los Artículos del 174 al 181 de la Constitución Política de la República y en la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, Decreto Número 63-94 del Congreso de la República y su reglamento respectivo. Este proceso es de la siguiente forma:

#### **3.5.1.1. Iniciativa de ley:**

Consiste en el acto por el cual determinados órganos del Estado someten a consideración del Congreso de la República un proyecto de ley, el cual puede ser propuesto por:

- Los diputados del Congreso de la República.
- El Organismo Ejecutivo.



- La Corte Suprema de Justicia.
- La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- El Tribunal Supremo Electoral.

### **3.5.1.2. Presentación y discusión:**

La presentación consiste en dar a conocer al Congreso de la República un proyecto de ley, a efecto de que este resuelva si es procedente someterlo a discusión ante el pleno del mismo.

### **3.5.1.3. Aprobación**

La aprobación consiste en la votación que realiza el pleno del Congreso, posteriormente a la discusión de un proyecto de ley, dicha votación podrá variar atendiendo al carácter de las normas jurídicas.

Como regla general la Constitución Política de la República establece que las resoluciones del Congreso se tomarán por el voto favorable de la mayoría de los diputados que integran el pleno; sin embargo, ésta mayoría en el caso de un procedimiento legislativo puede ser "mayoría absoluta o simple" o "mayoría calificada" específicamente cuando la ley así lo establezca. Actualmente el Congreso de la República se encuentra conformado por ciento cincuenta y ocho diputados, por lo que se considera como mayoría absoluta la mitad más uno, haciendo un total de ochenta



diputados y se considera mayoría calificada las dos terceras partes del total de los diputados al Congreso de la República y esta mayoría la pueden representar ciento cinco ó ciento seis diputados.

#### **3.5.1.4. Sanción o veto**

La sanción es la aceptación que hace el Organismo Ejecutivo de un decreto que ha sido previamente aprobado por el Congreso de la República, por considerar que dicho decreto sí se adapta a las necesidades del país. Esta facultad del presidente es realizada con uno o varios ministros de Estado.

El veto es la facultad que tiene el Organismo Ejecutivo a través del Presidente de la República en Consejo de Ministros de no sancionar una ley que ha sido aprobada por el Congreso de la República en virtud de que a su juicio considere que la misma no se encuentra conforme a las necesidades del país y en este caso deberá devolverla al Congreso para que éste reconsidere las observaciones que el Presidente de la República ha realizado sobre la ley vetada. El veto deberá ser en forma total, ya que la norma constitucional establece la prohibición del veto parcial.

#### **3.5.1.5. Promulgación**

La promulgación es la declaración que se hace en virtud de que una ley debe considerarse de observancia obligatoria en el territorio de la república.



### **3.5.1.6. Publicación**

Es el acto solemne a través del cual el Organismo Ejecutivo ordena que se dé a conocer a la población una ley que ha sido creada por el Congreso de la república en el diario oficial (Diario de Centroamérica).

### **3.5.1.7. Vigencia**

Es el momento en que una ley se convierte de observancia obligatoria para todos los habitantes de la república. La ley deberá de contener el Artículo que indique en qué fecha la misma empezará a tener aplicación.

### **3.5.1.8. Bases para realizar una reforma al Código de Trabajo a favor de los adultos mayores**

A lo largo de la historia, el adulto mayor siempre ha sido discriminado o relegado de las relaciones jurídico-laborales, vulnerando por consiguiente su derecho a obtener un empleo digno, ya que el patrono ("a su criterio") considera que éste ya no es físicamente capaz para desempeñarse en su puesto; derivado de lo anterior, a pesar de contar con suficiente experiencia para desenvolverse laboralmente, éstos, en la mayoría de los casos, no son tomados en cuenta para una plaza de trabajo, violentando así el derecho de igualdad y el derecho a la realización integral de la persona, mismos que se encuentran contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala.



Al carecer de una legislación adecuada, los patronos establecen toda clase de límites para desempeñar un empleo (género, creencias religiosas, edad, entre otros), lo cual es contrario a un auténtico y verdadero estado de derecho.

Los adultos mayores aún tienen mucho que ofrecer dentro de un centro o lugar de trabajo, así como enseñar y transmitir su experiencia a las futuras generaciones, generando como consecuencia, la formación de mejores trabajadores para un mejor futuro del país.

### **3.5.2. Propuestas a implementar en el código de trabajo que favorezcan a los adultos mayores**

1. Redefinir la política pública sobre el empleo para evitar la discriminación por edad.
2. Prohibir expresamente que los patronos manejen un límite de edad para poder optar a un empleo.
3. Delegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la obligatoriedad de velar porque a los trabajadores adultos mayores les sean respetados todos los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo les confieran.



**4. Que los trabajadores adultos mayores gocen de inamovilidad por tiempo indeterminado durante el desempeño de sus labores, la cual concluirá por las siguientes causas:**

**a) La renuncia expresa por parte del trabajador adulto mayor;**

**b) Cuando se demuestre de manera fehaciente que éste ya no se encuentra plenamente capaz para continuar desempeñando sus funciones;**

**c) Cuando se compruebe que el trabajador adulto mayor ha incurrido en uno de los supuestos que establece el Artículo 77 del Código de Trabajo, para que el patrono pueda dar por concluido el contrato de trabajo del primero, sin responsabilidad de su parte; y ,**

**d) Cuando se compruebe que el patrono ha incurrido en uno de los supuestos que establece el Artículo 79 del Código de Trabajo, para que el trabajador adulto mayor pueda dar por concluido el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte;**

**5. Que dentro de las planillas de trabajo de los patronos constituidos en todo el territorio de la República de Guatemala, éstos reserven un equivalente al 3% del total de su planilla, como mínimo, para incorporar trabajadores adultos mayores que cumplan con los requisitos para optar a un puesto en específico.**



6. Que atendiendo al principio de celeridad, regulado en el quinto considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República, a fin de lograr una justicia pronta y cumplida en materia laboral, específicamente con respecto a los trabajadores adultos mayores, se cree un procedimiento especial para la reinstalación de labores de todo trabajador adulto mayor de manera inmediata, toda vez que hayan sido despedidos en forma directa e injustificada (cuyos supuestos se regulan en el Artículo 79 del Código de Trabajo) y éstos no quieran plantear un Juicio Ordinario Oral Laboral.



## CONCLUSIONES

1. El derecho del trabajo se encuentra, en la actualidad, en evolución a través de la conformación de distintas instituciones que ameritan un estudio como el caso del trabajo que realizan los adultos mayores; sin embargo, el Código de Trabajo data de los años cuarenta y no contempla aspectos relevantes en materia de derechos humanos de las personas adultas mayores.
2. Las personas, a través del tiempo, adquieren experiencias, vivencias y destrezas; esto se refleja fundamentalmente en el desarrollo de actividades productivas de índole obrero-patronal; generando como consiguiente, un desempeño y desarrollo mucho más eficiente y eficaz dentro de cualquier centro de trabajo y, por consecuente, siendo una excelente e imprescindible mano de obra.
3. Los adultos mayores, en el trabajo, se diferencian respecto a la labor que desarrollan los jóvenes, pues la costumbre de realizar tareas productivas y la eficacia con la que se produce, se va fortaleciendo y mejorando a través del tiempo, lo cual no ha sido aprovechado por el sector laboral, evidenciándose con mayor proporción en la iniciativa privada.





4. Existe discriminación por razón de edad en materia de trabajo en la sociedad guatemalteca; prueba de ello, es el hecho que se publique en los medios de comunicación escritos, la oportunidad de contratación de personal que se encuentre dentro de un rango de edad muy reducido, dejando sin oportunidades laborales a los adultos mayores.
  
5. Las leyes vigentes, en la actualidad, en relación a la protección a las personas de la tercera edad, no son suficientes y fundamentalmente en materia de trabajo; lo cual se evidencia al momento en que éstos solicitan cualquier tipo de empleo, extremo que vulnera sus derechos que, por mandato constitucional, les son tutelares, mínimos e irrenunciables.



## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, propicie políticas institucionales tendientes a sancionar la discriminación por edad que se produce cuando se presentan denuncias por personas adultas mayores, pues un derecho tan fundamental como lo es el tener un trabajo digno, les es vedado.
2. El Organismo Legislativo, a través de la comisión respectiva, tiene la obligación de realizar estudios de las leyes actuales en materia de derechos de las personas de la tercera edad, y confrontarlo con lo que sucede con la realidad, para determinar si dichas normativas resuelven los conflictos sociales, como constituye uno de los fines de las mismas.
3. El Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe entablar diálogos con el sector empresarial guatemalteco, a efecto de hacer conciencia y resaltar la importancia que tienen los trabajadores adultos mayores dentro de la esfera laboral; quienes aportan su experiencia y sabiduría en beneficio del propio sector empresarial.



4. Debe existir el interés, por parte de la Defensoría del Adulto Mayor de la Procuraduría de los Derechos Humanos, para evitar que se continúe discriminando a las personas adultas mayores, en cualquier ámbito de la vida; especialmente en el orden laboral, mismo que ha sido desatendido desde hace mucho tiempo y no cumple la finalidad para la cual fue creada.
  
5. El Organismo Ejecutivo debe propiciar una iniciativa de ley que debe llegar al Congreso de la República de Guatemala, que tienda a establecer con carácter obligatorio que los patronos contraten, por lo menos el tres por ciento de su personal, en el caso de las personas adultas mayores no cubiertas por el seguro social; esto se debe estipular en la Ley de Protección de las Personas de la Tercera Edad.



## BIBLIOGRAFÍA

ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Ediar, 1988.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S. R. L., 1979

CARRETER, Fernando Lázaro. **Diccionario de la lengua española**. México Distrito Federal. Ed. Océano, 1990.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México Distrito Federal. Ed. Porrúa, 1985.

De Miguel y Miguel Amalia. "La Tercera Edad", 27 Cuadernos BAC. Editorial Católica. S.A. Madrid, España, 1,979.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Ed. Oscar De León Palacios, 1996.

<http://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/MADRID/EstrategiaRegional.pdf> (Guatemala, 02 de junio de 2014)

<http://especiales.prensalibre.co/revistad/2012/07/01/ultimo.shtml> (Guatemala, 20 de mayo de 2014)

[http://issuu.com/lahora\\_050820011](http://issuu.com/lahora_050820011) (Guatemala, 12 de mayo de 2014)

[http://issuu.com/lahoragt/docs/la\\_hora\\_20062011/11](http://issuu.com/lahoragt/docs/la_hora_20062011/11) (Guatemala, 10 febrero de 2014).

[http://issuu.com/lahoragt/docs/la\\_hora\\_30042012/16](http://issuu.com/lahoragt/docs/la_hora_30042012/16) (Guatemala, 01 de abril de 2014).

<http://servicios.prensalibre.com/pl/domingo/archivo/revistad/2009/agosto/2/trabajo.sshtrm> (Guatemala, 15 de febrero de 2014)



<http://cerigua.org/article/asies-presenta-estudio-sobre-la-situación-del-empl/>  
(Guatemala, 10 de marzo de 2014)

<http://servicios.premsalibre.com/pl/domingo/archivo/revistad/2009/agosto/2/trabajo.ssh>  
m. (Guatemala, 15 de febrero de 2014)

<http://www.crq.gov.co/Documentos/SIGAM/ley1259-de-2008.pdf> (Guatemala, 02 de agosto de 2014)

<http://www.dominicanaonline.org/portal/espanol/cpu-terceraedad.asp> (Guatemala, 10 de septiembre de 2014)

<http://www.eumed.net/oe-vess/normas/lrpss.htm> (Guatemala, 20 de julio de 2014)

<http://www.ine.gob.hi/DGT/leyes/ley/ley-720-Adulto-Mayor.pdf>

<http://www.levivox.org/norms/BO-L-N369.xhtml> (Guatemala, 10 de agosto de 2014)

<http://www.monografias.com/trabajos68/personas-mayores-guatemala-pobreza-exclusión/personas-mayores-guatemala-pobreza-exclusión2.shtml> (Guatemala, 10 de julio de 2014)

*Instituto Nacional de Estadística y Centro Latinoamericano de Demografía. Diagnóstico nacional sobre la situación de las personas adultas mayores en Guatemala. Estimaciones y proyecciones de población, 1950- 2050. Serie 01 No. 207. Guatemala, 2004.*

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

**MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Guatemala. Ed. USAC, 2005.

**Naciones Unidas. Informe nacional de desarrollo humano: Diversidad étnico cultural: 2005 Guatemala.**



Naciones Unidas: Informe nacional de desarrollo humano: Guatemala, la Fuerza Incluyente del Desarrollo Humano, 2002. Guatemala

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** Guatemala: Ed. USAC, 1976.

**Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1966

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

**Ley de Protección para las personas de la tercera edad.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 80-96, 1996.