

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central figure, likely a saint or historical figure, surrounded by various symbols including a crown, a cross, and architectural elements. The Latin text "UNIVERSITAS CAROLINA GUATEMALENSIS" is inscribed around the perimeter of the seal. A horizontal line is drawn across the seal, passing through the text area.

**FALTA DE CELERIDAD EN LA TRAMITACIÓN DE LAS PRESTACIONES
LABORALES POST MORTEM Y EL ESTABLECIMIENTO DEL PAGO MORTUORIO
A BENEFICIARIOS DE LA TERCERA EDAD**

HECTOR ALEJANDRO LÓPEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2016

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

**FALTA DE CELERIDAD EN LA TRAMITACIÓN DE LAS PRESTACIONES
LABORALES POST MORTEM Y EL ESTABLECIMIENTO DEL PAGO MORTUORIO
A BENEFICIARIOS DE LA TERCERA EDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HECTOR ALEJANDRO LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2016

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

| | |
|-------------|-------------------------------------|
| DECANO: | Lic. Gustavo Bonilla |
| 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. Fernando Antonio Chacón Urizar |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

| | |
|-------------|-------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes |
| Vocal: | Licda. Olga Aracely López Hernández |
| Secretario: | Lic. Carlos Ernesto Garrido Colón |

Segunda Fase:

| | |
|-------------|--------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Héctor Rolando Guevara González |
| Vocal: | Lic. Heber Dodanin Aguilera Toledo |
| Secretario: | Lic. Marco Vinicio Hernández Fabián |

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



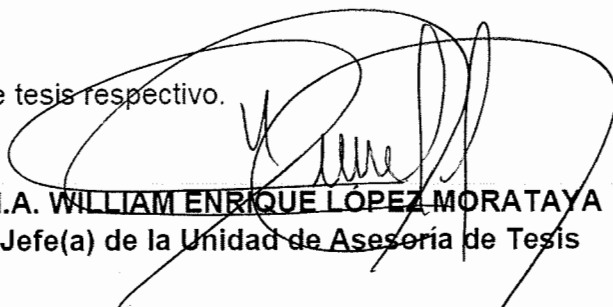
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 06 de junio de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROSARIO GIL PEREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
HECTOR ALEJANDRO LÓPEZ, con carné 36563,
 intitulado FALTA DE CELERIDAD EN LA TRAMITACIÓN DE LAS PRESTACIONES LABORALES POST MORTEM
Y EL ESTABLECIMIENTO DEL PAGO MORTUORIO A BENEFICIARIOS DE LA TERCERA EDAD.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


M.A. WILLIAM ENRIQUE LÓPEZ MORATAYA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 08 / 06 / 2016. f) Rosario Gil Perez

Asesor(a)
 (Firma y Sello) **Lic. ROSARIO GIL-PEREZ**
 Abogado y Notario

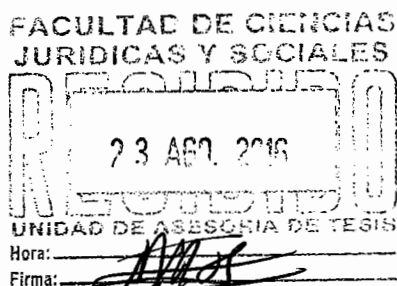


Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala 22 de agosto del año 2016

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Lic. Orellana Martínez:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha seis de junio del año dos mil dieciséis, asesoré la tesis del alumno Hector Alejandro López, con carné estudiantil 36563 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“FALTA DE CELERIDAD EN LA TRAMITACIÓN DE LAS PRESTACIONES LABORALES POST MORTEM Y EL ESTABLECIMIENTO DEL PAGO MORTUORIO A BENEFICIARIOS DE LA TERCERA EDAD”**, le doy a conocer:

- a) La tesis determina un contenido científico y técnico, que señala con bastante claridad lo fundamental de analizar el pago de prestaciones de trabajo post mortem teniendo como beneficiarios a personas de la tercera edad.
- b) El sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer las prestaciones laborales; método deductivo, con el cual se indicó a los beneficiarios; y el analítico, señaló la problemática actual.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) El sustentante se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusión discursiva fundamentada, redacción y citas bibliográficas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer los fundamentos jurídicos que informan la falta de celeridad al ser tramitadas las prestaciones post mortem en la legislación laboral guatemalteca. Se hace la aclaración que entre la asesora y el sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.


Licda. Rosario Gil Perez
Asesora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL-PEREZ
Abogado y Notario

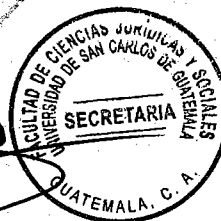


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de septiembre de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HECTOR ALEJANDRO LÓPEZ, titulado FALTA DE CELERIDAD EN LA TRAMITACIÓN DE LAS PRESTACIONES LABORALES POST MORTEM Y EL ESTABLECIMIENTO DEL PAGO MORTUORIO A BENEFICIARIOS DE LA TERCERA EDAD. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures]





DEDICATORIA

A DIOS:

A Él que tiene el control del mundo y del universo, de las personas, la vida, salud, deseos y libertad de conocimiento con justicia, gracias Señor por haberme concedido el camino y la luz para ver realizado mi sueño.

A MIS PADRES:

Que Dios los tenga en su gloria y yo con respeto y educación los llevo en mi corazón, a ellos que como legado me han dejado la obediencia y el estudio el cual culmino hoy como Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales con los títulos de Abogado y Notario, los cuales compartiré con ellos, ya que en mi mente siempre están vivos, no más que al otro lado del camino.

A MIS HERMANOS:

A ellos que con sus consejos sinceros, risas, gracias, bromas y lamentos, me han minimizado el tiempo y los malos pensamientos.

A MI ESPOSA:

A ella que en forma moral e incondicionalmente me ha apoyado y orientado a seguir el camino más claro y seguro para llegar así al final de mi meta.

A MIS HIJOS:

Con cariño, porque con sus gracias, risas y cantos de inocencia me hicieron amena la vida en el tiempo de estudio.



A MIS NIETOS Y BISNIETA:

Que se sumaron a este mundo, los amo, porque como familia seguirán alumbrando a todo aquel que quiera brillar.

A MI FAMILIA:

Que de una u otra manera me han brindado su apoyo moral les hago extensivo este triunfo.

A MIS AMIGOS:

Licenciados Ana María Azañón Robles, Clara Yolanda Tzorín Mazariegos, Eduardo Candelario Soto, Max Lopez, Seyhan Amíra Castillo, Jorge Alberto Nelson, Olga Ramírez, Edy Aguilar, Josefina Cojón y Mauricio Aguilar Rivera.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme permitido estudiar y formarme en sus aulas.



PRESENTACIÓN

Con el tema que se investigó se estableció que no existe celeridad en la legislación guatemalteca en cuanto a los trámites para hacer efectivo el pago de prestaciones laborales post mortem. En el caso del derecho guatemalteco, se cuenta con el derecho de que se reclamen las prestaciones que por determinadas coberturas estén contempladas legalmente y entre ellas se encuentra la del fallecimiento del trabajador.

El ámbito temporal abarcó los años 2012-2015 y el ámbito espacial la ciudad capital de la República de Guatemala. La naturaleza jurídica de la misma es pública y se ubica dentro de las investigaciones cualitativas.

Los sujetos en estudio son los beneficiarios de un trabajador que se encuentre fallecido y el objeto de estudio del trabajo de tesis desarrollado indicó el derecho a ejercitar las acciones y poder hacer efectivo el reclamo de las prestaciones post mortem.

El aporte académico de la tesis estableció la importancia de que los trabajadores de la tercera edad puedan ser nombrados beneficiarios de las prestaciones post mortem, al ser los mismos un sector que realmente necesita de esos beneficios económicos, debido a su estado de indefensión y vulnerabilidad en la sociedad guatemalteca.



HIPÓTESIS

La hipótesis señaló que la falta de celeridad en la tramitación de las prestaciones laborales post mortem no ha permitido el ágil cobro de las mismas, ni tampoco se ha establecido que el pago mortuario sea en beneficio de las personas de la tercera edad, al ser ese sector poblacional desprotegido en la actualidad y que realmente necesita de esos beneficios.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue validada y comprobó que no existe celeridad en el pago de las prestaciones laborales post mortem, señalando la importancia de que se nombre como beneficiarios a personas de la tercera edad. La condición esencial para el pago de las mismas consiste en que la relación o contrato de trabajo tiene que estar vigente al momento del fallecimiento del trabajador.

También, es de importancia indicar que la declaración de los beneficiarios que haga el juez de trabajo, dentro del incidente en el cual se tramita el reclamo de la prestación post mortem, no determinará más que el derecho que tienen los interesados. De conformidad con las normas en las cuales se fundamenta la prestación post mortem, el cálculo de la prestación tiene que hacerse tomando en consideración el último sueldo percibido por el trabajador.

La metodología utilizada permitió llevar una secuencia de los datos relacionados con el trabajo de tesis desarrollado. Los métodos de investigación utilizados fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo. Las técnicas de investigación empleadas fueron la documental y de fichas bibliográficas.



ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|-------------|
| Introducción..... | i |

CAPÍTULO I

| | |
|--|----|
| 1. Seguridad social..... | 1 |
| 1.1. Definición..... | 2 |
| 1.2. Regulación constitucional..... | 3 |
| 1.3. Importancia..... | 4 |
| 1.4. Principios de seguridad social..... | 5 |
| 1.5. Sujetos intervinientes..... | 7 |
| 1.6. Objeto..... | 8 |
| 1.7. Medios, técnicas e instrumentos empleados por la seguridad social.... | 10 |
| 1.8. El derecho del trabajo y la seguridad social..... | 11 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. Prestaciones laborales..... | 13 |
| 2.1. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral..... | 15 |
| 2.2. Bonificación incentivo..... | 20 |
| 2.3. Aguinaldo..... | 21 |
| 2.4. Bono 14..... | 21 |
| 2.5. Vacaciones..... | 22 |
| 2.6. Higiene y seguridad laboral..... | 23 |



Pág.

| | | |
|-------|---|----|
| 2.7. | Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)..... | 24 |
| 2.8. | Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA)..... | 27 |
| 2.9. | Jubilación..... | 28 |
| 2.10. | Días feriados..... | 29 |
| 2.11. | Salario..... | 30 |

CAPÍTULO III

| | | |
|------|--|----|
| 3. | La tercera edad..... | 33 |
| 3.1. | Definición legal..... | 36 |
| 3.2. | Consideraciones generales..... | 36 |
| 3.3. | Conceptualización genérica de la edad..... | 37 |
| 3.4. | Sociedad y tercera edad..... | 39 |
| 3.5. | Tercera edad y la educación..... | 41 |
| 3.6. | Proceso de envejecimiento..... | 42 |
| 3.7. | Grupos de personas de la tercera edad..... | 44 |
| 3.8. | Necesidades y expectativas de las personas de la tercera edad..... | 47 |
| 3.9. | Diversos programas..... | 48 |



CAPÍTULO IV

| | |
|---|-----------|
| 4. Estudio de la falta de celeridad en la tramitación de las prestaciones laborales post-mortem y el establecimiento del pago mortuario a beneficiarios de la tercera edad..... | 51 |
| 4.1. Sucesión de trabajo..... | 51 |
| 4.2. Beneficiarios y sucesores..... | 54 |
| 4.3. Asignación y naturaleza jurídica de los beneficiarios..... | 54 |
| 4.4. Falta de celeridad en la tramitación de las prestaciones laborales post-mortem y el establecimiento del pago mortuario a beneficiarios de la tercera edad en la sociedad guatemalteca..... | 56 |
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... | 65 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 67 |

INTRODUCCIÓN

El tema se eligió para dar a conocer la falta de celeridad en la tramitación de las prestaciones laborales post mortem y la importancia del establecimiento del pago mortuario a beneficiarios de la tercera edad. De manera común, el trabajador es el único destinatario de las prestaciones que derivan de la relación laboral. En determinadas ocasiones, el mismo trabajador es quien faculta a un tercero para que, a su nombre, reciba el pago del sueldo, pero al fallecer, al mismo se le tiene que nombrar beneficiario.

Con los objetivos del trabajo de tesis que se presenta, puede ocurrir que los derechos de tipo económico que tiene el trabajador tengan que ser cobrados por algún beneficiario debido a su fallecimiento. En dicho caso, las prestaciones a las cuales se hace referencia y que de conformidad con la legislación tenga derecho, deberían ser en beneficio de personas de la tercera edad.

Las normas generales para la transmisión del patrimonio por causa de muerte son integrantes del derecho sucesorio, el cual es parte esencial del derecho y cuenta de manera primordial con carácter de derecho común, pero en materia laboral no han tenido la debida rapidez y operatividad dichas normas.

Con la hipótesis formulada se dio a conocer que los beneficiarios del trabajador que ha fallecido tienen el derecho a poder percibir las indemnizaciones y prestaciones que estén bajo reserva de llegar a cubrirse, pero en la práctica actual las mismas no cuentan con celeridad.

Es de importancia hacer mención que la condición esencial para que el patrono se encuentre bajo la obligación de hacer efectivo el pago de la prestación a los beneficiarios del trabajador, es que la pérdida de la vida se presente en el momento en que esté vigente el contrato o la relación laboral, debido a que si un trabajador hubiera sido despedido el día de hoy de manera injustificada y el día de mañana por algún



motivo perdiera la vida, la prestación que se podría reclamar en dicho caso, ya no por los beneficiarios del trabajador, sino que por sus herederos sería la referente a la indemnización por tiempo de servicio. De ello, deriva que para que se haga efectivo el pago de la prestación laboral, se necesita que la relación o el contrato de trabajo tiene que estar vigente.

Se tiene además que dar resolución a la problemática referente a la transmisión de los derechos previamente adquiridos por el trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, así como también a la determinación de los beneficiarios como consecuencia del fallecimiento del trabajador acaecido debido a un siniestro laboral. En los dos casos anotados, existe un problema distinto que es oportuno precisar, aún cuando, en razón de lo expuesto, su solución sea de carácter común.

Para desarrollar la tesis se utilizó la técnica documental y los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo y deductivo. Los capítulos desarrollados fueron: el primer capítulo, indica la seguridad social, definición, regulación constitucional, importancia, principios de la seguridad social sujetos intervinientes, objeto, medios, técnicas e instrumentos empleados por la seguridad social y el derecho de trabajo y la seguridad social; el segundo capítulo, indica las prestaciones laborales, derechos sociales mínimos de la legislación laboral, bonificación incentivo, aguinaldo, bono 14, vacaciones, higiene y seguridad social, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA), jubilación, días feriados y salario; el tercer capítulo, indica lo referente a las personas de la tercera edad, definición legal, consideraciones generales, conceptualización genérica de la edad, tercera edad y la educación, proceso de envejecimiento, grupos de personas de la tercera edad, necesidades, expectativas y diversos programas; y el cuarto capítulo, analiza la falta de celeridad en la tramitación de las prestaciones laborales post mortem y el establecimiento del pago mortuario a beneficiarios de la tercera edad en la sociedad guatemalteca.



CAPÍTULO I

1. Seguridad social

“La seguridad social busca y define la creación de un conjunto de garantías contra un determinado número de eventualidades, que pueden ser susceptibles de reducir o de suprimir su actividad, así como de la imposición de cargas económicas de carácter suplementario”.¹

Cuenta con un sentido más amplio que la previsión social, debido a que no únicamente utiliza los medios contributivos previsionales, sino también los medios asistenciales que a su vez pueden ser privados o públicos.

Su finalidad radica en la protección del ser humano contra las contingencias sociales, empleando los medios necesarios y que estime sean los fundamentales para su posterior realización.

“Un sistema de seguridad social se puede tomar en consideración como un servicio nacional de garantía de determinadas necesidades, en cuyo caso, el derecho a las prestaciones no se encuentra condicionado bajo la sujeción referente al pago de aportes y contribuciones de la colectividad”.²

Por ende, las contribuciones que sean exigidas a los contribuyentes tienen como finalidad exclusiva el financiamiento del servicio nacional en el país.

¹ González Ortega, Santiago. **Introducción al derecho de la seguridad social**. Pág. 40.

² Montoya Melgar, Alfredo. **Seguridad social**. Pág. 65.

En materia de vejez, la jubilación puede ser tomada en consideración como la contraprestación de aportes llevados a cabo, pero igualmente puede ser la expresión del derecho al descanso a partir de determinada edad y ser otorgada sin tener en cuenta ningún sistema de aportes.

En Guatemala, se otorgan beneficios jubilatorios sin aportes que cuenten con dicho carácter. Pero, si esos aportes no se han llevado a cabo, no se pierde el derecho al beneficio.

“No es una labor sencilla, la determinación exacta del concepto y contenido de la seguridad social, ni siquiera existe una doctrina pacífica relacionada con la materia, siendo de importancia indicar que se encarga de asociar a todo el cuerpo social en una empresa sistemática de liberación de la necesidad creada por la desigualdad, la enfermedad y la vejez”.³

1.1. Definición

“Seguridad social es un complejo fenómeno que se relaciona con el surgimiento del Estado benefactor, que se encarga de otorgar a los sectores de escasos recursos económicos el acceso a derechos como el trabajo”.⁴

“La definición de seguridad social apareció durante el siglo XX, como resultado de diversas situaciones de crisis generalizadas, económicas, sociales y políticas que

³ Blasco Lahoz, José. **Curso de seguridad social**. Pág. 36.

⁴ Caire Reich, Jorge Emilio. **Eficacia de las normas de seguridad social**. Pág. 44.

buscan ser abolidas por las acciones estatales y la misma consiste en la acción que los diversos Estados pueden llevar adelante, para la eliminación de los problemas que afronta la sociedad como la pobreza y desempleo, para así asegurarle a los miembros de la sociedad el acceso a los derechos de mayor importancia.

1.2. Regulación constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 100: "Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de esta Constitución, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.



Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social”.

1.3. Importancia

El Estado es el encargado de asegurar las condiciones generales que permitan a todos los trabajadores alcanzar los medios de existencia suficientes, pero no se encuentra bajo la obligación de procurarles bienes materiales.

Una de las misiones del Estado consiste en la de estimular el desarrollo del espíritu de solidaridad y previsión social entre la ciudadanía, así como proteger y resguardar la creación y el desenvolvimiento de instituciones de carácter social, capaces de defender a los ciudadanos y a sus familias contra los azares de la vida.

También, tiene la misión de respetar la libertad y responsabilidad de las instituciones de seguros que hayan nacido por la iniciativa privada y que cumplen su misión de manera conveniente.

“Se encuentra encargado de proteger, coordinar y subvencionar las distintas actividades en la medida y formas requeridas por el bien común. En razón de ello y especialmente con el objeto de asegurar a todo el mínimo necesario, el Estado puede y en determinados casos tiene que hacer obligatoria la afiliación de los seguros sociales, sea cual fuera la forma pública o privada en la que se organicen los seguros sociales,

debido a que es conveniente respetar los valores personales y morales de la previsión y de honradez”.⁵

“Las organizaciones de seguros sociales, surgidas de manera espontánea, de ayuda propia o fraternal, administradas sobre la base de una responsabilidad personal y de confianza, presentan grandes ventajas desde el punto de vista humano. Dicho sistema, se encarga de estimular a los interesados el desarrollo de la previsión y del sentido social, evitando con ello los abusos de los beneficiarios”.⁶

“La administración y organización de los seguros sociales con espíritu de monopolio no deja de presentar sus riesgos. Este sistema, tiene que ser prestado con la finalidad de una excesiva intervención del Estado”.⁷

Además, la seguridad social puede quedar separada, con grave detrimento de las organizaciones naturales de los interesados en relación a las entidades profesionales y sindicales.

1.4. Principios de seguridad social

Los principios de la seguridad social son los que a continuación se indican:

- a) **Universalidad:** se refiere a la tendencia a cubrir o amparar a todos los seres humanos, sin hacer distinción alguna.

⁵ **Ibid.** Pág. 96.

⁶ **Fernández Madrid, Juan Carlos. El trabajo y a seguridad social.** Pág. 30.

⁷ **Alonso Olea, Manuel. Instituciones de seguridad social.** Pág. 24.

- b) **Integralidad:** es el que señala que la seguridad social se tiene que orientar hacia el amparo de todas las contingencias sociales.
- c) **Solidaridad:** cada hombre de forma aislada no puede hacer frente a las consecuencias que derivan de las contingencias de la sociedad y por ende la seguridad social tiene que emplear instrumentos o técnicas de garantías que se encarguen de distribuir las cargas económicas entre el mayor número de personas, haciendo valer el principio en mención lo más extensamente posible.

La solidaridad no limita únicamente a grupos, sino a una solidaridad nacional de todos los habitantes que se encuentren activos en una población, sin perjuicio alguno de la subsistencia, como complemento de otros medios menos considerables.

- d) **Unidad:** consiste en un derivado de la universalidad y de la integridad, así como también de la solidaridad. Toda organización de seguridad social que se fundamente en una distinta consideración de riesgos, con distinta cobertura y autonomía administrativa tiene que reputarse como imperfecta.
- e) **Subsidiariedad:** el carácter subsidiario de la seguridad social señala que el ser humano es personalmente el primer responsable de sus medios de existencia y la naturaleza ha sido la que se ha predestinado. Además, se encuentra capacitado e inducido a satisfacer la fuerza de trabajo y previsión social, así

como en cuanto a las necesidades del presente y del porvenir, tanto para sí mismo como para los familiares que estén a su cargo.

1.5. Sujetos intervinientes

La determinación de los sujetos de la seguridad social ha dado margen a distintas dificultades, debido a que se ha puesto en discusión y duda la extensión subjetiva relacionada con la materia indicada. De acuerdo con la evolución de las ideas, doctrinas y textos tanto legales como internacionales, el sujeto de la seguridad social es el ser humano, no importando cual sea su actividad.

Por ende, la legislación originalmente, tiene que ser uniforme debido a que los seres humanos son iguales por naturaleza y cuentan con los mismos derechos, sin perjuicio alguno de determinadas disposiciones de carácter especial para determinados sectores, dentro del régimen legal de carácter general, cuando las características especiales de la actividad del grupo lo requieran.

“No existe motivo valedero alguno para dictar una legislación distinta para cada sector que esté amparado y protegido, a excepción que se busque llevar a cabo discriminaciones inaceptables y sin motivación alguna, que no sean concordantes con los principios de la seguridad social, ni con los principios de los derechos del ser humano”.⁸

⁸ Ibid. Pág. 67.



1.6. Objeto

“Su finalidad y objeto radica en la protección del ser humano contra las contingencias de la sociedad. Todo ello, estriba en la determinación de lo que tiene que ser tomado en consideración como una contingencia social”.⁹

Cuando se toman en consideración todos los riesgos y contingencias que el ser humano puede llegar a padecer, se le otorga a la seguridad social una extensión tal que no puede distinguirse de toda otra seguridad existente y se tiene que llegar a una noción bien confusa que se encargue de agrupar todos los elementos, técnicas e instrumentos de garantía que no tienen vínculo alguno.

“Al definir la seguridad social en relación a su objeto, se puede establecer que consiste en abolir el estado de necesidad, asegurando para el efecto a todos los ciudadanos una renta suficiente, en todo momento, para con ello satisfacer sus cargas y responsabilidades, pero con dicho criterio se tiene que incluir a la seguridad social con una política de salarios”.¹⁰

Además, los objetivos sociales de la política económica abarcan por un lado el pleno empleo, con la finalidad de proporcionar a todos los individuos los medios necesarios para ejercer una actividad que le permita una renta que sea suficiente y en particular de luchar contra el paro forzoso o bien contra la desocupación y el subempleo, y por otro lado, la seguridad social con la finalidad de asegurar a todos los individuos el bienestar del país.

⁹ Fernández Domínguez, Iván José. **La seguridad social**. Pág. 39.

¹⁰ *Ibid.* Pág. 46.

“La seguridad social tiene carácter solidario y se condiciona mutuamente. El desarrollo de la misma, se encuentra bajo la dependencia de las posibilidades de producción de la economía nacional y de su expansión jurídica, la cual a su vez está bajo la dependencia de las diversas opciones referentes a la producción de la economía nacional”.¹¹

El pleno empleo y la seguridad social consisten en los elementos de una política de acción tendiente a la liberación del ser humano de la necesidad, brindándole trabajo y seguridad.

Pero, es de importancia indicar que el bienestar colectivo no puede ser cumplido sino en el desarrollo de las libertades esenciales que existen y de la iniciativa de cada individuo.

La misma, lo que busca es el amparo del hombre contra cualquier contingencia social, debiendo conocerse si el amparo deriva de la actividad que lleva a cabo el ser humano, luego de ocurrida la contingencia.

Si lo que se garantiza consiste en la fuerza o el valor del trabajo de los afiliados y el sueldo de cada uno, únicamente deben estar cubiertas las contingencias que disminuyan el valor del trabajo realizado. Consecuentemente, puede establecerse que las cargas de familia no dan lugar a amparo alguno. También, la protección tiene que ser acordada en proporción a lo que cada uno percibe y no limitarse a lo indispensable

¹¹ Caire. Ob.Cit. Pág. 82.

o a un mínimo que esté establecido. A cada quien se le tiene que otorgar un beneficio en función de la remuneración o ingreso que perciba, sin tomar en consideración el principio de asistencia que se encarga de asegurar un mínimo vital necesario, de conformidad con las necesidades existentes.

Se tiene que recurrir a una redistribución para asegurar a cada quien un mínimo vital necesario, cualquiera que sea la causa referente al empobrecimiento. De ello, deriva que todos los riesgos y las cargas que puede crear el estado de necesidad, tienen que encontrarse debidamente cubiertas.

“En el derecho positivo vigente no se presenta la aplicación exclusiva de uno u otro de los sistemas, sino que a ambos, debido a que la legislación ha ido avanzando de manera progresiva y apoyándose en distintos principios”.¹²

Es de importancia llevar a cabo la limitación del objeto, o sea de las eventualidades que son susceptibles de disminuir o de suprimir la actividad de una persona, o bien de imponerle diversas cargas suplementarias.

1.7. Medios, técnicas e instrumentos empleados por la seguridad social

La correcta determinación de las técnicas o instrumentos empleados por la seguridad social para el cumplimiento y realización de su objeto en relación a su sujeto, significa que existe un problema que cada vez se simplifica más.

¹² **ibid.** Pág. 90.



Los medios de progreso permiten que se deje por un lado, aunque no de manera definitiva los medios menos perfectos, los cuales siempre concurren de manera complementaria o suplementaria, con los medios más perfectos que se han ido creando. Algunos autores señalan que la seguridad social se limita únicamente al seguro social, pero ello no es de esa manera, debido a que el seguro social consiste en uno de los medios modernos empleados, pero no es el único.

1.8. El derecho del trabajo y la seguridad social

Durante bastante tiempo, la seguridad social se ha encontrado incluida dentro del derecho del trabajo, al extremo que al día de hoy se estudia como integrante del mismo. El derecho laboral se encarga del estudio de la relación laboral subordinada y del momento cuando aparecieron importantes instituciones de la seguridad social, que tenían como complemento el trabajo subordinado, referido de manera exclusiva a los trabajadores dependientes.

Efectivamente, la indemnización de los accidentes laborales era tomada en consideración como una obligación legal impuesta al empleador, derivada del contrato de trabajo y las asignaciones familiares fueron otorgadas como una manera suplementaria del sueldo o remuneración del trabajador.

“Si la previsión social llega a abarcar a toda la población, entonces se podría hablar de un derecho de la seguridad social de naturaleza pública con destino a la absorción de

no únicamente el derecho de previsión social, sino probablemente del derecho del trabajo en su totalidad".¹³

La previsión social no únicamente se encarga del amparo del trabajador en relación de dependencia, sino que es tendiente a amparar a toda la población. También, la seguridad social al trabajador en relación de dependencia, lo ampara fuera de la empresa, al desaparecer el principio de responsabilidad patronal, aunque las medidas preventivas de seguridad e higiene se practiquen en la misma. O sea, la seguridad social se encarga de amparar a todos, también al trabajador, pero a éste le brinda protección cuando la relación de trabajo se encuentre suspendida o terminada.

¹³ Fernández. Ob.Cit. Pág. 89.

CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales

Para la administración pública guatemalteca, las prestaciones laborales consisten en los beneficios complementarios al salario que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser las mismas de carácter económico y sociocultural.

El término prestaciones es referente al plural de la palabra prestación, en tanto, que por prestación se comprende al servicio que una autoridad o bien en su defecto a un contratante que le ofrecen o le hacen exigible a otro.

“Por laboral se entiende a todos aquellos elementos o situaciones que tienen vinculación de una u otra manera con el trabajo, tomando en consideración a este último como cualquier actividad de tipo física o intelectual que es recibida de alguna clase de respaldo o remuneración en el marco y desarrollo de una actividad o institución de carácter social”.¹⁴

La palabra laboral en la actualidad tiene distintas acepciones. Puede con ello, hacerse referencia a una situación que se encuentre integrada por individuos contribuyentes con su esfuerzo a la consecución de una misma finalidad institucional, dentro de un entorno rodeado de normas jurídicas, derechos y obligaciones. Pero, también se tiene que anotar que dentro del trabajo se tiene que hacer la inclusión de aquellas

¹⁴ Alsina, Hugo. *Tratado de derecho del trabajo*. Pág. 50.



consideraciones, normativas y leyes que tienen que regirse para cualquier clase de trabajo que se lleve a cabo.

Para que un trabajo se considere legal, es necesario que exista un contrato entre el individuo que se encarga de ofrecer sus servicios y capacidades a las finalidades referentes a la institución y la empresa será la que se encontrará beneficiada con esas capacidades de los trabajadores.

Con ello, se lleva a cabo la regulación de las condiciones en las cuales se realizará el trabajo específico, así como su plazo y las distintas obligaciones de cada una de las partes.

El contrato, a su vez puede ser que abarque distintas obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. También, el mismo puede ser que detalle diversas obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes.

El caso que se presenta con mayor frecuencia es que el individuo se comprometa a ofrecer sus servicios, los cuales tendrán que ser remunerados por parte de la empresa de manera mensual. A su vez, el contrato puede encargarse de detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. En la sociedad guatemalteca, la relación de trabajadores y patronos es tutelar, lo cual significa que la legislación resguarda al empleado frente al patrono y establece claramente las prestaciones laborales mínimas de los trabajadores, las cuales el patrono se ve obligado a cumplir.

2.1. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula:
"Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) **Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.**
- b) **Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo que al respecto determine la ley.**
- c) **Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.**
- d) **Obligación de pagar en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.**
- e) **Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.**
- f) **Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.**
- g) **La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta u y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La**

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

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

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

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, 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 de trabajo.
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a



los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

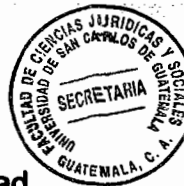
- k) **Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba prestar sus servicios.**

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

- l) **Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a 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.

- m) **Protección y fomento del trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.**



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

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

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

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

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

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

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

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

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

s) **Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura 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.**

t) **El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".**

2.2. Bonificación incentivo

Es creado para los empleados del sector privado, con la finalidad de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. La bonificación no incrementa en ningún momento el valor del sueldo para el cálculo de las futuras indemnizaciones o compensaciones por tiempo laborado, ni aguinaldos, a excepción del cómputo del séptimo día, el cual se tiene que computar como salario ordinario.

Es un gasto deducible para la indicación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en relación al trabajador que no causa renta imponible afecta. Además, no lesiona el pago de cuotas patronales ni laborales, a excepción de que tanto los patronos como los trabajadores acuerden llevar a cabo la cancelación de esas cuotas.

La bonificación incentivo que se analiza, no puede en ningún momento ser la que sustituya el sueldo mínimo o a otros incentivos que beneficien a los trabajadores de una empresa, en la cual la parte patronal se encuentra obligado a su cumplimiento y las cuales son supervisadas a través de las autoridades de trabajo.

“Los incentivos que se lleguen a establecer en cada centro laboral o empresa tienen que aplicarse tomando en consideración a los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones y eficiencia”.¹⁵

¹⁵ De Buen, Nestor. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Pág. 21.

2.3. Aguinaldo

Consiste en otra bonificación anual a la cual tiene derecho todo trabajador desde el primer día en que comienza su relación de trabajo y se refiere al equivalente de un salario mensual por un año de trabajo realizado.

El mismo, se tiene que pagar en el mes de diciembre de cada año que haya sido laborado y si el empleado ha trabajado menos de un año tiene que cancelarse de manera proporcional.

2.4. Bono 14

Su verdadero nombre es el de Bonificación Anual para Trabajadores del sector Privado y Público Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala y el mismo es constitutivo de un salario número 14.

Tomando en consideración que el aguinaldo es el salario número 13, la bonificación en estudio fue instituida durante el gobierno de Jorge Serrano Elías en sustitución a la legislación referente a la compensación económica y su finalidad está referida en el Artículo 1 de la referida ley, la cual señala que es una prestación laboral de carácter obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como también público y se constituye en el otorgamiento de un sueldo ordinario a todo trabajador por la cantidad de un mes de salario siempre que tenga un período completo o bien una parte proporcional cuando es menos el tiempo trabajado.



“Para el cálculo del bono 14 se debe tomar como base el promedio de los sueldos ordinarios devengados por el trabajador durante el año, el cual finaliza durante el mes de junio de cada año”.¹⁶

De acuerdo al Artículo 4 de la referida ley, se tiene que emplear para al cálculo de la indemnización el monto total de la bonificación anual que sea devengada por el trabajador, en la proporción respectiva a seis meses de servicios, o bien lo que sea proporcional si fuera menor.

Para la empresa encargada de otorgarlo es deducible del impuesto sobre la renta y para el trabajador que lo recibe es exento del impuesto sobre la renta hasta un monto de 100%. La fecha máxima para que se haga efectivo de acuerdo a la legislación es el día quince de julio de cada año y su período para calcularlo comienza el 01 de julio de un año y finaliza el 30 de junio del año siguiente.

2.5. Vacaciones

Los trabajadores tienen derecho a vacaciones después de haber trabajado un año de servicios continuos ante el patrono y el mismo tiene que ser pagado y contar con una duración de 15 días hábiles. El trabajador debe gozar de las mismas y extender una constancia de disfrute. Las mismas no son compensables en dinero, únicamente para el efecto del cálculo de la indemnización.

¹⁶ García López, Alonso. **Curso de derecho del trabajo y las prestaciones laborales.** Pág. 35.

2.6. Higiene y seguridad laboral

“Consisten en conceptualizaciones que tienen íntima relación con los riesgos laborales. Dentro de su ámbito, la prevención y todos sus aspectos educativos toman especial relevancia al momento de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo”.¹⁷

O sea, se cuenta con un carácter completamente preventivo, debido a que se encamina a la salud y a la comodidad del trabajador, evitando con ello que se enferme o bien ausente de forma provisional o definitiva de sus labores. Integra asimismo un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados al conocimiento, evaluación y control de los factores relacionados con el medio ambiente, psicológicos y tensionales, los cuales son provenientes del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

Por ende, con la utilización de esta disciplina, lo que se busca es la conservación y mejoramiento de la salud de los trabajadores. Para el efecto se tienen que emplear técnicas para el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, los cuales son provenientes del trabajo y pueden ocasionar enfermedades.

Por ende, con la utilización de esta disciplina, lo que se busca es la conservación y mejoramiento de la salud de los trabajadores, en cuanto a la labor que llevan a cabo y ello se encuentra profundamente influenciado por tres grupos de condiciones que son las siguientes:

¹⁷ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 128.



- a) **Condiciones ambientales de trabajo:** consisten en las circunstancias físicas que se encargan del resguardo del trabajador en cuanto a su ocupación de cargos dentro de la organización, en el ambiente físico que rodea al trabajador mientras desempeña su cargo.

- b) **Condiciones de tiempo:** se refiere a la duración de la jornada de trabajo, horas extras y períodos de descanso.

- c) **Condiciones sociales:** son aquellas que tienen relación con el ambiente o clima laboral.

2.7. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

Es la institución gubernamental y autónoma dedicada a proporcionar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto y se denomina asegurado.

El mismo fue creado por Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala y firmado por el entonces Presidente de Guatemala Doctor Juan José Arévalo y en la actualidad tiene conexión con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero ello no impide su autonomía. El mismo cuenta con un departamento que lleva a cabo el análisis, diseño y supervisión de la infraestructura hospitalaria y administrativa, para que brinde de manera eficiente los servicios de atención en salud a toda la población afiliada y a sus correspondientes beneficiarios.

Su funcionamiento se lleva a cabo a través de dos programas que son:

- 1) Programa I.V.S.: la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social indica los riesgos de carácter social, para los cuales el régimen de seguridad social debe otorgar protección y beneficios de invalidez, vejez y sobrevivencia en la sociedad guatemalteca.

“El régimen de seguridad social al mismo tiempo que promueve y vela por la salud, enfermedades, accidentes y sus consecuencias, se encarga de brindar protección a la maternidad y en caso de invalidez y vejez ampara las necesidades creadas por la muerte, debido a que una de sus finalidades principales consiste en compensar a través del otorgamiento de prestaciones en dinero, el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad de trabajo”.¹⁸

El resguardo de este programa es referente a prestaciones en dinero, a través del pago de una pensión mensual y los riesgos que cubre son los que a continuación se dan a conocer:

- a) Invalidez: para contar con derecho a la pensión por invalidez, el asegurado debe ser declarado inválido, si es menor de 45 años debió haber cancelado contribuciones al programa durante 60 meses dentro de los 9 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez, si tiene más de 55 años

¹⁸ **Ibid.** Pág. 144.



tuvo que haber pagado contribuciones al programa durante 120 meses dentro de los 12 años inmediatamente anteriores al primer día de invalidez.

Tres son los grados de invalidez existentes, los cuales tienen que ser debidamente calificados por el Departamento de Medicina Legal y Evaluación de Incapacidades de la institución, que se ubica en el Hospital General de Accidentes en la Calzada San Juan 7-19 y 13 avenida de la zona 4 de Mixco del departamento de Guatemala.

La calificación y orientación de derecho puede ser llevada a cabo en las cajas y delegaciones ubicadas en el interior del país.

- b) **Vejez:** para contar con el derecho a pensión por vejez, el asegurado tiene que cumplir con los requisitos referentes a haber cancelado el programa un mínimo de 180 contribuciones y haber cumplido la edad mínima que le sea correspondiente, de conformidad con las edades y fechas que se establecen legalmente.

- c) **Sobrevivencia:** para que los sobrevivientes tengan derecho a la pensión al fallecer el asegurado, es necesario que el afiliado haya pagado un mínimo de 36 meses de contribuciones dentro de los 6 años inmediatos a la muerte y que al momento de fallecer el asegurado estuviera recibiendo pensión por invalidez o vejez y que ya hubiere tenido derecho a pensión por vejez.

2.8. Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala (IRTRA)

Es una institución guatemalteca que se encuentra dedicada a la promoción, esparcimiento y recreación con excelencia de servicio.

Un miembro del mismo tiene derecho con su tarjeta de identificación a entrar de manera gratuita a los distintos parques con un máximo de 5 miembros de la familia. Las personas nacionales que no son afiliadas y los turistas extranjeros también pueden hacer uso de las instalaciones pagando su precio de entrada.

“Hasta finales de 1950, en Guatemala no existían lugares especializados y adecuados para la recreación organizada de los trabajadores y de sus familias. Durante el año 1960, apareció la idea entre algunos empresarios del país, de crear una institución para llenar ese vacío en la recreación, dedicada de manera especial a los colaboradores de la empresa privada y de brindarles la oportunidad de emplear de manera positiva su tiempo de descanso laboral para compartirlo con sus familiares”.¹⁹

De esa manera, fue como los empresarios se encargaron de presentar al gobierno central, de manera voluntaria la propuesta para integrar un comité encargado de estudiar, presentar y promover una ley que le diera vida a una institución que brindara al trabajador la recreación sana en lugares idóneos.

¹⁹ Ibid. Pág. 189.

2.9. Jubilación

Es el nombre que recibe el acto administrativo por el cual un trabajador activo, ya sea por cuenta propia o bien ajena, pasa a una situación pasiva o bien de inactividad laboral, después de haber alcanzado una determinada edad máxima para poder trabajar.

Para la compensación de la pérdida de ingresos que se deriva del cese de trabajo, al beneficiario de la jubilación se le tiene que reconocer la prestación económica que suele ser referente a una renta mensual.

La prestación es de carácter vitalicio y únicamente se puede extinguir con la muerte del interesado.

El cese en el trabajo es de carácter voluntario, no siendo necesario llegar a una determinada edad, debido a que si bien es cierto que en la mayoría de países se establecen normativas que definen la edad de la jubilación, por lo general siempre es en torno a los 60 a 65 años de edad.

Además, pueden distinguirse dos modalidades referentes a la jubilación y las mismas son las siguientes: modalidad contributiva, es la que financiada por las aportaciones llevadas a cabo por el sistema y por los mismos trabajadores mediante sus cotizaciones o aportaciones y por las empresas en las que prestan o han prestado los servicios correspondientes; y la modalidad no contributiva, que es la destinada a aquellas

personas carentes de recursos o que no han cotizado el mínimo suficiente para poder beneficiarse y generar derechos en la otra modalidad.

El Artículo 114 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Revisión a la jubilación. Cuando un trabajador del Estado que goce del beneficio de la jubilación, regrese a un cargo público, dicha jubilación cesará de inmediato, pero al terminar la nueva relación laboral, tiene derecho a optar por la revisión del expediente respectivo y a que se le otorgue el beneficio derivado del tiempo servido y del último salario devengado, durante el nuevo cargo.

Conforme las posibilidades del Estado se procederá a revisar periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos".

También, la Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 115: "Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del Estado e instituciones autónomas y descentralizadas, tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social".

2.10. Días feriados

El día festivo o día feriado es el que no es día laborable, pudiendo ser el domingo en la mayoría de países del mundo, el viernes en los países influenciados por la cultura islámica o bien el sábado en los países con influencia por la cultura judía, además de

otros días declarados festivos. Un día festivo es además, una fecha del calendario, que es resaltada de manera especial y habitualmente acostumbra ser un feriado.

Generalmente, los días feriados no son tomados en consideración para el cómputo de los términos procesales.

2.11. Salario

“También se le denomina sueldo y etimológicamente es proveniente del vocablo *salarium*. Para la técnica laboral, el salario es referente a la retribución del trabajador, o sea lo que el ser humano percibe por su trabajo. El salario lo constituye la retribución que haya sido obtenida por una empresa en justa correspondencia del uso cedido por ella de su fuerza de trabajo hacia el patrono”.²⁰

Consiste en la contraprestación total que el empleado recibe de manera obligatoria por la prestación de su fuerza laboral ya sea en metálico o en especie.

Su cálculo para efectos de pago puede pactarse: por unidad de tiempo, por unidad de obra y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

El monto del salario tiene que ser determinado por parte de los patronos y de los trabajadores, pero el mismo no puede ser en ningún momento menor al salario mínimo, debido a que existe un principio esencial referente a la fijación de los salarios, siendo

²⁰ Alsina. Ob.Cit. Pág. 144.



este principio el de igualdad, el cual es referente a igual sueldo y trabajo desempeñado en puesto similar y condiciones de eficiencia dentro de la empresa. También, es de importancia anotar que los salarios no pueden embargarse. Los patronos y trabajadores son los encargados de fijar el plazo del salario sin que el mismo sea mayor de una quincena para los trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales.



CAPÍTULO III

3. La tercera edad

Al hacer referencia a las personas de la tercera edad, se emplean diversos términos como adultos mayores, personas en plenitud y ancianos. Esos términos, son utilizados por las instituciones para hacer referencia a las personas de edad avanzada.

Existen infinidad de teorías relacionadas con el envejecimiento, las cuales son tendientes a privilegiar los aspectos que tienen relación con los procesos sociales, culturales, psicológicos, biológicos, ambientales y cronológicos, pudiendo resumirse que la vejez consiste en un proceso individual que es desarrollado de conformidad con las condiciones en que vive una persona.

Es de importancia tomar en consideración la carga social que se le ha otorgado a la vejez, la cual tiene sus raíces en la forma en la cual se percibe a este grupo erario, debido a que culturalmente se tiene la idea de que la tercera edad es referente al último ciclo o etapa de la vida y se le relaciona con algo superficial y como una etapa de baja o nula productividad.

Dentro de la investigación demográfica del envejecimiento humano, se pone en evidencia que la respuesta de la sociedad no ha sido oportuna ni adecuada, debido primordialmente a que no se ha tomado en consideración el aumento de ese grupo poblacional y por ende no se han desarrollado a tiempo estrategias para su integración



social activa, ni tampoco se han indicado las medidas que sean necesarias para su debida atención.

Es de importancia tomar en consideración que las repercusiones del aumento de la población de la tercera edad y de la percepción de lo que significa la vejez, lesionan no únicamente a un grupo erario relacionado, sino también a toda la sociedad y a cada persona en particular.

Se tiene que contar con un panorama de tipo general, en relación a la situación social de actualidad que viven los adultos de la tercera edad del país, así como también dar a conocer los elementos conceptuales y contextuales que permiten contar con una postura positiva de percibir dicha etapa de la vida.

Con ello, lo que se busca es el planteamiento de una base que derive en una justa inserción de los adultos mayores dentro del contexto social y familiar en relación a quienes tienen a su mando la elaboración de políticas sociales, educativas y económicas, no únicamente para las personas de la tercera edad, sino también para la población en general, en términos de conocer y aprender a envejecer de una forma digna.

En la sociedad guatemalteca ha existido un rápido crecimiento de la población en edad adulta. La vejez consiste en una etapa de la vida como cualquier otra y de la misma existen definiciones científicas, biológicas, médicas, geriátricas y psicológicas. Además, de todas las definiciones existentes es de igual importancia tomar en

consideración las distintas percepciones de la sociedad, así como las de las personas de la tercera edad, de sus familiares y de sus nietos.

“El envejecer es comúnmente experimentado fisiológicamente como un declive progresivo de las funciones tanto orgánicas y psicológicas, como también una pérdida de las capacidades tanto sensoriales como cognitivas. Dichas pérdidas son bastante distintas para cada individuo”.²¹

De forma evidente, las personas de la tercera edad necesitan de mayor atención médica que las personas de menor edad, debido a que son mayormente vulnerables. Tampoco, tiene que ser olvidado que existen ancianos que viven una larga vida sana hasta que llega su muerte.

Una persona es tomada en consideración como sana si los aspectos orgánicos, psicológicos y sociales están debidamente integrados.

De esa manera, las personas que tienen un organismo en condiciones saludables, logran llevar una vida plena, psicológicamente equilibrada y mantienen relaciones socialmente aceptables con otros y fundamentalmente con ellos mismos.

La geriatría es la rama de la medicina que se interesa por dar respuestas científicas a las necesidades de orden médico de las personas de avanzada edad. La gerontología se ocupa del estudio de la relación entre lo orgánico, psicológico y lo social dentro de la

²¹ Belanger Folgar, Rosa Esther. **Los adultos y las personas de la tercera edad.** Pág. 66.

interdisciplinaria y comprende el envejecimiento de un proceso evolutivo normal y esperable dentro del contexto cultural en el que se desenvuelve el adulto mayor en la sociedad guatemalteca.

El aprendizaje es tomado en consideración como un proceso siempre activo que se lleva a cabo a lo largo de toda la vida y en el mismo se tiene que promover la actualización de los conocimientos que hayan sido alcanzados asociándolos, comparándolos y reflexionando en relación a sus mismas creencias y explicaciones frente al resto de las personas.

3.1. Definición legal

La Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad Decreto 80-96 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Para los efectos de la presente ley, siendo la misma la raza que tengan 60 años de más y se toman en cuenta a lo largo de la vida el sexo, religión, raza o color que tenga 60 años o más de edad. Se consideran 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".

3.2. Consideraciones generales

"El término tercera edad apareció en Francia por primera vez durante el año 1950. Es de importancia señalar que el término en sus inicios no hacía referencia a una

determinada edad, sino que el mismo tenía aplicación al sector poblacional que se encontraba jubilado o pensionado y que era tomado en cuenta con poca o nula actividad de trabajo. Posteriormente, el término se precisó, habiéndose constreñido a una situación de trabajo y a una edad determinada de jubilados de 60 años y más”.²²

Debido al creciente aumento de la población en edad avanzada que sigue con una vida activa independientemente de su edad y de la jubilación, se está tendiendo hacia una mirada positiva y realista en cuanto a lo que representa envejecer. Los períodos o etapas de la vida por los que atraviesan los seres humanos de forma natural se clasifican por lo general en infancia, adolescencia, juventud, adultez, senectud y senilidad. En relación a ello, la división de la vida en fases o etapas consiste en un tema de carácter indiscutible de la vida en las distintas fases o etapas y es referente a la existencia del ser humano.

3.3. Conceptualización genérica de la edad

- a) **Edad cronológica:** es aquella que tiene relación directa con el número de años que se tengan cumplidos.

- b) **Edad biológica:** es la que se acompaña de diversos elementos que miden la capacidad funcional de los diversos sistemas vitales, cuya situación se encuentra limitada o prolongada en cuanto al ciclo de vida.

²² Fajardo Ortega, Luis Guillermo. **Tercera edad.** Pág. 24.

Lo anotado, conduce a la predicción si la persona es joven o no en relación a otras de su misma edad cronológica y por ende se puede establecer cuando la persona tiene una expectativa de vida mayormente larga o más corta, que aquellas que se toman en consideración con una edad promedio para su generación.

- c) **Edad funcional:** tiene relación con la capacidad que tiene una persona de poder hacer manifiesta su adaptación a los diversos cambios estructurales, como los históricos, que cada sociedad demanda de la persona.

- d) **Edad psicológica:** se relaciona con la capacidad de poder adaptarse que una persona puede llegar a manifestar ante las diversas situaciones que la vida le depara, o sea, debido a la facilidad que la persona puede llegar a manifestar para posteriormente adaptarse a las demandas cambiantes del medio ambiente.

- e) **Edad social:** hace referencia a las formas y hábitos sociales que la persona es capaz de asumir en cuanto al término medio de su contexto, con los que desempeñan otros integrantes de su grupo social y los que pudiera llegar a asumir de los mismos en un momento determinado.

Pero, a pesar de esta clase de diferenciaciones de la conceptualización de edad y de las distintas edades, así como también de la conducta de cada persona, se encuentran estrechamente relacionadas con la cultura y con las características individuales de la persona, de las normas y de los valores sociales.

Continuando con la conceptualización de edad cronológica, cuando una persona cumple 60 años, se le toma en consideración dentro del sector poblacional denominado tercera edad. Realmente no existe una definición en relación a una primera y segunda edad como tal, pero existe la posibilidad que se haya dado este término, debido al eufemismo tercera juventud, utilizado al hacer referencia a las personas de edad avanzada.

“La adaptación de una persona a un proceso de envejecimiento se encuentra bajo la dependencia en gran medida de la forma en la cual se tiene que hacer responsable de los cambios y variaciones, referentes a las creencias sociales que se le vayan asignando de acuerdo a su edad y de la manera en la cual se tiene que cumplir con las expectativas que se encuentren asociadas al rol. En dicho sentido, envejecer consiste en asumir los roles respectivos a la edad respectiva”.²³

La vejez consiste en un hecho biológico y a la vez es una construcción de orden social, siendo la ancianidad un concepto fundamentalmente cultural. Ello, significa que la cultura cuenta con su propia concepción en relación a lo que representa y significa envejecer de conformidad con la cosmovisión imperante en cada sociedad.

3.4. Sociedad y tercera edad

El tema relacionado con la vejez y sus actuales implicaciones en las políticas sociales, ha sido muy poco analizado dentro de las ciencias sociales, lo cual es preocupante si

²³ Pina Morán, Luis Marcelo. **Sistemas de protección a las personas de la tercera edad.** Pág. 59.



se toma en consideración que la problemática puede ir en aumento, siendo también de gravedad el hecho de que las instituciones del gobierno guatemalteco, así como también los organismos no gubernamentales en general, no se han encargado de la debida atención a este fenómeno de la sociedad, debido a que no existen políticas eficientes y claras de atención a las personas de la tercera edad, ni tampoco se han logrado reestructura los distintos sistemas de seguridad social, ya que los mismos son y serán de manera directa impactados por el aumento creciente de la población de edad mayor.

La atención que se le presta a este grupo poblacional, se encuentra referida de manera particular en relación con los aspectos referentes a la salud y asistencia social, haciendo a un lado con ello la promoción de las diversas oportunidades educativas, laborales, artísticas, técnicas debido a que equivocadamente se tiene la idea de que las personas de la tercera edad, no cuentan con la capacidad para poder aprender y de poner en práctica nuevos conocimientos.

Las políticas asistencialistas mencionadas, son justamente las que limitan considerablemente de que las personas de la tercera edad puedan ser tomados en cuenta como sujetos que tienen la capacidad de participar en diversas actividades productivas y en espacios de formación encaminados al mejoramiento de su calidad de vida. La imagen deficitaria que se tiene en cuanto a las personas de la tercera edad, ha tenido influencia en relación a los mismos y ha sido influyente para que la protección que proporciona el Estado conlleve discriminación, debido a que son reducidos a

sujetos pasivos que permanecen a la expectativa de los beneficios que se les pueda llegar a brindar, invalidándose socialmente.

3.5. Tercera edad y la educación

“El conocimiento y la educación son aspectos de carácter esencial para el desarrollo y crecimiento de un país, así como también para el desarrollo de las personas. Durante los umbrales del siglo XXI, se hacía referencia de la educación sin exclusión alguna, pero a pesar de que se presentaron infinidad de reformas educativas financiadas por organismos reconocidos a nivel internacional, las mismas otorgan mayor importancia a la educación fundamental de la niñez, pasando a un segundo lugar la educación de la juventud y vejez, dentro de lo cual se encuentra la inclusión de las personas de la tercera edad”.²⁴

Lo anotado, lleva a hacer la consideración relacionada a que la educación del país tiene un papel de importancia en cuanto a la implementación de políticas de prevención, tomando en consideración por ello la consiguiente posibilidad de aprender a envejecer de una manera sana y con dignidad.

También, es mediante la educación que se busca hacer conciencia a la población guatemalteca de la generación de una cultura de reconocimiento y respeto a la población mayor que sea promotora y se encargue de la potenciación de su participación social.

²⁴ Suárez Pescetto, Rúben Sigfredo. **Beneficiarios de la tercera edad.** Pág. 50.

3.6. Proceso de envejecimiento

No cabe duda que cada individuo recorre el transcurso de su vejez y de su vida en general de manera bien particular.

Existen personas que desde muy jóvenes se encargan de practicar algún deporte o bien tienen la costumbre de hacer ejercicio.

De forma independiente a la manera de vida que cada quien lleve, existen a la vez diversos padecimientos físicos en las personas de la tercera edad con mayor frecuencia en comparación a cualquier otra edad.

Los problemas médicos más comunes en las personas de la tercera edad son los que a continuación se dan a conocer:

- a) **Movilidad:** la mayoría de personas de la tercera edad emplean bastones, caminadoras o sillas de ruedas para poder moverse.
- b) **Mentales:** debido a que presentan por lo general problemas al pensar.
- c) **Corazón:** la mayor parte de las personas de la tercera edad padecen de algún problema relacionado con el corazón.

- d) **Próstata:** es un problema que afronta la tercera edad, pero afortunadamente es operable.
- e) **Intestinos:** suele presentarse con bastante frecuencia con las irregularidades que puede provocar el aparato digestivo.
- f) **Huesos:** los huesos de personas de la tercera edad se debilitan considerablemente y se rompen con bastante facilidad.
- g) **Ojos:** es bien común la presencia de las cataratas y en la mayoría de los casos las mismas pueden ser operables.
- h) **Artritis:** consiste en uno de los problemas más comunes y todavía no ha sido encontrada la cura médica a la misma.

En la sociedad guatemalteca, es bastante frecuente que las personas de la tercera edad padezcan de osteoporosis, diabetes, hipertensión, cáncer y enfermedades de tipo cardiovascular.

También, se acostumbra manifestar la existencia de otras alteraciones con cuadros de infección de las vías respiratorias, urinarias y de tracto digestivo, así como también síndromes referentes a la falta de movilidad y cuadros severos de depresión. El sentido del tacto se encuentra bastante reducido con la edad avanzada y la calidad de visión se ve considerablemente disminuida. Además, el sentido del gusto y del olfato se vuelven

menos sensibles. Por su parte, el individuo cada vez se siente con menor capacidad de poder dominar su ambiente y se vuelve bastante defensivo y lentamente comienza a apartarse.

3.7. Grupos de personas de la tercera edad

Dentro del sector de la población integrante de la tercera edad se presentan tres grandes subgrupos siendo los mismos:

- a) **Personas sanas o competentes:** quienes pueden encargarse de continuar con su vida de forma autónoma, independiente y participativa.
- b) **Las personas que se encuentren enfermas:** con algún grado de deterioro en determinados aspectos bastante delimitados.
- c) **Personas que estén imposibilitadas física y psíquicamente.**

El primer subgrupo abarca un porcentaje elevado de personas, las cuales cabe anotar que van en aumento, siendo necesario y justificable que se promuevan acciones educativas en la vejez sana y normal, difundiendo para el efecto espacios educativos, así como información significativa en relación al proceso de envejecimiento humano, salud, definiciones, teoría y enfoques, los cuales pueden encargarse de la orientación de un mejor entendimiento en relación al proceso natural y de esa manera aprender a envejecer y a vivir cada momento de la vida de manera plena.

“Las personas de la tercera edad analizan igual que las personas jóvenes y sus dificultades se deben en todo caso a las estrategias empleadas, las cuales están condicionadas por los conocimientos que hayan sido adquiridos con anterioridad y debido a sus habilidades para la estructuración y análisis de la información en cuanto a sus experiencias anteriores”.²⁵

En la actualidad, se presentan algunos esfuerzos por el reconocimiento de la necesidad de otorgarle continuidad al pleno desarrollo del ser humano a lo largo de toda su vida.

Pero, se tiene que hacer la consideración de que no existe un acuerdo en cuanto a la forma que se debe ofrecer desde una perspectiva educativa y una adecuada atención de calidad desde la infancia hasta la vejez, que se encargue de proveer los elementos necesarios a la sociedad en su conjunto para afrontar de manera positiva y natural el proceso de envejecimiento activo.

Esa atención de calidad tiene relación con la intención y con la capacidad de poder ofrecer nuevos conocimientos en cuanto a esta etapa de la vida, desde un enfoque de carácter interdisciplinario, partiendo de una postura pedagógica que reconozca al sujeto como una unidad social.

La estructura de programas educativos específicos encaminados a las personas de la tercera edad, tiene que tomar en consideración sus diversos intereses, características propias y necesidades propias, así como tomar en cuenta que es referente a un

²⁵ Tamer Cuellar, Roberto Antonio. **La tercera edad y el envejecimiento**. Pág. 33.

período en el cual se viven bastantes cambios, como la pérdida de seres queridos, jubilación o bien transformaciones físicas, discriminación e inclusive por parte de familiares y de otras situaciones de carácter personal que tengan influencia en el estado de ánimo y de salud de las personas mayores.

De esa manera, se debe tomar en consideración que muchas de ellas mismas se tienen que visualizar como incapaces de continuar participando en el desarrollo de la sociedad, sintiéndose en variadas ocasiones no útiles para sus familias y sienten que su vida ya no tiene sentido al no ser productiva económicamente.

El tema de integración en la vejez es consistente en la búsqueda de sentido y por ende las labores a desarrollar son referentes a la aceptación de lo vivido y a la reorientación hacia nuevos roles y actividades.

Para el efecto, es necesario contar con programas educacionales que tienen que encontrarse fundamentados en una concepción realista del envejecimiento, buscando una serie de alternativas de intervención que permitan el favorecimiento de la formación de la persona en lo individual, evitando con ello la generalización.

“La búsqueda de sentido en esta etapa de la vida tiene relación con el reconocimiento y aceptación de los sujetos con un pasado, un presente y un futuro, comprendiendo con ello los distintos cambios naturales que como seres humanos se tienen que pasar y atravesar, cultivando para el efecto el ánimo mediante la reflexión sobre el sentido de

las acciones, comprendiendo para ello que de manera independiente a su edad, siempre tienen que encontrarse en potencia para trascender en la vida".²⁶

3.8. Necesidades y expectativas de las personas de la tercera edad

Dentro del proceso de envejecimiento, el ser humano comienza a cambiar de manera natural. Inicia a cansarse más de lo acostumbrado. También se enferma, siendo recomendable que:

- a) **Aceptación de la realidad:** la negación de este tipo de cambios solamente se hará valedera y menos discutible para la etapa del anciano y de las personas que estén cercanas del mismo. Existe la posibilidad de apoyarse de diversos objetos que ayuden a algunos cambios como los anteojos y aparatos para el oído.
- b) **Mantenimiento de una actitud positiva:** en la mayoría de los casos, las personas de la tercera edad tienen todavía la capacidad de hacer la mayoría de las cosas que realizaban con anterioridad, solamente se requiere la dedicación de un poco más de tiempo y aprender a ser pacientes consigo mismos.
- c) **Visitas al doctor con frecuencia:** los médicos son los encargados de hacer las citas médicas respectivas, para tratar con ellos los cambios o síntomas que necesitan atención médica.

²⁶ **Ibid.** Pág. 89.

- d) **Tener el adecuado cuidado con los alimentos: para la adopción de una dieta bien balanceada con menos grasa.**

3.9. Diversos programas

Debido a la elevada demanda de servicios de educación para las personas mayores, durante los últimos años han aparecido ofertas pensadas y encaminadas de manera específica a dicho sector de la población, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- a) **Culturales: por lo general abarcan actividades que se organizan en relación a la descripción, análisis, interpretación y reflexión de los distintos estilos de vida, valores, educación, política, economía, usos y costumbres del ser humano mediante el tiempo.**

También, pueden centrarse básicamente en las producciones y creaciones de los seres humanos. Además, pueden ser de carácter sistemático o no y por lo general suelen presentarse como medios alternos no formales, debido a que el estilo de la comunicación es de tipo libre y abierto.

- b) **Recreativos: tienen como finalidad ocupar el tiempo libre y su objetivo se basa en el esparcimiento.**

Sus distintas actividades se centran en el fomento de los contactos sociales y en la relación con la naturaleza.

Además, su organización es informal con un ordenamiento sobre el fundamento de su objetivos, actividades y horarios acordados.

- c) **Educativos:** son tendientes a la formación personal. El carácter de lo educativo lo otorga dicha intencionalidad, tanto teórica como práctica, conocida y compartida por los participantes, en cuanto a la generación de nuevos y modernos aprendizajes o modificación de los que poseen, tanto en lo que respecta a los aprendizajes cognoscitivos como en diversas habilidades y actitudes.

Su organización es de carácter sistemática, en cuanto a que se especifican sus contenidos y objetivos, los cuales se tienen que llevar a cabo a través de las modalidades formales o no formales y a pesar de que no exigen como requisito de ingreso un nivel mínimo de escolaridad, sí necesitan de evaluación permanente y requieren de una evaluación a pesar de que no cuenten con la acreditación académica necesaria. También, se presentan distintas ideas y esfuerzos de personas, instituciones y gobiernos por ofrecer diversas alternativas educativas que sean tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de las personas de la tercera edad, potenciando para ello sus capacidades para poder desenvolverse de manera activa.

La atención educativa de las personas de la tercera edad es primordialmente responsabilidad estatal y tiene que centrar su atención en el pleno conocimiento del tema referente al envejecimiento humano, dejando a un lado la visión

asistencialista que no cubre las necesidades e intereses de un importante número de personas de la tercera edad y por el contrario se fortalece una educación para todas las edades.

“La educación hacia las personas de la tercera edad, tiene que ser en base a la consideración de distintas modalidades tanto formales como no formales, a distancia y presenciales, tomando en cuenta que los métodos, técnicas y contenidos que tienen que definirse a partir de las realidades de la vida de ese sector poblacional, analizando su contexto”.²⁷

También, es fundamental la articulación de los servicios que proporciona el Estado, principalmente en materia de salud, seguridad social, asistencia y asesoría legal.

²⁷ Pina. Ob.Cit. Pág. 122.



CAPÍTULO IV

4. Estudio de la falta de celeridad en la tramitación de las prestaciones laborales post-mortem y el establecimiento del pago mortuario a beneficiarios de la tercera edad

Es fundamental el análisis y estudio jurídico de la tramitación de prestaciones de trabajo post-mortem en beneficio de las personas de la tercera edad en el país.

4.1. Sucesión de trabajo

“La sucesión consiste en la sustitución de una persona en los derechos que sean transmisibles de otra. Su idea se encuentra integrada por dos elementos que son: el cambio de sujeto y la identidad de la relación de derecho, la cual tiene permanencia igual después y antes de la transmisión a la cual se haga referencia”.²⁸

Puede ocurrir en dos situaciones adversas que son: entre vivos y por causa de muerte. La primera, tiene distintos caminos en los cuales puede llegar a ser producida. De esa manera, se presenta un contrato de trabajo, la prescripción adquisitiva y la ocupación. La segunda, por lo general es productora de consecuencias como acostumbra presentarse en un negocio jurídico como el testamento no importando su especie como sucede con la sucesión *ab intestato*. Cualquier sucesión implica, de forma necesaria la transferencia de un derecho que no sea de carácter personalísimo. Los derechos de

²⁸ Caetano Rodríguez, Roberto Marcelo. **La muerte del trabajador y sus consecuencias**. Pág. 46.

la personalidad, los derechos de familia y algunos derechos como los de carácter patrimonial, reales o de obligaciones no son de carácter transmisible.

Entre los derechos reales cabe hacer mención del usufructo, el cual se tiene que extinguir por la muerte del usufructuario. De los derechos de obligación, tampoco se pueden transferir los que derivan del contrato de mandato.

Es notorio, que en el derecho del trabajo existen derechos de carácter intransmisible, como ocurre con la muerte del empleado, debido a que la misma es la causa de la extinción de la relación de trabajo, sin que exista la posibilidad jurídica de sucesión en el puesto de labores.

Existen derechos que efectivamente son transmisibles mediante la vía de la sucesión. Ello, se presenta con todos los que cuentan con un contenido de carácter económico, siendo necesario señalar que para que sea transmisible el derecho, es necesario que anteriormente existe una un activo en beneficio del trabajador, pero que en el momento de su fallecimiento, aún no se haya hecho efectivo.

O sea, se tiene que indicar que la sucesión laboral cuenta con un campo bien limitado y únicamente abarca las prestaciones y las indemnizaciones que se encuentren pendientes de ser cubiertas.

Las prestaciones que han sido canceladas o bien cobradas de manera directa por el trabajador, no pueden en ningún momento ser la causa de sucesión de trabajo, sino de



sucesión civil, buscando con ello indicar la forma en que funciona la sucesión en el ámbito del derecho de trabajo y como funciona en el campo del derecho civil.

Con la sucesión de trabajo se presenta algo bien parecido al fenómeno que es producido con las medidas de protección salarial. Ello es inembargable, pero se comprende que antes de ser cancelado. Después de cubierto el sueldo por parte del patrono, se tiene que integrar al patrimonio del trabajador y ello es susceptible mediante la vía de cualquier afectación procesal.

En relación a lo anotado, con bastante frecuencia se tiene que plantear una grave confusión en dicho material, especialmente en relación a las prestaciones que para los beneficiarios genera la muerte de un trabajador, especialmente en los términos de la legislación del seguro social, con lo cual se busca hacer valer los derechos sucesorios de categoría civil a pesar de que dichas prestaciones por su misma razón de ser no llegan nunca a integrar el patrimonio del trabajador y en dicho caso no son transmisibles a través de ese medio.

La facultad de designación que de manera eventual se le otorga a los trabajadores, mediante la vía de la contratación colectiva no es constitutiva de un acto testamentario, debido a que realmente lo que sucede es que no se advierte que el derecho del beneficiario se presente con la muerte del trabajador a consecuencia de la existencia de un riesgo, debido a que por el contrario el derecho del sucesor tiene que ser transferido desde el momento de su fallecimiento. Pero, en el caso de que se esté haciendo referencia a un proceso instaurado por el trabajador antes de su fallecimiento, el

proceso de conformidad con el Artículo 451 del Código Civil, tiene que ser suspendido legalmente hasta que exista comparecencia de los herederos del trabajador. Con ello, puede claramente notarse que los derechos que eran reclamados por parte del trabajador, tienen ahora que ser reclamados por quienes resulten ser sus herederos y para el efecto de manera obligada tiene que ser radicado el proceso sucesorio y declararse a sus herederos.

4.2. Beneficiarios y sucesores

En la sucesión del derecho civil el factor determinante para transmitir el patrimonio lo constituye su misma voluntad. En el derecho laboral, aunque no existe una legislación clara con relación a la sucesión en dicho ámbito, la voluntad del trabajador no tiene valoración alguna como elemento decisivo de destino de las prestaciones devengadas e insolutas, o bien de las indemnizaciones por riesgos que puedan llegar a existir. La legislación involucra dos factores de orden distinto para el establecimiento de los derechos de sucesión del beneficiario como lo son la relación familiar, matrimonial, de parentesco y el de dependencia económica.

4.3. Asignación y naturaleza jurídica de los beneficiarios

El derecho del sucesor se tiene que transmitir con la muerte del trabajador y el derecho del beneficiario en caso de la existencia de riesgos, debido a que nace con la muerte del trabajador. Por lo general, la mayoría de ordenamientos jurídicos no permiten que la sucesión o la designación de los beneficiarios puedan tomar en consideración la

voluntad del mismo trabajador, debido a que se mantiene un estricto criterio de dependencia económica, no permitiendo la concurrencia de vínculos familiares.

Por su parte, la negociación colectiva puede presentar la solución que fundamentalmente consiste en la posibilidad de que el trabajador con interés pueda designar a sus beneficiarios en cuanto a alguna ventaja de orden contractual y únicamente en su defecto o cuando por alguna motivación no hubiera cumplido con hacer su declaración de beneficiarios, se apliquen las disposiciones normativas del proceso sucesorio civil.

La previsión de declaración de beneficiario del trabajador en la legislación de trabajo, en la sociedad guatemalteca se encarga de solucionar la problemática de los familiares del trabajador, lo cual es representativo de tener que radicar el trámite del proceso sucesorio como el presupuesto necesario para el reclamo de las prestaciones y de los derechos patrimoniales del trabajador fallecido.

De conformidad con lo anotado, se puede hacer la aseveración que el derecho de sucesión tiene igual naturaleza jurídica en el derecho civil que en el derecho laboral, cuando se limita la sucesión civil a la legítima. Con ello, se trata de una transferencia de carácter patrimonial por causa de muerte.

Pero, la naturaleza jurídica referente a la designación de beneficiarios es distinta debido a que no se transmite con ello, ni con derecho alguno que sea integrante del patrimonio del trabajador.

Además, en los casos en que debido a la negociación colectiva, se haya previsto la designación de los beneficiarios, la situación se transforma en semejante a la que es producida en el contrato de seguro de vida e inclusive se tiene que conservar en todo tiempo el derecho de poder modificar la designación, siempre y cuando ello se lleve a cabo en los términos legales y formales que se encuentren previstos en la convención colectiva de trabajo.

4.4. Falta de celeridad en la tramitación de las prestaciones laborales post-mortem y el establecimiento del pago mortuario a beneficiarios de la tercera edad en la sociedad guatemalteca

En el derecho laboral guatemalteco existe lo que se conoce como prestación post mortem, la cual consiste en aquella prestación que se paga a los beneficiarios del trabajador, cuando el mismo fallece encontrándose vigente el contrato o la relación de trabajo que lo une con el empleador.

El Artículo 4 de la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad Decreto número 80-96 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Beneficiarios. Todos los ancianos guatemaltecos son beneficiarios de la presente ley, de conformidad a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, sin distingos de ninguna naturaleza, por credo político o religioso, etnia o condición social".

La Ley de Protección Integral para las Personas de la Tercera Edad Decreto 80-96 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 6: "Toda persona de la

tercera edad tiene derecho a que se le de participación en el proceso de desarrollo del país y a gozar de sus beneficios”.

“La calidad de beneficiario y la de heredero del trabajador son distintas debido a que la legislación laboral ubica en el primer caso, a quien reclamó los derechos que asistan al trabajador para que se produzca, no únicamente por el hecho de que el mismo haya fallecido, sino también debido a que se encuentra vigente al momento de una eventualidad en cuanto a su relación o contrato de trabajo; mientras que en el segundo caso, es un presupuesto indispensable”.²⁹

El Artículo 8 de la Ley de la Tercera Edad Decreto 80-96 del Congreso de la República de Guatemala establece: “El Estado y sus instituciones deberán contribuir a la realización del bienestar social satisfactorio de las personas de la tercera edad, quienes tienen derecho de recibir la protección del Estado que deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Creará mecanismos institucionales de previsión social para garantizar su derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad, vivienda, recreación, esparcimiento y trabajo.
- b) Fomentar, garantizar y fortalecer el funcionamiento de instituciones gubernamentales y no gubernamentales que realicen actividades de atención a la persona anciana.
- c) Velar porque las personas ancianas indigentes, que carezcan de familia o que se encuentren abandonadas, sean ubicadas en hogares estatales o privados, que funcionen de conformidad con el reglamento específico de esta ley.

²⁹ Samayoa Guevara, José Arturo. **Prestaciones laborales y beneficiarios**. Pág. 29.



- d) Promover la formación de agrupaciones, cooperativas, clubes de servicio y pequeña empresa, facilitándoles el trámite administrativo y créditos para el trabajo”.

De acuerdo a la legislación de trabajo, para el reclamo de los derechos que le asisten al trabajador, cuando el mismo haya fallecido, pero su relación de trabajo ha finalizado, se le tiene que acreditar la calidad de heredero legal de quien reclama, a través de la manera que señala la ley.

De lo anotado, se puede inferir claramente que la legislación de trabajo indica un derecho sucesorio con dos clases de sujetos distintos que son los beneficiarios y los herederos legales.

La Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad Decreto 80-96 del Congreso de la República de Guatemala establece en el Artículo 22: “Toda personas de 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”.

El Artículo 23 de la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad Decreto 80-96 del Congreso de la República de Guatemala establece: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, vigilará porque los trabajadores del sector público y privado, cuando sean despedidos se contemple lo que establece el Código de Trabajo en materia de

edades, a razón de no ser forzados a renunciar por motivo de edad, siempre y cuando se encuentre en buen estado de salud y cuando así suceda, sea con la anuencia del trabajador y se le reconozca las justas prestaciones que le corresponden”.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 28: “El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b. Maternidad.
- c. Enfermedades generales.
- d. Invalidez.
- e. Orfandad.
- f. Viudedad.
- g. Vejez.
- h. Muerte (gastos de entierro).
- i. Los demás que los reglamentos determinen”.

El Artículo 32 de la Ley Orgánica Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala indica: “La protección relativa a invalidez, orfandad, viudedad y vejez, consiste en pensiones a los afiliados, que éstos deben percibir conforme a los requisitos y a la extensión que resulten de las estimaciones actuariales que al efecto se hagan”. La prestación post mortem está fundamentada en la Constitución Política de la República de Guatemala en el literal p) antes citado, en el cual se señala que la



existencia de la condición que se relacionaba con anterioridad, o sea, la relación o contrato de trabajo del empleado tiene que encontrarse vigente.

Lo importante de la disposición anotada, es justamente su categoría constitucional, debido a que ello la convierte en una prestación de orden subsistente para quienes sean beneficiarios del trabajador.

Los requisitos necesarios para hacer efectiva la cuota mortuoria son el certificado vigente de trabajo del afiliado, certificado de defunción del trabajador, factura de los funerales, tener acreditado por lo menos dos meses de contribución en los últimos seis meses calendario anteriores al fallecimiento y el Documento Personal de Identificación (DPI) de la persona que cobra.

La legislación ordinaria laboral, regula las prestaciones post mortem en el Artículo 85 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en donde se indican las motivaciones que permiten la terminación de los contratos de trabajo, sin la existencia de responsabilidad alguna y sin que se lleguen a extinguir los derechos de él o bien de sus herederos: "Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

- a) **Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulta para completar este beneficio.**

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

- b) **La fuerza mayor o el caso fortuito, la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa, o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.**



En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador.

Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que estos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores”.

La calidad de beneficiario del empleado fallecido durante la vigencia de su contrato laboral, puede acreditarse en el caso de quien reclame la prestación post mortem, ya sea una persona que no tenga parentesco alguno con el trabajador, la cual será suficiente con que demuestre la calidad de dependiente económico del reclamante para con el trabajador, para de esa manera poder probar que es beneficiario y en el caso de que quien reclame la prestación post mortem, sea alguno de los parientes del trabajador, bastando con los atestados del Registro Civil, que prueben el parentesco, para con ello demostrar la calidad de beneficiarios.

La vía procesal en la cual se puede hacer efectivo el reclamo del pago de la prestación post mortem consiste en la de los incidentes prevista de la Ley del Organismo Judicial.



Dicha vía procesal, resulta congruente con la finalidad que dentro de la misma se tienen que reclamar, debido a que se trata de una manera rápida de pronta sustentación para el reclamo que se presente, sobre todo si se toma en consideración el carácter de subsistencia que se le atribuye a la prestación post mortem y ello tiene que hacerse nombrando como beneficiarios a personas de la tercera edad.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

No existe celeridad en el trámite de las prestaciones post mortem y la Inspección General de Trabajo no se encarga de la adecuada evaluación de los casos, ni de su resolución, sin la necesidad de un trámite judicial que retarde el pago de la cuota mortuoria. La institución indicada, tiene a su cargo la prestación de un servicio oficial administrativo encargado de que se vele por el justo cumplimiento y proposición de mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones seguras y estables. Las prestaciones laborales son beneficios complementarios al salario que las dependencias del sector le otorgan a sus trabajadores y son de carácter económico y sociocultural que derivan de las relaciones laborales y contractuales. Las mismas, consisten en adiciones al sueldo o salario de cada empleado, cancelado por los empleadores en dinero o especie y son el incentivo que otorga una empresa a sus empleados, con la finalidad de que se motive a la nómina un sentido de pertenencia por la empresa u organización, protegiendo al mismo empleado de riesgos imprevistos y ayudando en la mejora de calidad de vida personal, social y familiar.

Con el trabajo de tesis se recomienda que cuando no exista beneficiario por parte del trabajador que fallece, exista la posibilidad que se nombre como beneficiario a personas de la tercera edad, debido a que son un sector poblacional bastante vulnerable, que en la actualidad no cuenta con el debido apoyo estatal para que sean cubiertas sus necesidades básicas.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **Instituciones de seguridad social**. 2ª. ed. Madrid, España: Ed. Civitas, 2002.
- ALSINA, Hugo. **Tratado de derecho del trabajo**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1998.
- BELANGER FOLGAR, Rosa Esther. **Los adultos y las personas de la tercera edad**. 3ª. ed. Barcelona, España: Ed. Editores, S.A., 1989.
- BLASCO LAHOZ, José. **Curso de seguridad social**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Aranzandi, 2008.
- BLASCO LAHOZ, José. **Curso de seguridad social**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Aranzandi, 2008.
- CABANELLAS, Guillermo. **Sistemas de protección social a las personas de la tercera edad**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Dosul, 1990.
- CAETANO RODRÍGUEZ, Roberto Marcelo. **La muerte del trabajador y sus consecuencias**. Madrid, España: Ed. Unidos, 1990.
- CAIRE REICH, Jorge Emilio. **Eficacia de las normas de seguridad social**. Barcelona, 4ª. ed. España: Ed. Astrea, 1980.
- DE BUEN, Nestor. **Fundamentos del derecho del trabajo**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2001.
- FAJARDO ORTEGA, Luis Guillermo. **Tercera edad**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Seguridad, 1995.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José. **La seguridad social**. 3ª. ed. Valencia, España: Ed. Albacete, 2008.



FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. El trabajo y la seguridad social. Madrid, España: Ed. Egea, 1994.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. Derecho sustantivo individual del trabajo. 3ª ed. Guatemala: Ed. Fenix, 1999.

GARCÍA LÓPEZ, Alonso. Curso de derecho del trabajo y las prestaciones laborales. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1990.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. Introducción al derecho de la seguridad social. 2ª ed. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2008.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Seguridad social. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Civitas, 2003.

PINA MORÁN, Luis Marcelo. Sistemas de protección a las personas de la tercera edad. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Unidos, 1990.

SAMAYOA GUEVARA, José Arturo. Prestaciones laborales y beneficiarios. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 1989.

SUÁREZ PESCKETTO, Rúben Sigfredo. Beneficiarios de la tercera edad. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Timber, 2001.

TAMER CUELLAR, Roberto Antonio. La tercera edad y el envejecimiento. Madrid, España: Ed. Satelital, 2001.

Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.



Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, 1946.

Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad. Decreto 80-96 del Congreso de la República de Guatemala, 1996.