

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

**NECESIDAD DE REGULAR JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO PARA LAS
PERSONAS DE LA TERCERA EDAD, DE ACUERDO A SUS CAPACIDADES
FÍSICAS Y MENTALES, EN LA LEY QUE LAS PROTEGE**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARCIA MERCEDES GALINDO MEYER

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio 2017

**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**

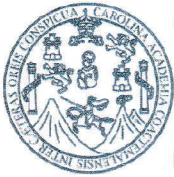
Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Marvin Omar Castillo García
Vocal:	Licda.	Valeska Ruiz Echeverría
Secretario:	Lic.	Ignacio Blanco Ardón

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda.	Adela Lorena Pineda
Vocal:	Licda.	Ninfa Cruz Oliva
Secretaria:	Licda.	Ileana Noemí Villatoro Fernández

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



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

Atentamente pase al (a) Profesional, LUIS FERNANDO VILLATORO LOPEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARCIA MERCEDES GALINDO MEYER, con carné 200921834,
 intitulado REGULAR NORMAS JURÍDICAS ESPECÍFICAS RELATIVAS AL TRABAJO DEL ADULTO MAYOR
DENTRO DE LA LEY DE PROTECCIÓN PARA LAS PERSONAS 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 20 / 11 / 2016. f) _____

Asesor(a) Licenciado
 (Firma y S) Luis Fernando Villatoro López
 Abogado y Notario





Licenciado Luis Fernando Villatoro López
14 calle 12-37 zona 1, interior 43-4, Pasaje Bone, Guatemala ciudad.



Guatemala, 15 de enero de 2017.

Licenciado:
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente



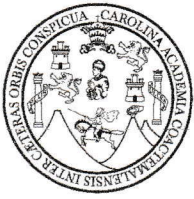
Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que, en cumplimiento con la resolución emitida por la unidad de tesis de la Universidad de San Carlos de Guatemala de fecha siete de junio de dos mil dieciséis, en donde se me nombra como Asesor de tesis de la Bachiller **MARCIA MERCEDES GALINDO MEYER**, la cual se intitula “**REGULAR NORMAS JURÍDICAS ESPECÍFICAS RELATIVAS AL TRABAJO DEL ADULTO MAYOR DENTRO DE LA LEY DE PROTECCIÓN PARA LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD**”. Se elaboró una modificación en el título de investigación, el cual se intitula de la siguiente forma “**NECESIDAD DE REGULAR JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD, DE ACUERDO A SUS CAPACIDADES FÍSICAS Y MENTALES, EN LA LEY QUE LAS PROTEGE**”.

Para el efecto hago constar, que la sustentante tomó en cuenta las sugerencias realizadas a su trabajo de investigación, así mismo, realizó las investigaciones y correcciones que en el desarrollo de la asesoría se formularon, obteniendo con ello, una investigación de interés para la población guatemalteca.

El contenido del trabajo que se investiga es de carácter jurídico, en el cual se desarrolla lo concerniente a la inoperancia de leyes que proporcionen absoluta protección para las personas de la tercera edad al momento de prestar un servicio laboral, constatando de esta manera que al no contar con una jornada específica para esta clase de trabajadores, se propicia al abuso por parte del patrono en cuanto a que deben de laborar en jornadas que no son aptas para ellos ya que su estado físico y mental no se encuentra al cien por ciento.

El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere el presente estudio de investigación; en la misma se hace un análisis minucioso del cuerpo legal objeto de estudio, desarrollando algunas generalidades sobre las jornadas de trabajo para las personas de la tercera edad.

La investigación se realizó con el método deductivo, en el problema planteado, específicamente con el tema investigado; y el método sintético, en el desarrollo de la tesis; las técnicas de investigación a utilizar fueron las documentales y las bibliográficas, y se revisó la redacción del trabajo.



Licenciado Luis Fernando Villatoro López
14 calle 12-37 zona 1, interior 43-4, Pasaje Bone, Guatemala ciudad.



A mi juicio en cuanto a la conclusión discursiva, satisface su cometido, ya que puede llegar a realizar un aporte significativo para el desarrollo y evolución del derecho laboral en Guatemala, pues tiene como objetivo implementar jornadas especiales de trabajo que tomen en cuenta las capacidades físicas y mentales de las personas de la tercera edad.

De igual forma se propone que al implementar estas jornadas especiales de trabajo, el trabajador no se vea afectado en el pago de su salario, así también que no sea víctima de malos tratos por parte del empleador y demostrar que, al capacitar y reducir la jornada de trabajo de una persona de la tercera edad, esta laborará de manera eficiente y eficaz.

La bibliografía utilizada en la investigación fue la adecuada en cada capítulo investigado, recabando la información necesaria, siendo la misma actualizada, habiéndose consultado tanto autores nacionales como internacionales, desde libros hasta páginas web de credibilidad.


Por la trascendencia del trabajo y su contribución al derecho laboral guatemalteco, la investigación es de suma importancia.

No obstante a lo recopilado, procedí a elaborar determinadas modificaciones tanto de forma como de fondo, así como en el título de la investigación, con el único objeto de enriquecer el contenido de la investigación, por tal motivo considero que el trabajo correspondiente llena los requisitos que exige el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en especial del Artículo 31; estimando que el mismo puede ser aprobado, para los efectos consiguientes, emitiendo el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

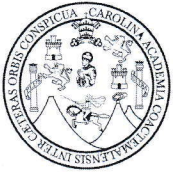
Hago constar que la Bachiller **MARCIA MERCEDES GALINDO MEYER** no tiene ningún parentesco dentro de los grados de ley, ni de ninguna otra clase con mi persona.

Me despido deseando bendiciones y éxitos para su vida.

Atentamente.


Licenciado
Luis Fernando Villatoro López
Abogado y Notario

Licenciado. Luis Fernando Villatoro López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 6243



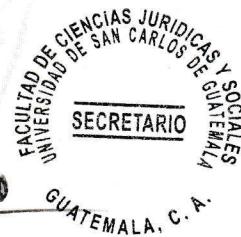
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de mayo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARCIA MERCEDES GALINDO MEYER, titulado NECESIDAD DE REGULAR JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD, DE ACUERDO A SUS CAPACIDADES FÍSICAS Y MENTALES, EN LA LEY QUE LAS PROTEGE. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

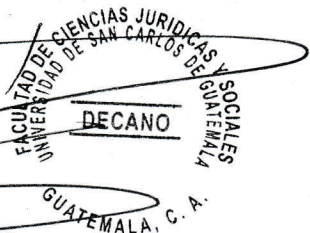
RFOM/srrs.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Large handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS:

Por demostrarme que sin Él nada es posible, por no haberme abandonado jamás y mantenerse siempre a mi lado.

A MIS ABUELITOS:

(†) Josefa Alicia Martínez Herrera y (†) René Efraín Meyer Del Pozo, por darme todas las herramientas para forjar mi futuro, transmitirme su inmensa sabiduría y amor incondicional, por siempre creer en mí, cuando yo no lo hacía, porque gracias a ellos hoy soy profesional del derecho, y por ello estaré eternamente agradecida.

A MIS PADRES:

Marcia Mercedes Meyer Martínez y Erick Rodolfo Galindo Espinoza, por darme la vida y enseñarme que las mejores cosas de ella vienen en momentos fugaces y pequeños, que el fracaso y la derrota no son una opción. Gracias por jamás rendirse conmigo.

A MI HERMANO:

Nelson Rene Galindo Meyer, porque, aunque no estemos de acuerdo en todo, siempre será una de mis personas favoritas en el mundo, a quien le deseo solo lo mejor y con quien espero compartir mi vejez.



A MIS AMIGOS:

A mis queridos y muy contados amigos, gracias por el apoyo, el amor, las aventuras, las risas, el llanto y el sufrimiento académico que vivimos juntos.

A:

La gloriosa tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de formar parte de ella, y hacerme sentir orgullosa de ser egresada san carlista, siempre llevaré a mi alma mater en el corazón.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por instruirme en la ciencia del derecho, por los conocimientos que me fueron impartidos por sus catedráticos, por darme la oportunidad de tener un mejor futuro. Muchas gracias.



PRESENTACIÓN

La investigación realizada, es de carácter cualitativo, ya que se observa una inexistencia de regulación legal sobre las jornadas de trabajo para las personas de la tercera edad. Además se realizó un análisis desarrollado dentro del ámbito del derecho laboral, acerca de la falta de regulación legal de las jornadas de trabajo para las personas ut supra mencionadas, dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, comprendido en un periodo de tiempo que abarca del año 2010 al año 2015, tomando como centro de estudio el departamento de Guatemala, en donde se determinó que, aunque se han dado cambios dentro del derecho laboral no han sido suficientes, ya que no se tutela de forma total a los trabajadores de la tercera edad, por lo que se pretende que se les proporcione un trato laboral justo y adecuado a sus capacidades.

El objeto principal fue el de disminuir la cantidad de horas laborales diarias y semanales, siendo obligatorio para el patrono tomar en cuenta en todo momento la edad, las capacidades físicas y mentales, para la realización del trabajo, sin que por ello se dé una disminución en el pago del salario del trabajador; el sujeto de estudio son los trabajadores de la tercera edad. Así mismo el aporte académico radica en estipular jornadas especiales de trabajo para las personas de la tercera edad, que tomen en cuenta sus capacidades tanto físicas como mentales.



HIPÓTESIS

La poca existencia de regulación legal sobre jornadas laborales que protejan los derechos e intereses de las personas de la tercera edad, ha provocado un trato injusto por parte del patrono hacia el trabajador, haciendo que las personas de la tercera edad laboren durante jornadas de trabajo excesivas y extenuantes, de conformidad con su edad, siendo esto perjudicial para su salud, lo que conlleva a un deterioro del estado físico y por lo tanto mental y moral de la persona. Afectando también al patrono ya que surge una disminución de la productividad de mano de obra dentro de su empresa, lo cual le genera pérdidas económicas y de materia prima.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Como resultado del análisis y la aplicación de los métodos deductivo y sintético, así como de las técnicas bibliográficas y documentales, se concluye que la hipótesis se validó en su totalidad, debido a la comprobación que se realizó, a través de la comparación de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, con el derecho y regulación legal internacional, en donde se constató que a pesar de la notable evolución que ha tenido el derecho laboral a nivel internacional, para asegurar la protección de los derechos de las personas de la tercera edad, tomando en cuenta sus capacidades físicas y mentales al momento de realizar su trabajo, aún no tiene del todo una base sólida que regule de forma total a nivel mundial, una jornada de trabajo especial para las personas de la tercera edad.

Se estableció que el Estado de Guatemala ha tratado de proteger los intereses laborales de la mayoría de los trabajadores, pero deja de lado los intereses de las personas de la tercera edad, por no tener una regulación legal específica sobre el tema. Aun así, el derecho laboral se ha abierto camino dentro del mundo jurídico por lo que es cuestión de tiempo para que se regule de forma total la protección para las personas de la tercera edad.



ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. Generalidades de las jornadas de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos de las jornadas de trabajo.....	2
1.2. Racionalización del trabajo.....	3
1.3. La adopción de la jornada de ocho horas.....	5
1.4. Factores que contribuyeron al acortamiento de la jornada de trabajo.....	8
1.4.1. Progreso técnico.....	9
1.4.2. Orden económico.....	10
1.4.3. Aspecto fisiológico.....	11
1.5. Fundamento doctrinario de la jornada de trabajo.....	12
1.6. Definición de jornada de trabajo.....	13
1.7. Tiempo de trabajo efectivo.....	15
1.8. Jornada inhumana.....	16
1.9. Clases de jornada de trabajo.....	16
1.9.1. Clases de jornada de trabajo ordinaria.....	17
1.9.2. Jornada de trabajo extraordinaria.....	18
1.10. Descansos durante la jornada ordinaria de trabajo.....	20
1.10.1. Continuo.....	20

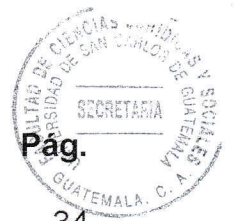


Pág.

1.10.2. Discontinuo.....	21
1.11. Trabajadores no sujetos a la jornada ordinaria.....	21
1.12. Modificación de la jornada de trabajo.....	22

CAPÍTULO II

2. Personas de la tercera edad.....	23
2.1. Generalidades.....	23
2.2. Disciplina que estudia a las personas de la tercera edad.....	25
2.3. Definición de persona de la tercera edad.....	25
2.4. Características de las personas de la tercera edad.....	26
2.5. Clases de personas de la tercera edad.....	27
2.5.1. Persona mayor autónoma.....	28
2.5.2. Persona mayor frágil o de alto riesgo de dependencia.....	28
2.5.3. Paciente geriátrico.....	28
2.6. Aspectos sociales y sociológicos.....	29
2.7. Las personas de la tercera edad en la sociedad.....	29
2.7.1. Disminución de la amplitud de percepción sensorial.....	30
2.7.2. Lentitud en los procesos configurativos, asociativos y reactivos.....	31
2.7.3. Egocentrismo afectivo y mayor vulnerabilidad emocional.....	31
2.8. Consecuencias de ser personas de la tercera edad.....	31
2.9. Capacidades mentales y físicas de las personas de la tercera edad.....	33



2.10. Las personas de la tercera edad y el empleo informal.....	34
2.11. Condiciones laborales de las personas de la tercera edad.....	36
2.12. Organizaciones Internacionales que apoyan a las personas de la tercera edad.....	37
2.12.1. Organización Iberoamericana de Seguridad Social.....	37
2.12.2. Instituto Internacional para el Envejecimiento.....	38
2.12.3. Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor.....	39
2.12.4. Organización de las Naciones Unidas.....	40
2.12.5. Red Nacional de Organizaciones de Personas Mayores.....	41
2.13. Organizaciones nacionales que apoyan a las personas de la tercera edad.....	42
2.13.1. Defensoría del Adulto Mayor.....	42

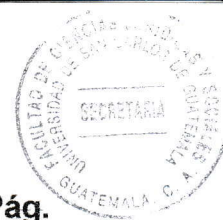
CAPÍTULO III

3. Leyes que protegen los derechos laborales de las personas de la tercera edad.....	45
3.1. Leyes internacionales que protegen los derechos laborales de las personas de la tercera edad.....	45
3.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	46
3.1.2. Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento.....	49
3.1.3. Segunda Asamblea Mundial Sobre el Envejecimiento.....	53
3.1.4. Recomendación 162 Sobre los Trabajadores de Edad.....	56
3.1.5. Ley Integral para la Persona Adulta Mayor.....	60

3.1.6. Convención Interamericana Sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.....	62
3.1.7. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.....	65
3.2. Leyes nacionales que regulan los derechos laborales de las personas de la tercera edad.....	68
3.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	69
3.2.2. Código de Trabajo.....	71
3.2.3. Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad.....	72

CAPÍTULO IV

4. Jornadas especiales de trabajo.....	77
4.1. Definición de jornada especial de trabajo.....	77
4.2. Requisitos para formar parte de una jornada especial de trabajo.....	81
4.3. Reducción de horas laborales en las jornadas especiales de trabajo para las personas de la tercera edad.....	83
4.4. Prohibiciones para el patrono dentro de la jornada especial de trabajo.....	84
4.5. Obligaciones del patrono dentro de la jornada especial de trabajo.....	85
4.6. Prohibiciones para los trabajadores dentro de la jornada especial de trabajo....	86
4.7. Obligaciones de los trabajadores dentro de la jornada especial de trabajo.....	87
4.8. Forma de fijación y pago de salario dentro de la jornada especial de trabajo....	88
4.9. Objeto de la implementación de la jornada especial de trabajo.....	89



Pág.

4.10. Necesidad de regular una jornada especial de trabajo para las personas de la tercera edad, de acuerdo a sus capacidades físicas y mentales..... 90

CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... 93

BIBLIOGRAFÍA..... 95

INTRODUCCIÓN

La vejez es un tema de suma importancia a nivel mundial, pero sobre todo a nivel nacional, ya que es evidente que las personas de la tercera edad deben de trabajar para poder costearse un nivel de vida digno, pero su avanzada edad provoca que el trabajo que realizan sea agotador, y para evitar que los ancianos se vean agobiados por un trabajo, es prudente que se dé la implementación de jornadas especiales que tomen en cuenta sus condiciones, así como sus capacidades tanto físicas como mentales, de esta forma podrían tener un ingreso económico constante, no agobiante y agotador, lo cual mejoraría su calidad de vida. La legislación guatemalteca posee una regulación precaria al respecto, ya que, únicamente estipula que las personas de la tercera edad deben de realizar un trabajo acorde a su edad, pero no regula en lo absoluto, acerca del tipo de jornada de trabajo que deben de realizar de conformidad con su edad, y el Código de Trabajo no estipula el trabajo de las personas de la tercera edad dentro de los trabajos sujetos a regímenes especiales.

El objetivo general fue brindarles a las personas de la tercera edad la oportunidad de tener un trabajo que tome en cuenta su edad, sus capacidades físicas y mentales, sin que por ello su salario se vea afectado, ya que existen estudios científicos que han comprobado que las personas de la tercera edad son capaces de desempeñar con éxito un trabajo, siempre y cuando no se le lleve al límite física, mental y moralmente, comprobando de esta forma la hipótesis planteada, en el sentido que es perjudicial para las personas de la tercera edad, la escasa regulación legal que protege sus derechos laborales.

El contenido de la presente investigación, se divide en cuatro capítulos, el primero, se encuentra comprendido por las generalidades de lo que es una jornada de trabajo, la historia de su evolución hasta convertirse en una jornada de ocho horas diarias, las clases de jornadas de trabajo que se encuentran reguladas dentro del derecho laboral

guatemalteco con sus respectivos descansos durante cada jornada; el segundo capítulo, contiene todo lo relativo a las personas de la tercera edad, sus capacidades físicas, mentales, las distintas clases de personas de la tercera edad, su desenvolvimiento dentro de la sociedad y el mundo laboral y las organizaciones internacionales que velan y apoyan a los ancianos; el tercer capítulo, se conforma con legislación nacional e internacional que vela por los derechos laborales de las personas de la tercera edad, y las consecuencias de la escasa regulación nacional sobre el tema; por último el cuarto capítulo, está integrado con una explicación de lo que es una jornada especial de trabajo, el beneficio de una reducción de la jornada laboral para las personas de la tercera edad y la importancia de la misma, el tipo de reducción de la jornada atendiendo a las capacidades físicas y mentales del trabajador y como la falta de regulación afecta a los trabajadores de la tercera edad.

La investigación se fundamenta en la teoría legal, debido al cotejo realizado entre instrumentos legales nacionales como internacionales, evidenciando de esta forma la carencia de ordenamiento jurídico que ambas poseen, con respecto a las jornadas de trabajo, para las personas de la tercera edad. El método de investigación aplicado fue el método deductivo y el método sintético, en cuanto a las técnicas de investigación se aplicaron las técnicas bibliográficas y documentales.

El fin principal es proteger los derechos laborales de las personas de la tercera edad, a través de una jornada especial de trabajo, que se adecue a las capacidades físicas y mentales de la persona, en donde el salario devengado no se vea perjudicado por la reducción de horas en la jornada de trabajo de la persona, y así lograr una protección total de derechos laborales de los ancianos guatemaltecos.



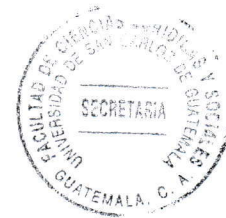
CAPÍTULO I

1. Generalidades de las jornadas de trabajo

La relación laboral dentro de un establecimiento de trabajo, debe de ser regulada por una jornada de trabajo, que el patrono asigna al trabajador, debiendo este acatarla, ya que su falta de cumplimiento es causal de despido. El objetivo de una jornada de trabajo es que el trabajador permanezca bajo las órdenes del patrono, durante todo el tiempo que se encuentre dentro del lugar de trabajo, siempre y cuando la jornada laboral no exceda de los límites establecidos en el Código de Trabajo.

El trabajador se encuentra obligado a desempeñar una labor determinada, bajo la dirección inmediata y dependencia continuada del patrono, durante el tiempo efectivo que se encuentre en el centro de trabajo, a cambio de una retribución económica. La jornada de trabajo es una garantía social mínima establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que es aplicable y es un derecho inherente de todos los habitantes de Guatemala, y el patrono se ve obligado a respetar la jornada de trabajo como una garantía social mínima.

Las horas laborales de una jornada no pueden ser alteradas, lo que quiere decir que no pueden ser aumentadas más allá de lo que establece el Código de Trabajo, y se debe de contar con el consentimiento del trabajador para poder realizar un cambio en la jornada. Si una jornada de trabajo es aumentada en las horas que deben de laborarse, se deberá pagar el aumento de horas, como una hora extraordinaria.



1.1. Antecedentes históricos de las jornadas de trabajo

El trabajo en la historia ha tenido diversas fases entre las cuales se mencionan: la esclavitud, el régimen feudal, la servidumbre, el colonato, el vasallaje, la manufactura y el maquinismo; pero su primer antecedente lo encontramos en las Leyes del Manú, dadas en el año 1280 a.C. en la que se encuentran disposiciones que regulan la jornada laboral de la siguiente forma: “El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses, la noche es para el sueño de los seres y el día para el trabajo.”¹

En las corporaciones de oficios, el régimen de trabajo se regulaba con la luz del día, de manera que comenzaba al amanecer y finalizaba con la puesta del sol. De tal forma que el trabajo debía de efectuarse necesariamente de día, pues se carecía de luz artificial como para poder ejecutar la labor durante la noche. En Francia, las ordenanzas corporativas limitaban la jornada de trabajo fijándola generalmente en un total de nueve a 10 horas en invierno y de 12 a 14 horas en el verano.

Además, el número de días festivos era considerable, pues aparte los domingos eran de holganza debido a las fiestas solemnes. Durante la Edad Media y principios de la Moderna no se trabajaba durante la jornada nocturna; la jornada se extendía generalmente de sol a sol, pero los periodos de descanso permitidos durante la misma reducían mucho la prestación efectiva de los servicios y el desgaste físico de los trabajadores.

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo IV. Pág. 9.



El final de las corporaciones de oficios y el advenimiento del maquinismo representó una substancial modificación en la duración del trabajo, las jornadas laborales se hicieron más intensivas y la voracidad de los empresarios los llevaba a amortizar las maquinas, manteniéndolas en constante actividad, en el menor plazo posible. La prolongación del esfuerzo se justificó con el argumento de que la máquina sustituía el esfuerzo del trabajador en el entendido de que no se le exigía ningún tipo de gasto de energía.

La Revolución Industrial se basó en jornadas de trabajo que llegaban a las 14 y 16 horas diarias, e incluso las superaban en ocasiones, por lo que los obreros comenzaron a trabajar con la aspiración de una sensible disminución de la jornada laboral. Se realizó una disminución mínima en la producción de una jornada inicial de 16 horas, por lo que se redujo a 12 horas y media, luego a 11 horas y media, y en el año de 1816 se redujo a 10 horas y media, lo cual era toda una revolución para la época. Aun así, no fue suficiente ya que el impulso obrero, el progreso y el intervencionismo estatal estaría en pugna durante todo el siglo XIX y algunas décadas del siglo XX, para lograr la conquista de una limitación de la jornada laboral a un menor número de horas de trabajo por día.

1.2. Racionalización del trabajo

El maquinismo alcanzó rápido desarrollo a partir del siglo XIX, en esa época se encontraban en auge los establecimientos de amplios locales laborales, costosas instalaciones que dependían para su movimiento de máquinas; hechos que facilitaron la aparición de lo que se ha dado en llamar la racionalización científica del trabajo, con la que se logró una mayor productividad y se evitó la pérdida de tiempo y de material.



Enrique Fayol creador de la doctrina laboral aplicable en trabajos administrativos, fue el primero en introducir el análisis de los movimientos de los obreros y su control cronométrico.

En Francia Charles Bedaux, fue el propulsor de la organización científica del trabajo; consideraba que el cansancio era un elemento que impedía el mantenimiento del ritmo necesario, por lo que modifico la velocidad establecida por medio del cronómetro, que preveía un coeficiente de descanso. En Inglaterra, el filántropo Roberto Owen, fue uno de los precursores de la reforma radical, ya que inició un experimento social en Nueva Lanark, reduciendo la jornada de trabajo a 11 horas diarias, con lo que logro una mayor productividad por parte de los trabajadores, dicho experimento no finalizó solo en la disminución de horas diarias de trabajo, sino que también consistió en abrir escuelas, suprimir castigos, enseñar gimnasia a los niños y arte doméstico a las niñas, no admitir en la fábrica menores de 10 años, fijar en 10 horas y media la jornada de trabajo, higienizar los lugares de trabajo, entre otras.

El exitoso sistema de Owen fue posteriormente seguido por otras industrias de hilados y tejidos, la misma rama industrial en donde él había realizado el experimento, pero la realidad fue que no logro crear una verdadera conciencia patronal; pero lo que sí logro fue iniciar una larga etapa de luchas sociales por parte de los trabajadores en busca de la reducción de la jornada de trabajo.

Durante toda la crisis de 1806, Roberto Owen pagó salarios íntegros a los operarios que no tenían trabajo, proclamando que el principal motivo de la miseria y desempleo



consistía en un exagerado desenvolvimiento de la producción mecánica, proporcionando al mismo tiempo riquezas crecientes al capitalismo, fomentando la desocupación y la reducción del salario de los trabajadores. Semejantes reformas le acarrearón la animadversión de otros industriales, por lo que tuvo que emigrar a los Estados Unidos, en donde fundó colonias cooperativas.

1.3. La adopción de la jornada de ocho horas

En las Leyes de Indias en el año de 1593, se instituyó que todos los obreros trabajarían ocho horas cada día, cuatro en la mañana y cuatro en la tarde, las cuales fueron repartidas en tiempos benévolos para librarse del agotamiento provocado por el sol, por lo que también se velaba por la salud y conservación de los obreros. Un movimiento se produjo con el fin de limitar a ocho horas diarias y a 48 horas semanales al trabajador, el problema fue debatido en las Conferencias de Berlín de 1890, en la de Berna de 1906 y en la de 1913, en la cual se elaboró una Carta del trabajo. Se llega así al Tratado de Paz de Versalles, cuyo Artículo 427 estipuló en su inciso IV: "La adopción de la jornada de trabajo de ocho horas y de la semana de 48 horas, para los países que aún no la hubieren adoptado."

Tal decisión se vio complementada y estimulada por la primera de las convenciones que adoptó la Conferencia de la Organización Internacional de Trabajo, reunida en Washington en 1919 y concretada a los establecimientos industriales. A mediados del siglo XIX, el mayor progreso laboral en cuanto a jornadas de trabajo lo constituía Inglaterra, que en 1847 había implantado la jornada de 10 horas, la imitó Francia en 1848,



para recaer en ese mismo año en la jornada de 12 horas. Corresponde a Australia el honor de haber establecido la jornada de ocho horas en Sidney en el año de 1855, para los obreros de la construcción y con carácter general en 1856 en Melbourne.

En Europa durante el siglo XX, España implementa las jornadas de trabajo de ocho horas como jornada laboral máxima para los obreros del Estado y en 1918 aceptan dicha jornada de ocho horas, Alemania, Polonia y Rumania; en 1919, España, Francia, Holanda, Italia, Portugal y Suiza; en 1920, Suecia y en 1923, Bélgica. La jornada de ocho horas hace referencia a la reivindicación del movimiento obrero por la reducción de la jornada laboral y el establecimiento de las ocho horas de trabajo diarias o 48 horas a la semana, también conocido como el movimiento por la jornada reducida, que tuvo su origen en las penosas condiciones de trabajo de la Revolución Industrial en Gran Bretaña a mediados del siglo XVIII.

Durante la Revolución industrial la producción en grandes fábricas transformó la vida laboral tradicional, tanto de la mano de obra de origen rural como gremio, imponiendo largas jornadas y condiciones de trabajo próximas a la esclavitud. No se aplicaba la regulación establecida desde 1496 en Gran Bretaña, según la cual la jornada de trabajo duraba como máximo 15 horas desde las cinco de la mañana hasta las ocho de la noche. Las condiciones de trabajo sin regulación ni control deterioraban la salud, el bienestar y la moral de los trabajadores.

En ese entonces el uso de trabajo infantil era común, donde los menores de edad se los obligaba a trabajar para obtener un salario que sustentara a su familia, trabajando



jornadas de más de 12 horas al día, siendo explotados por los patronos. En América, Chile figura al frente al decretar la jornada laboral de ocho horas en 1908 para los trabajadores del Estado; en 1909 Cuba, en 1915 Uruguay y en 1929 Perú y Argentina. Por lo que en América latina la demanda de la reducción de la jornada laboral fue realizada por los trabajadores en numerosas huelgas, hasta conseguir durante las primeras décadas del siglo XX la aprobación de leyes laborales que dispusieron la jornada de ocho horas.

La jornada de ocho horas diarias y 48 semanales se extiende a casi todos los países independientes. Por el contrario, con la beligerancia de 1939 y el tremendo esfuerzo industrial exigido a los países en guerra la limitación de la jornada laboral experimentó derogación o suspensión transitoria, pero al finalizar el conflicto militar se retomó la medida horaria en el trabajo, lo que dio inicio a la semana laboral de 40 horas. La reivindicación tradicional de ocho horas de trabajo, ocho horas de ocio y ocho horas de sueño se alcanzó en numerosos países en la década de 1970 a 1980.

Se pasó de semanas laborales de más de 60 horas semanales a semanas de 48 horas semanales, lo que quiere decir que se laboraban seis días con jornada de ocho horas y a 40 horas semanales, laborándose cinco días con jornadas de ocho horas. Desde la década de 1980, a pesar del aumento de la productividad y el incremento del desempleo la jornada laboral se ha mantenido o ha crecido si se consideran las unidades familiares donde se ha pasado de un trabajador a dos trabajadores. Durante la década de 1970 se dieron los intentos fallidos de implantación de la semana laboral de 30 horas por las feministas suecas y, en las décadas de 1980 y 1990, de la semana laboral de 35 horas



en Francia reflejan el estancamiento de la reducción del tiempo de trabajo e incluso, en la primera década del siglo XXI, el incremento del tiempo de trabajo.

Desde posiciones neoliberales se demanda el aumento del tiempo de trabajo como condición para la prosperidad, incluso cuando no resuelva el problema del desempleo; desde posiciones sindicales se demanda una reducción de la jornada de trabajo, el reparto del mismo y la consideración del tiempo trabajado total por el conjunto de la sociedad o comunidad.

Actualmente la defensa de la jornada de ocho horas para los trabajadores, depende de la lucha contra las diferentes formas de disfrazar la relación laboral, mediante contratos de servicios, honorarios u obras, que, con sistemas de pago a destajo, por tareas, piezas o peso y con tercerizaciones, eluden la aplicación de las normas laborales vigentes en casi todos los países del mundo y logran de hecho imponer jornadas de trabajo indefinidas. Además de recibir un mal trato por parte de los dueños y poseer una calidad de vida baja.

1.4. Factores que contribuyeron al acortamiento de la jornada de trabajo

Las causas de trato inhumano en el aspecto laboral, que los empresarios industriales cometían en contra de los trabajadores, ayudaron a que la aspiración obrera de la jornada diaria máxima de ocho horas se convirtiera en una realidad, en el que no solo participaron los trabajadores ya que gran parte de ese éxito se debió al apoyo religioso que aportó el papa León XIII en 1891, que expresó en la encíclica Rerum Novarum: “Débese, pues,



procurar que el trabajo de cada día no se extienda a más horas de las que permiten las fuerzas. Cuánto tiempo haya de durar este descanso se deberá determinar teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias del tiempo y el lugar y la salud de los obreros mismos. Los que se ocupan en cortar piedra o en sacar de las profundidades de la tierra hierro, cobre o cosas semejantes, como su trabajo es mayor y nocivo a la salud, así, en proporción, debe ser más corto el tiempo que trabajen.”²

La participación e injerencia de la iglesia católica para el acortamiento de las jornadas de trabajo fue trascendental, debido a que convenció a la parte empleadora de utilizar una jornada de trabajo más humana, que dignificará a la clase trabajadora, pero su participación no se limitó en incitar al acortamiento de la jornada de trabajo, sino que también sugirió un tipo de jornada de trabajo para cada clase o especie de trabajo existente en la época, en donde era imperativo tomar en cuenta las condiciones en que se prestaba el servicio para que este no fuera perjudicial para la salud del trabajador. El rol que desempeñó la iglesia dentro del derecho laboral, fue sin duda alguna de mucho provecho para lograr una evolución digna en cuanto a la prestación de un servicio laboral.

1.4.1. Progreso técnico

El progreso técnico ha demostrado que una jornada de trabajo prudencialmente corta, rinde mucho más que una jornada de trabajo larga, debido a la mayor intensidad y calidad de las tareas que realizan los trabajadores, esa reducción de horas laborales influye

² **Ibíd.** Pág. 10.



directamente en la disminución de ausencias de los trabajadores y permite el aumento de turnos, con el total aprovechamiento integral de las instalaciones y maquinarias que posee el establecimiento laboral, él que se ve beneficiado con una reducción de gastos generales y de administración.

Se le hizo ver a los magnates de la industria que la producción no depende de forma primordial del tiempo de permanencia del trabajador en el lugar de trabajo, sino del perfeccionamiento de las maquinarias, y que a ello contribuye de forma directa el trabajador cuyas energías se encuentran menos agotadas.

1.4.2. Orden económico

Además del ahorro de tiempo que las máquinas brindaron, se le suma que la economía de trabajo transmite de generación en generación obras de carácter permanente, siendo esta la herencia de la actividad de otras épocas, como: carreteras, puentes, represas, fábricas, edificios, centrales eléctricas, hospitales, centros educativos, entre otras; que subsisten y cubren la mayor parte de las necesidades de la población.

En otras palabras, el buen desempeño que aporta un trabajador cuyas horas de trabajo no son excesivas, beneficia no solo al patrono, sino también a la industria de la cual forma parte, así como a la población a que pertenece, ya que el trabajo que este desempeña será permanente, por lo que no se tendrá que realizar una nueva inversión económica para realizar el mismo trabajo. Se hace notar que únicamente mediante una adecuada redistribución de la jornada de trabajo puede resolverse el problema de la producción y

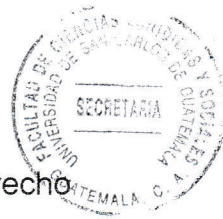


el consumo dentro del lugar de trabajo, haciéndolo entre el número de trabajadores disponibles y las necesidades generales del proceso de producción.

1.4.3. Aspecto fisiológico

Es evidente que el trabajo continuo y excesivo produce en el trabajador un agotamiento o cansancio acumulado, el cual disminuye de manera notable su desempeño diario laboral, por lo que cuando una jornada laboral es excesiva el número de accidentes de trabajo aumenta notablemente dentro del establecimiento laboral, así como su secuela de enfermedades profesionales; el trabajador sometido a un exceso de trabajo decae rápidamente, quebranta su salud, olvida sus obligaciones familiares y el agotamiento se apodera de él, provocando males, cuyas consecuencias influyen en la persona física del trabajador como en sus condiciones morales; anulándose o disminuyéndose de esta manera el rendimiento del trabajador dentro de su lugar laboral, debido al cansancio y a la fatiga ocasionada por el trabajo excesivo.

Se podría decir que es hasta este preciso momento en que surgen los factores de acortamiento de jornadas en que al trabajador no se le explota con una excesiva jornada de trabajo, en donde se trata de instruir al patrono y hacerle notar que, con una jornada de trabajo justa y acorde a las capacidades físicas de los trabajadores, podrá obtener un mayor beneficio económico y de producción para con su empresa; que la explotación física del trabajador solo ocasiona pérdidas económicas para el patrono, y que el esfuerzo físico de los trabajadores, jamás podría ser comparado con la fuerza de producción de una máquina, ya que aun con el uso de maquinaria para desempeñar su labor necesitan



de un descanso entre cada jornada de trabajo; por lo que se puede decir que el derecho laboral se convierte en un derecho más humano, tutelar y protector para los trabajadores, abriendo camino a una reducción de jornadas de trabajo.

Desafortunadamente la doctrina social que nació de la Rerum Novarum fue depurada por el papa Pío XI, a través de la encíclica Quadragesimo Anno en 1931, la cual estableció que: “La doctrina de la encíclica Rerum Novarum, se fue adueñando sin sentir, aun en aquellos que, apartados de la unidad católica, no reconocen el poder de la iglesia. Así, los principios católicos en materia social fueron poco a poco formando parte del patrimonio de toda sociedad humana y ya vemos con alegría, que las eternas verdades, tan altamente proclamadas por nuestro predecesor, de esclarecida memoria, con frecuencia se alegan y se defienden, no solo en libros y periódicos católicos, sino aun en el seno de los parlamentos y ante los tribunales de justicia.”³

1.5. Fundamento doctrinario de la jornada de trabajo

El fundamento doctrinario de la jornada de trabajo se basa en la necesidad del descanso diario y la disponibilidad de tiempo para destinar a otras actividades propias del desarrollo integral del trabajador como persona humana, por lo que a la jornada de trabajo se le ha llamado la “Institución madre del derecho de trabajo, ya que las primeras regulaciones se originaron en la necesidad de reducir las excesivas jornadas de doce a catorce horas diarias.”⁴

³ Mandiola, Héctor. **Tratado del derecho del trabajo**. Pág. 19.

⁴ Fernández, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 224.



La reducción de jornadas tiene un efecto positivo en la economía general, ya que promueve una mayor contratación, y por ello, una reducción del nivel de empleo, por lo que deriva en una mejora general en la salud de la población, ya que, desde el punto de vista fisiológico, una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, los cuales perjudican al patrono.

Con respecto al aspecto psicológico, es evidente que la prolongación de la jornada, acumula fatigas que pueden causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad, y el aspecto económico el que señala que una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

1.6. Definición de jornada de trabajo

El trabajo humano se distingue de las bestias y de la energía inanimada de las máquinas, porque guarda el valioso contenido de la dignidad humana, lo cual quiere decir que el trabajo es realizado por el hombre, con la ayuda de máquinas y animales, pero el esfuerzo es netamente humano, ya que sin la intervención del hombre lo demás no podría funcionar y lograr el cometido. El trabajo es un medio que el hombre utiliza a fin de satisfacer sus necesidades y proporcionarle a su familia un nivel de vida digno, es también la forma de sentirse útil para la sociedad. Esto es lo que le da el sentido económico, lo que somete a la justa balanza de los equilibrios de quien realiza el trabajo y de quien paga por los beneficios de él.



No siempre, el trabajo se ha conceptualizado de esa manera, por el contrario, en las culturas iniciales el trabajo se considera como algo vil o como una actividad indigna, a pesar de que sin duda ya cubría la misma función económica de desarrollo. Para el jurista Luis Fernández Molina el término jornada es una derivación del francés *journal*, que hace referencia a la actividad laboral máxima, ya sea diaria o semanal, máximo que se establece en contraposición a una plena libertad contractual.

Por lo que define la jornada de trabajo de la siguiente forma: “lapso, periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.”⁵ La cual se comienza a computar desde el momento en que el trabajador queda a disposición del patrono para realizar su trabajo y cesa en el momento en que deja de estarlo.

Por otro lado, se tiene otra definición que expresa que se entiende por jornada de trabajo: “el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir con la prestación laboral estipulada y exigible.”⁶ En la misma línea un jurista mexicano, explica que la jornada de trabajo no es más que: “las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido.”⁷ Siendo los criterios de los tratadistas bastante atinados en cuanto a la definición de jornada de trabajo, Fernández Molina no hace mención de que la jornada de trabajo es un acuerdo,

⁵ *Ibíd.* Pág. 223.

⁶ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 9.

⁷ Bermúdez, Miguel. *Derecho del trabajo.* Pág. 121.



convenio o pacto entre patronos y trabajadores, ya que dicha jornada debe de estipularse dentro de un contrato laboral ya sea verbal o escrito, el cual es aceptado por las partes que lo suscribieron, así como tampoco hace mención de un máximo legal de horas que deben de laborarse, estableciendo únicamente que es el tiempo durante el cual el trabajador permanece bajo las órdenes del patrono para que este utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Por lo que las definiciones de los Tratadista Guillermo Cabanellas y Bermúdez Cisneros, aunque escuetas, son mucho más acertadas, ya que toman en cuenta que se suscribe mediante un contrato de trabajo entre las partes, que se debe de establecer un límite máximo de horas y desde que momento el trabajo se computa como efectivo.

1.7. Tiempo de trabajo efectivo

El tiempo de trabajo efectivo es definido como aquel en que: “el trabajador permanece bajo las órdenes del patrono, ya sea que realmente se encuentre prestando un servicio o simplemente este en su puesto de trabajo esperando instrucciones de su patrono para realizar una labor.”⁸

Mientras que el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 116, tercer párrafo establece que “el trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono.”

⁸ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 107.



1.8. Jornada inhumana

En materia laboral es aquella que, implica un desbordamiento exagerado de energía o un grave peligro para la salud o existencia de los trabajadores, en donde el patrono no toma en cuenta la capacidad física, psicológica, emocional e intelectual del trabajador para poder realizar el trabajo, ya que su único interés es el de terminar en su totalidad la labor encargada. En la jornada inhumana el patrono tiene la creencia que al explotar al trabajador obtendrá mejores resultados en la producción, sin estar consciente de la fatiga física y emocional que le ocasiona al trabajador, de la cual no se recupera o tarda en hacerlo, lo que en lugar de aumentar la producción la disminuye de forma notable.

Esta clase de desgaste puede darse, por la complicación o dureza del trabajo, dentro de la duración de la jornada de trabajo. Una jornada de trabajo inhumana se genera no sólo si es notoriamente excesiva, sino que también se toma en cuenta la clase de trabajo que se desempeña, así como la peligrosidad potencial de la empresa, a la posibilidad de generar un riesgo que ponga en peligro la vida y salud, no solo del trabajador sino también la de sus compañeros de trabajo y la de sus clientes potenciales.

1.9. Clases de jornada de trabajo

Para que una jornada de trabajo sea humana, justa, productiva, conforme a derecho y genere un alto índice de productividad dentro del lugar de trabajo, debe de beneficiar a los patronos y trabajadores por igual, y la única forma de realizarlo es a través de la existencia de varias clases de jornadas de trabajo, ya que una sola jornada, sería



inhumana con los trabajadores, y generaría pérdidas para el patrono, debido al agotamiento físico y mental que genera una jornada única y sin descansos, por lo que para evitar la problemática, existen dos clases de jornadas de trabajo, la jornada ordinaria, que a su vez puede ser: diurna, nocturna o mixta, y los descansos entre las jornadas diurnas pueden ser: continuos y discontinuos; y la jornada extraordinaria la cual tiene la particularidad de ser remunerada con un 50 por ciento más de los salarios mínimos.

1.9.1. Clases de jornada de trabajo ordinaria

La jornada ordinaria se determina como el tiempo efectivo que un trabajador permanece bajo las órdenes del patrono, realizando una labor, ya sea material, intelectual o de ambos géneros, encontrándose bajo la dependencia continua y relación inmediata del patrono, dentro del establecimiento de trabajo, con la particularidad que la jornada ordinaria no puede excederse de los límites regulados en el Código de Trabajo. La jornada ordinaria puede aumentarse un máximo de dos horas diarias, siempre que no exceda de los límites de 48 horas, 36 horas y 42 horas, que regula la ley, y se permitirá únicamente para los trabajos que por su naturaleza no presenten algún tipo de peligro o sea insalubre para los trabajadores. Por lo que la jornada ordinaria se clasifica en:

- Jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno: Se determina dentro de las horas de luz natural; y se encuentra comprendido por un máximo de ocho horas diarias sin exceder de un total de 48 horas a la semana; en Guatemala el trabajo diurno debe de ser ejecutado entre las seis y las 18 horas de un mismo día.

- Jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno: Comprende las horas de oscuridad natural; y el máximo de horas nocturnas diarias es de seis horas, sin que se pueda exceder de un total de 36 horas a la semana; en Guatemala el trabajo nocturno debe de ser ejecutado entre las 18 horas de un día y las seis horas del día siguiente.
- Jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto: Es aquella jornada que abarca horas de uno y otro horario, por lo que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno, por lo que no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de 42 horas a la semana.

1.9.2. Jornada de trabajo extraordinaria

Es la prolongación de una jornada de trabajo, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y siempre que medie aceptación del trabajador, la prolongación de la jornada no es un acto arbitrario, sino una circunstancia extraordinaria que provienen de las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que impone la prolongación de los trabajos.

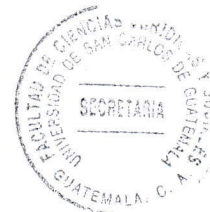
Una jornada extraordinaria de trabajo jamás será obligatoria, ya que depende del trabajador realizarla o no, a menos que el trabajador deba de subsanar algún error que haya cometido durante su jornada ordinaria, o que deba de reponer el tiempo que no hizo efectivo durante la jornada ordinaria de trabajo; el patrono siempre estará obligado a pagar una remuneración económica por el trabajo extraordinario que realice el trabajador. Dentro de la doctrina guatemalteca las jornadas extraordinarias “son aquellas que

exceden de la jornada ordinaria que debe de cumplir el trabajador y deben de ser remuneradas por lo menos con un 50 por ciento más de los salarios que devenguen los trabajadores.”⁹

Las jornadas extraordinarias de trabajo no son obligatorias para los trabajadores, tienen la libre elección de realizarlas o no, y por ningún motivo el patrono podrá obligar a los trabajadores a realizarlas, pero el patrono sí se encuentra obligado a pagarlas si el trabajador decide laborarlas. Las jornadas extraordinarias pueden dividirse de la siguiente forma:

- Cuando se excede el tiempo en una jornada diaria o semanal; en donde la jornada diurna puede excederse hasta un máximo de dos horas diarias, siempre que no se excedan de los límites de 48 horas, 36 horas y 42 horas semanales que corresponden a las jornadas diurna, nocturna o mixta, que establece el Código de Trabajo en el Artículo 118.
- Cuando se labora un día de descanso semanal o un día de asueto: Como estipula el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 121 segundo párrafo: “no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.”

⁹ *Ibíd.* Pág. 109.



1.10. Descansos durante la jornada ordinaria de trabajo

Dentro de una jornada de trabajo ordinaria puede haber intervalos de descanso remunerado, en donde el trabajador tiene derecho de recibirlo y gozar del descanso y el patrono se encuentra obligado a otorgarlo y que se debe de computar como trabajo efectivo, lo que quiere decir que, aunque el trabajador no realice sus labores dentro del establecimiento laboral, durante ese tiempo, tiene derecho a que el patrono le pague de forma íntegra su salario.

1.10.1. Continuo

Es aquella jornada ordinaria en donde se realiza un trabajo sin interrupción, por lo que se le otorga el nombre de continua; históricamente esta jornada fue adoptada por algunos pueblos debido al desarrollo industrial, otorgándosele el nombre de jornada única o jornada inglesa, por ser en Gran Bretaña en donde se originó y tiene sus inicios.

Esta jornada tiene la particularidad de ser el tiempo que los trabajadores utilizan para ingerir sus alimentos y descansar del trabajo realizado durante el día, es el lapso mínimo de tiempo con que cuenta el trabajador para descansar del trabajo realizado durante su jornada de trabajo y se considera como tiempo efectivo, dicho tiempo de descanso debe de ser de un mínimo de media hora dentro de la jornada, el cual es diario y el patrono no lo puede prohibir o descontar del salario del trabajador, lo que quiere decir que el patrono se encuentra obligado a otorgar el descanso al trabajador y también pagarle el tiempo que utiliza para descansar y reponer fuerzas.



1.10.2. Discontinuo

Es aquel periodo de libre disposición para el trabajador, donde puede ingerir sus alimentos fuera del establecimiento de trabajo; se caracteriza por dividirse en dos o más periodos con intervalos de descanso que pueden adoptar racionalmente los trabajadores de conformidad con la naturaleza del trabajo de que se trate y las necesidades de cada trabajador. En términos de rentabilidad, resultaba más favorable para el empleador la jornada ordinaria discontinua, ya que se pagaba el tiempo que se trabajaba, pero el tiempo de almuerzo no se pagaba, únicamente se fijaba un límite; pero con el nuevo sistema el patrono debía cubrir el tiempo de almuerzo como tiempo laborado, por lo que debía de pagarlo, ya que el trabajador no lo disponía libremente.

1.11. Trabajadores no sujetos a la jornada ordinaria

En toda relación laboral que surge entre patronos y trabajadores, al momento de fijar dentro del contrato de trabajo la jornada laboral que el trabajador debe de cumplir, siempre habrán excepciones en cuanto a trabajadores que no se encuentran sujetas a ella, sin que por ello se incurra en infracción alguna, y el Código de Trabajo, estipula en el Artículo 124 los casos que no se encuentran sujetos a una jornada ordinaria, siendo estos los siguientes:

- “Los representantes del patrono.
- Los que laboren sin fiscalización superior inmediata.



- Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia.
- Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores.
- Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.”

Lo que hace suponer que, si el trabajador no se encuentra sujeto a la jornada, este no puede reclamar que la misma se haya excedido, por lo que no procedería exigir el pago de horas extraordinarias, a menos que se haya excedido el máximo de 12 horas, o se hubiere pactado una jornada menor, tal y como lo establece el Código de Trabajo.

1.12. Modificación de la jornada de trabajo

La fijación del tiempo de trabajo es un elemento de la contratación, por lo que, las cláusulas no pueden ser modificadas por el patrono sin el acuerdo previo del trabajador. En algunos contratos escritos se estipula la facultad que tiene el patrono de modificar las jornadas de trabajo conforme a requerimientos de la empresa, programas de actividades, política de variación de puestos, entre otros. Dichas modificaciones deben de ser contempladas dentro del contrato de trabajo, así como en el Reglamento Interior de Trabajo y en todo momento se debe de contar con el consentimiento expreso por parte del trabajador para poder llevar a cabo la modificación de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO II

2. Personas de la tercera edad

Una persona de la tercera edad, es aquella que ha llegado a la última etapa en la vida, donde se comienzan a notar cambios físicos y mentales, a causa del paso del tiempo, ya que el deterioro es inevitable, pero pertenecer al grupo de personas de la tercera edad, no debería significar una exclusión en el desempeño del trabajo, por parte de las empresas, debido a que las personas de la tercera edad son capaces de afrontar y realizar las labores asignadas, gracias a su amplia gama de conocimiento y experiencia. La tercera edad no debe de ser vista como declive de ningún tipo, sino como una oportunidad de aprovechamiento de mano de obra que genere ingresos económicos, siempre y cuando se respeten y no se vulneren sus derechos.

2.1. Generalidades

Tercera edad es un término antro-po-social que hace referencia a las últimas décadas de la vida de una persona; es considerada como la edad máxima que el ser humano puede vivir. En esta etapa, se presenta un declive de todas aquellas estructuras que se habían desarrollado en las etapas anteriores, por lo que surgen cambios a nivel físico, cognitivo, emocional, social y laboral.

La edad biológica es un indicador del estado real del cuerpo, se considera como persona de la tercera edad a todo aquel que tenga 60 años de edad o más. "Las condiciones de



vida para las personas de la tercera edad son especialmente difíciles, pues pierden rápidamente oportunidades de trabajo, actividad social y capacidad de socialización.”¹⁰ Lo que provoca un declive muy significativo en la economía de la persona, orillándola a aceptar trabajos no acordes a sus capacidades físicas y mentales; provocando un declive en su salud física y mental, por lo que en la mayoría de casos se sienten postergados y excluidos por la sociedad.

Contrariamente a Guatemala, hay países desarrollados o en vías de desarrollo que otorgan trabajo a las personas de la tercera edad, sin discriminar por su edad y acondicionamiento físico, en donde se toma como prioridad la experiencia y capacidad que posee la persona. Este fenómeno ha provocado un mejor nivel de vida para las personas de la tercera edad en los países desarrollados, sin mencionar que debe de añadirse el hecho de que los gobiernos de dichos países les proveen de una pensión, garantías de salud, entre otros beneficios, ya que su objetivo fundamental es el de brindar protección por igual a todos sus ciudadanos, sin importar la edad, condición física o mental que posean.

Es evidente que el gobierno de Guatemala a pesar de sus muchos intentos por brindar protección a las personas de la tercera edad, no ha alcanzado del todo esa protección absoluta que merecen, obligándolos de forma indirecta a realizar trabajos no acordes a sus capacidades físicas y mentales, debido al precario ingreso económico con el que cuentan, lo que ha provocado un aprovechamiento desmesurado por parte de los

¹⁰ <http://www.prensalibre.com/opinion/tercera-edad-0-391760872>. (20-06-2016).



patronos de una mano de obra barata y susceptible de malos tratos, o utilización inadecuada e inconsciente por parte de los patronos hacia los trabajadores de la tercera edad.

2.2. Disciplina que estudia a las personas de la tercera edad

La Gerontología es la ciencia encargada de estudiar a las personas de la tercera edad, específicamente su desenvolvimiento en los aspectos psicológicos, educativos, sociales, económicos, demográficos y laborales; determinando la calidad de vida de una persona de la tercera edad, cuyo objetivo principal es el de realizar acciones encaminadas a obtener el bienestar de la persona de la tercera edad, la gerontología como ciencia se ve limitada por que a nivel de los gobiernos de casi todos los países del mundo no existe una política efectiva para otorgar una mejor calidad de vida para las personas de la tercera edad, quienes con su esfuerzo han logrado que la sociedad avance positivamente a pesar de los grandes inconvenientes.

2.3. Definición de persona de la tercera edad

Las personas de la tercera edad son símbolo de estatus, prestigio y fuente de sabiduría, generalmente son tratados con mucho respeto y admiración, se les identifica por ser maestros o consejeros en ciertas sociedades, debido a su larga trayectoria. Esto difiere según cada cultura, porque en algunos países la condición de vida de un adulto mayor se torna muy difícil debido a que pierden oportunidades de trabajo, actividad social y en el peor de los casos son excluidos o rechazados. Tomando en cuenta lo anterior, una

persona de la tercera edad se define como: todo ente individual mayor de 60 años de edad, que sufre de cambios psicológicos, biológicos y sociales, de manera gradual y natural en forma continua e irreversible, por lo que sus capacidades físicas y mentales se limitan dentro de los ámbitos sociales, culturales y laborales; lo que provoca un efecto negativo en el diario vivir de la persona que lo sufre.

Por otro lado, la Ley de Protección para las Personas de la Tercera edad en el Artículo 3, define tercera edad o anciano como “toda persona de cualquier sexo, religión, raza o color que tenga 60 años o más de edad.”

2.4. Características de las personas de la tercera edad

Por lo general las personas de la tercera edad a las que erróneamente la sociedad las margina, tienen en conjunto características que los limita como seres humanos sin considerar que cuentan con un sin fin de experiencias, por ello, comienzan a padecer enfermedades biológicas como: artrosis, diabetes, cataratas, párkinson osteoporosis, y enfermedades cardiovasculares.

Así como, enfermedades neurológicas o mentales las cuales pueden ser: el alzhéimer y la demencia senil; pero las enfermedades que padecen las personas de la tercera edad no son únicamente físicas ya que pueden padecer enfermedades sociales como: aislamiento social; escasa o nula oportunidad de trabajo, poco o nulo acceso a parques donde puedan encontrar juegos apropiados a su edad para la realización de actividades físicas, discriminación familiar si no aportan económicamente con su pensión



de jubilado, su diferencia cultural hace que sufran de baja autoestima, si no tiene independencia económica necesariamente debe retribuir con trabajo físico para justificar su estadía en el hogar y compensar de esta forma la falta de aporte económico. Las personas de la tercera edad por ningún motivo deben ser consideradas o considerarse personas de segundo nivel, por lo tanto, es necesario que ellas mismas se levanten la autoestima, y para lograr ese incremento en su autoestima deben de contar con la ayuda y el apoyo de su familia, para demostrarle lo útil que es dentro del ambiente familiar, así como incorporarlo en toda clase de actividades sociales, logrando de este modo que las personas de la tercera edad se sienta y sean útiles para la sociedad.

2.5. Clases de personas de la tercera edad

Para poder clasificar a las personas de la tercera edad, debe de tomarse en cuenta la edad, el tipo de enfermedad o enfermedades que padece y que tan degenerativas son las mismas, determinar si puede aún valerse por sí mismo o si depende en su totalidad de alguien más, que tan independiente y autosuficiente puede ser, así como el tipo de ayuda y cuidados de los que necesita para poder subsistir.

Por lo que es erróneo creer que solo existe un tipo de persona de la tercera edad, ya que, aunque la vejez sea general a nivel mundial, las características en cuanto a cuidados, edad, salud, autosuficiencia e independencia que posee cada uno, varia, por lo que es necesaria su clasificación para así determinar la clase de cuidados y precauciones que deben de tenerse en cuenta para el cuidado personal y para poder tomarlo en cuenta para una posible contratación laboral.



2.5.1. Persona mayor autónoma

Incluye a las personas mayores de 60 años, sanas y afectas de enfermedades agudas o crónicas las cuales no provocan una total incapacidad, por lo que pueden valerse por sí mismas, y no necesitar de mucha ayuda para su propia subsistencia, la persona mayor autónoma puede llegar a ser muy capaz y habilidosa en el desempeño y desarrollo de la labor que le sea asignado a la persona de la tercera edad.

2.5.2. Persona mayor frágil o de alto riesgo de dependencia

Este concepto indica situación de riesgo de dependencia, pero sin padecerla aún, siendo potencialmente reversible, o pudiendo mantener la autonomía mediante una intervención específica; es la disminución multisistémica de la reserva fisiológica frente al estrés. Condicionada por el envejecimiento y los factores externos, es un estado asociado al envejecimiento y a determinados factores externos, que se caracteriza por una disminución multisistémica de la capacidad de reserva fisiológica funcional ante el estrés, ocasionando pérdida de resistencia, aumento de la vulnerabilidad y aumento de riesgo de incapacidad.

2.5.3. Paciente geriátrico

Persona mayor de 75 años de edad, que posee incapacidad funcional, acompañada de un alto riesgo de dependencia y deterioro mental, ocasionando una problemática social en relación con su estado de salud.

2.6. Aspectos sociales y sociológicos

La sociología de la tercera edad tiene otras dimensiones como las de considerar a estas personas un grupo cultural en una estratificación de la población por grupos de edad, lo que significa una igualdad de trato e igualdad de derechos, para este sector de la población. Sin embargo, esta situación sólo puede aplicarse en un segmento interesante pero reducido de consumidores y de clientela política, por lo que de nuevo es reduccionista, pues asume igualdad.

Además, la exclusión del mercado laboral remunerado no quita su inclusión en actividades típicas del voluntariado, comisiones municipales, residencias, centros sociales, bibliotecas y otras instituciones con enfoque comunitario, asociacionista y participativo como personas y como ciudadanos. El objetivo es incluir a las personas de la tercera edad en actividades de todo tipo, así como en el aspecto laboral, apoyándolos con la obtención de un trato justo y acorde a su edad y sus capacidades tanto físicas como mentales.

2.7. Las personas de la tercera edad en la sociedad

La vejez es vista como un período de declive físico y mental, a las personas se les califica como viejas al ser percibidas de manera estereotipada, sin mencionar que sufren de enfermedades, soledad, tristeza y abandono; las personas de la tercera edad participan y aceptan dichas creencias y su autopercepción cambia de forma paulatina al considerar que las demás personas son las viejas y no ellas, rechazando el calificativo de viejos para



sí mismos. Esto sucede al haber asimilado que las personas ancianas son decadentes en lo laboral, económico y en lo social, siendo esto producido por los estereotipos impuestos por la sociedad con respecto a la belleza, juventud, productividad y consumo, en donde los individuos diferentes no tienen cabida en la sociedad competitiva actual.

Por lo que las personas de la tercera edad tienden a identificarse con el rol que la sociedad que les asigna o impone en esta etapa de su vida, con el objeto de ser aceptados e integrados socialmente. Las personas de la tercera edad experimentan variaciones de distinto tipo en especial en lo físico, lo cual no significa que en los demás aspectos se encuentren incapacitados para ejercer diferentes roles a nivel laboral y sociocultural. Las personas de la tercera edad se saben viejos a través de las demás personas, más no se identifican con esos rasgos negativos al ser ellos distintos y experimentar cambios tan bruscos y notorios en su vida.

Las personas de la tercera edad desarrollan una serie de mecanismos mentales que les ayudan a defenderse de los acontecimientos traumáticos y acaban viendo a la vejez como algo que les sucede a las personas que se vuelven viejas, pero no a ellos, esto se debe a que en la actualidad la vejez se encuentra estereotipada, rígida, negativa e inclusive de forma despectiva.

2.7.1. Disminución de la amplitud de percepción sensorial

Se genera una limitación del campo de estimulación, se dejan de percibir las impresiones correspondientes a las zonas extremas del sonido y de la visión. Los sonidos más graves



y más agudos, los objetos más distantes y cercanos van tornándose borrosos e imperceptibles, lo que provoca un cansancio visual y pérdida de la audición.

2.7.2. Lentitud en los procesos configurativos, asociativos y reactivos

La velocidad del impulso nervioso disminuye con la edad y provoca una atención más lenta, así como lentitud en movimientos y respuestas verbales.

2.7.3. Egocentrismo afectivo y mayor vulnerabilidad emocional

Este fenómeno afecta el aprendizaje e impide que las personas de la tercera edad puedan seguir atentos a los acontecimientos, lo que provoca una limitación en sus intereses y la narración constante de los mismos temas.

2.8. Consecuencias de ser personas de la tercera edad

Es la primera ocasión en la historia de la humanidad que las personas de la tercera edad se convierten en un problema social, debido al aumento de la cantidad de las mismas, provocada por la prolongación de la vida media de los individuos; la vejez en su mayoría es en las mujeres, pero los efectos de esta son especialmente en los hombres, ya que para el sexo masculino la vejez resulta ser un cambio dramático, que afecta su estilo de vida y su salud. El problema principal para las personas de la tercera edad, es la forma en como obtienen y gastan sus ingresos económicos, ya que, a mayor edad, mayor es el gasto económico y menor el ingreso que perciben mes a mes.

Otro elemento a tomar en cuenta es su hábitat cotidiano debido a que, al pasar la edad, ellos tienden a disminuir sus actividades y su interacción social va decreciendo, así como las personas con las que interactúan, se debe tomar en cuenta el valor emocional que encierra el propio hogar, debido a que es el hogar en donde se ha pasado los últimos años de vida, el hogar constituye un símbolo e indicador de su capacidad de independencia, su privacidad y una satisfacción por su significado. La privacidad permite a las personas de la tercera edad relajarse, olvidarse de las demandas sociales que deben de soportar, lo que les impide descansar a plenitud.

El problema es que las personas de la tercera edad, no aceptan con facilidad el cambio, lo que explica su actitud de molestia, incomodidad, enojo y con frecuencia llegan a ser obstinados, por lo que lo esencial es tratar de ofrecerles comodidad, seguridad, paz y tranquilidad para que así puedan reponer sus fuerzas y reestructurar sus pensamientos. El avance de la edad conlleva a una disminución de relaciones sociales, aun así, las personas de la tercera edad continúan vinculándose con personas que tienen su misma edad, a la vez, van perdiendo sus amistades poco a poco por distintos motivos, como la distancia, enfermedades, discrepancia de ideologías y la muerte, haciéndolos sentir aislados y afectándolos cada día más, debido a la falta de interacción social y que el ser humano tanto necesita.

Resulta importante señalar que las personas de la tercera edad no se retiran voluntariamente, sino que la sociedad es quien las rechaza por motivos diferentes, pero no significa que este rechazo sea total por parte de las generaciones más jóvenes, ya que eventualmente todos experimentaremos el mismo rechazo sociocultural; la existencia

de relaciones familiares y de amistades son fundamentales para las personas de la tercera edad, ya que el vínculo que tienen con las personas cercanas provoca una alta satisfacción, ya que estos les proporcionan un nexo de integración social, estableciendo una relación de confianza.

2.9. Capacidades mentales y físicas de las personas de la tercera edad

“Aun teniendo todo en contra se ha evidenciado que la inteligencia en las personas de la tercera edad es producto de dos clases de habilidades: la inteligencia fluida y la inteligencia cristalizada; la primera representa la forma de inteligencias capaz de resolver los problemas nuevos, esta disminuye con la edad y la segunda es la que se relaciona con experiencias anteriores, la cual aumenta con la edad y está íntimamente ligada con la experiencia.”¹¹ Las habilidades intelectuales pueden mantenerse estables con el aumento de la edad, la memoria inmediata es la que más se deteriora, en cambio la memoria a largo plazo, el pasado más lejano de la persona se conserva mucho mejor, la pérdida de la memoria inmediata puede deberse a la falta de interés por su realidad actual.

La creatividad en la vejez está condicionada a una buena salud y capacidad física, pero la apreciación y reconocimiento por parte de las personas de su entorno, es vital para que la persona de la tercera edad pueda continuar conservando su talento y seguir haciendo contribuciones importantes, ahora bien, estas contribuciones puede realizarlas

¹¹ http://munisalud.muniguate.com/2012/10nov/estilos_saludables03.php. (22-06-2016).



en varios campos, como el social, familiar, entre otros, pero lo más importante en el ámbito laboral, por lo que sus capacidades, aunque disminuidas no se encuentran del todo afectadas, así que podrían realizar sus actividades laborales de forma efectiva, tomando en cuenta en todo momento su edad, además de sus capacidades físicas.

“Considerar a los adultos mayores como un recurso, da lugar al intercambio y a la participación como sujetos activos, y al desarrollo de sus potencialidades, sin omitir deberes y derechos con toda la sociedad. Los adultos mayores son parte de la sociedad, esto evidencia la necesidad de comenzar a construir un nuevo modelo de gestión del envejecimiento, donde se revalorice social, política, económica, cultural y laboralmente el concepto de vejez, reconociendo a las personas mayores como ciudadanos activos, como un recurso humano esencial de participación y colaboración en los acontecimientos que ocurren en la sociedad.”¹²

2.10. Las personas de la tercera edad y el empleo informal

Las personas mayores de 60 años de edad, se encuentran condenadas a realizar trabajos de tipo informal para su supervivencia, la informalidad de los empleos ha aumentado como consecuencia de la reducción de empleos formales para las personas de edad avanzada. Este fenómeno ha ocasionado una baja en la productividad que afecta el crecimiento económico y el funcionamiento del mercado laboral. Así como la inseguridad de ingresos económicos que deben de enfrentar las personas de la tercera edad debido

¹² **Ibid.**



a la falta de empleo o condiciones injustas en el empleo que ya poseen. La dificultad para conseguir empleo o conseguir un empleo que se ajuste a sus capacidades hoy en día es tarea difícil, ya que el número de personas de la tercera edad aumenta año con año, lo que dificulta aún más la posibilidad de un empleo digno.

Todas las personas de la tercera edad dentro de la sociedad de la cual forman parte, tienen potencialmente derecho a ser contratadas por parte de empresas, para desempeñar un trabajo remunerado, sin que sea impedimento la edad, siempre que el trabajo que deban de realizar sea acorde con sus condiciones físicas y mentales. Hay muchas personas de la tercera edad que conservan aceptables aptitudes en dichos aspectos, para que continúen desarrollando actividades productivas, sean físicas o intelectuales, aprovechando de esta manera sus conocimientos, experiencias y habilidades, además de que muchos tienen una disciplina muy efectiva y eficiente para el trabajo.

“Por razones de la edad, que es un estado psicológico, no puede negarse a adultos mayores la oportunidad de un empleo, que de concedérseles, será benéfico para su estado anímico, valorando de ese modo sus aptitudes y su utilidad, permitiéndoles obtener un ingreso que les dé independencia, cuando menos relativa, respecto de sus familiares si es que los tienen o que por carecer de apoyo familiar y de un trabajo, se vean forzados a recurrir a la dádiva pública, a la mendicidad y aceptar trabajos que no respetan sus capacidades físicas y mentales.”¹³

¹³ Salas, Ángel. **Derecho de la senectud**. Pág. 98.



Actualmente la vejez se considera como una categoría social que se desvaloriza en el mercado laboral, por lo que se considera que la fuerza de trabajo de las personas de la tercera edad es menos rentable para el capital, lo que nos indica que la sociedad desecha o no toma en cuenta los conocimientos, habilidades y experiencia adquirida.

2.11. Condiciones laborales de las personas de la tercera edad

Una de las condiciones que permite que las personas continúen trabajando hasta edades avanzadas es haber logrado una cierta estabilidad en el trabajo desde la etapa de transición a la vejez, debe destacarse que las posibilidades de lograr estabilidad laboral son cada vez más inciertas para la mayor parte de los trabajadores jóvenes.

Esto es así porque en el tramo de 40 a 49 años golpea muy fuertemente la inestabilidad en el trabajo, dadas las políticas y prácticas de libre contratación, este hecho limitará su inserción laboral en edades mayores, en especial si no disponen de ahorros y conocimientos que les permitan realizar alguna actividad por su cuenta, por lo que las condiciones laborales se encuentran íntimamente ligadas a la preparación académica de las personas de la tercera edad, lo que les puede garantizar una vejez digna, pero cuando las personas no poseen la preparación académica para asegurar su vejez, se ven forzados a aceptar trabajos que no respetan su condición física y psicológica, o a realizar trabajos informales, para poder obtener un ingreso económico que cubra las principales necesidades de una persona, y así no recurrir a la mendicidad, a la que actualmente recurren las personas de la tercera edad, que no cuentan con un ingreso económico constante y digno.

2.12. Organizaciones internacionales que apoyan a las personas de la tercera edad

Esta clase de organizaciones proporcionan asesoría y recursos económicos para velar por el bienestar y participación de las personas de la tercera edad dentro de la sociedad, lo que incluye el ámbito cultural, emocional, social, económico y el más importante el aspecto laboral.

2.12.1. Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social, también conocida por sus siglas (OISS), desde el año 2006, viene desarrollando iniciativas para mejorar las condiciones de vida de las personas de la tercera edad, iniciando como un proyecto para “Personas Mayores, Dependencia y Servicios Sociales en los Países Iberoamericanos: Situación, Necesidades y Demandas.”¹⁴ Los países que forman parte del proyecto desde los años 2006 y 2007 son: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay; y los que se unieron posteriormente durante los años 2007 y 2008 son Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador y México.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social, cuenta con un programa llamado Programa Iberoamericano de Cooperación sobre la Situación de los Adultos Mayores (personas de la tercera edad), el cual se encuentra desarrollando una red iberoamericana de organismos e instituciones especializadas en personas de la tercera edad. El

¹⁴ <http://www.oiss.org/Antecedentes-y-Estudios-realizados.html>. (1-07-2016).

programa se compone por entidades públicas, instituciones académicas y entidades que trabajan en el ámbito de las personas de la tercera edad, que desean utilizar este tipo de coordinación para poder realizar prácticas efectivas.

Los distintos países iberoamericanos pueden formar parte del programa el cual pone a disposición de la red un espacio virtual de trabajo, cuyo objetivo es el intercambio de información sobre convocatorias, publicaciones, foros de debate, archivos de documentación y anuncios que puedan ser de provecho para el bienestar de las personas de la tercera edad. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social cuenta con un observatorio que contiene un banco de información y análisis de datos sobre las necesidades y condiciones de vida de las personas de la tercera edad de aquellos países que forman parte de la comunidad iberoamericana.

2.12.2. Instituto Internacional para el Envejecimiento (INIA)

El Instituto Internacional para el Envejecimiento o como es llamado en inglés *The International Institute on Ageing* (INIA), forma parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), su objetivo principal es alentar a países con baja economía o con economía en transición, a salir adelante con respecto a la población de la tercera edad. El Gobierno de Malta fue el primero en realizar y proponer el tema de la edad como un asunto de interés a nivel internacional que concierne a la Organización de las Naciones Unidas, la cual fue propuesta en el año de 1968; eventualmente en el año de 1979 la Asamblea General acordó convocar una Asamblea Mundial para tratar el asunto del envejecimiento de la población en el año de 1982.



En la Resolución 37-51 de la Asamblea Mundial del Envejecimiento realizada por la Organización de las Naciones Unidas, se recomendó promover la capacitación y la búsqueda como un intercambio de información y conocimiento para así poder proveer bases internacionales para las políticas sociales y de acción, para las personas de la tercera edad, en unanimidad y sin reservación, se adoptó el Plan Internacional de Acción del Envejecimiento de Viena, la cual fue la pieza clave para crear una política a nivel mundial sobre el envejecimiento.

El Instituto provee educación y entrenamiento en áreas específicas relacionadas con el envejecimiento poblacional, el Instituto trata de lograr que se cumpla el mandato a través de programas de capacitaciones, documentos, información, charlas, intercambios, cooperaciones tecnológicas, así como búsquedas y publicaciones. El Instituto opera bajo la guía de una Junta Internacional, integrada por nueve miembros, siendo estos el presidente de la Junta y seis miembros que son nombrados por el Secretario General de las Naciones Unidas, y dos miembros más que son electos por el gobierno de Malta; el periodo de ejercicio cada miembro de la Junta es de tres años.

2.12.3. Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM)

El fin fundamental del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor es el de propiciar y apoyar la participación de la comunidad, la familia y a la persona de la tercera edad en las acciones para su desarrollo, impulsando la atención de las personas de la tercera edad por parte de las entidades públicas y privadas, velando en todo momento por el funcionamiento adecuado de los programas y servicios destinados a ellas, haciendo que

los fondos, sistemas de pensiones y jubilaciones mantengan su poder adquisitivo, para que cubran las necesidades básicas de sus beneficiarios y así poder proteger y fomentar los derechos de las personas de la tercera edad.

2.12.4. Organización de las Naciones Unidas (ONU)

El Grupo de Trabajo sobre los Derechos de los Adultos Mayores de la Organización de las Naciones Unidas fue creado en el año 2010 para debatir y analizar la necesidad de implementar nuevos instrumentos legales de carácter internacional para proteger los derechos de las personas de la tercera edad, siendo su objetivo primordial crear medidas especiales para fortalecer el régimen internacional de protección de las personas de la tercera edad, incluido un nuevo instrumento internacional específico, en el que podrán participar todos los Estados Miembros y observadores de las Naciones Unidas.

El objetivo es el de examinar las propuestas relativas a un instrumento jurídico internacional y así poder promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas de la tercera edad, tomando como base la labor realizada en los ámbitos del desarrollo social, los derechos humanos, la no discriminación, así como la igualdad de género, las capacidades físicas y mentales; teniendo en consideración que en unos años a nivel mundial se dará un aumento de personas de la tercera edad el cual se dará de forma rápida y prolongada en el mundo en desarrollo, por lo que es necesaria la implementación del instrumento jurídico internacional. Se ha reconocido que la mayoría de los hombres y las mujeres de la tercera edad pueden seguir contribuyendo de manera esencial al funcionamiento de la sociedad si existen las garantías, los medios y los recursos



adecuados y se dispone del nivel más alto posible de atención de la salud, y que las personas de la tercera edad deben participar plenamente en el proceso de desarrollo y compartir también los beneficios que este les brinde, de esta manera se evita la exclusión de las personas de la tercera edad y se trata de brindarles un nivel de vida humano y digno.

2.12.5. Red Nacional de Organizaciones de Personas Mayores (REDAM)

En 2009, a raíz de la Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos del MERCOSUR, el gobierno de Uruguay citó a representantes de organizaciones sociales de personas de la tercera edad para elaborar un documento que mostrara la opinión y comprensión de la sociedad civil respecto al tema de derechos humanos y vejez. Una vez concluida esa instancia, se planteó, por parte de las organizaciones participantes, la necesidad de seguir trabajando en estos asuntos; es a partir de este movimiento que se generó la REDAM, comenzando el trabajo para lograr su integración nacional. En 2010 se inició un proceso de convocatoria y fortalecimiento de las redes departamentales de organizaciones de personas de la tercera edad en todo el país, los insumos surgidos de este proceso de trabajo fueron tomados por los ancianos para la generación del primer borrador del Plan Nacional de Envejecimiento y Vejez.

Actualmente, la red de personas mayores concentra su trabajo en torno al segundo Plan Nacional de Envejecimiento y Vejez, mediante la unión de organizaciones de todo el país de Uruguay, enfocadas a las personas de la tercera edad, siendo un grupo capaz de tomar posición para reclamar sus derechos. Es así que funciona como un espacio de

trabajo conjunto, pero donde cada organización mantiene sus propias características. Su objetivo primordial es el de fomentar la participación de las personas de la tercera edad para el diseño y monitoreo de las acciones del Estado en asuntos de envejecimiento y vejez. Así mismo, brinda asistencia técnica y apoyo en logística, generando una estrategia de trabajo que promueve la incorporación de la mirada colectiva de las organizaciones de personas de la tercera edad sobre los temas que los comprometen.

2.13. Organizaciones nacionales que apoyan a las personas de la tercera edad

A nivel nacional se cuenta con una organización adscrita a la Procuraduría de los Derechos Humanos para velar por la defensa de los derechos de las personas de la tercera edad. El problema es que la Defensoría del Adulto Mayor, lo que busca primordialmente es la inclusión de las personas de la tercera edad dentro de la sociedad, con base a la protección de sus derechos, pero no menciona específicamente que derechos y como bien sabemos los derechos fundamentales de una persona son incontables, lo que nos deja sin una protección específica relativa al derecho de trabajo de las personas de la tercera edad, provocando abuso por parte de los patronos en cuanto a la forma en como exigen el cumplimiento del trabajo, ya que no toman en consideración la capacidad física y mental de las personas de la tercera edad.

2.13.1. Defensoría del Adulto Mayor

La Defensoría del Adulto Mayor es una de las nueve defensorías que forma parte de la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala. Fue creada el 15 de marzo de

1998, con base a un acuerdo de la Secretaría General de la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala, cuyo fin principal es el de velar y defender el pleno respeto a la dignidad y los derechos humanos de las personas de la tercera edad.

La Defensoría del Adulto Mayor busca garantizar el pleno respeto a los derechos humanos de las personas de la tercera edad, principalmente apoyando políticas sociales, culturales y económicas que provoquen cambios para lograr la participación de estos individuos en la sociedad guatemalteca. Por lo que sus objetivos específicos se basan principalmente en propiciar espacios de coordinación y enlace entre instituciones del Estado y de la sociedad civil, dirigidos a la población joven de guatemaltecos para que estos consideren y tomen en cuenta la defensa, promoción y concientización, de los derechos humanos de las personas de la tercera edad en Guatemala.

Sin mencionar que busca, además, fortalecer y promover los movimientos asociativos de esta población, buscando su participación activa dentro de la sociedad. La Defensoría del Adulto Mayor deber realizar actividades para garantizar y reconocer el pleno respeto a los derechos humanos de las personas de la tercera edad, a través de la implementación de espacios, acciones, programas y proyectos que tiendan a involucrar a la población de personas de la tercera edad en pleno ejercicio de sus derechos, así como apoyar el proceso y la estructura de acciones, programas y políticas públicas, que sean transformadoras para lograr la participación, el reconocimiento y respeto a los derechos humanos de la población de personas de la tercera edad.



CAPÍTULO III

3. Leyes que protegen los derechos laborales de las personas de la tercera edad

Para poder garantizar a las personas de la tercera edad que sus derechos laborales sean respetados y no sean vulnerados por los patronos, existen leyes nacionales, e internacionales, que velan por el cumplimiento, aplicación y respeto de sus derechos. El fin primordial de las leyes, es proporcionar a las personas de la tercera edad un trabajo digno, que no vulnere sus derechos y que no atente contra su persona, para que puedan costearse un nivel de vida digno, y no tengan que recurrir a ayuda social o aún peor la mendicidad, incluyéndolos de esta forma dentro del grupo de personas trabajadoras. Por lo que es de suma vitalidad que las leyes nacionales e internacionales hagan cumplir su ordenamiento jurídico.

3.1. Leyes internacionales que protegen los derechos laborales de las personas de la tercera edad

La preocupación por las personas de la tercera edad, ha evolucionado con el pasar del tiempo, ya que actualmente los países desarrollados realizan políticas y movimientos para lograr la inclusión de su población anciana, a la sociedad, lo cual ha presentado grandes retos debido al constante cambio en el que se vive. La inclusión de los ancianos ha provocado, que las sociedades sean más consientes con la población senil, evitando la marginación de los mismos y generando ingresos económicos para la sociedad, debido a la mano de obra calificada. Por lo que a nivel mundial se han creado leyes que protegen



y promueven los derechos de las personas de la tercera edad, para garantizarles el respeto a una vida digna.

3.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

“La Asamblea General proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.”¹⁵

Todos los pueblos deben de promover y respetar los derechos ajenos y aunque no hay un Artículo específico relativo al trabajo de las personas de la tercera edad, se puede encuadrar a los casos de personas de la tercera edad, ya que son derechos universales, por lo que se puede mencionar los Artículos siguientes:

- El Artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

¹⁵ http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml. (28-06-2016).

- El Artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

- El Artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece: “Todos son iguales ante la ley y tiene, son distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

- El Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece:
 - 1) “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;

 - 2) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social;

 - 3) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual;



4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

- El Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece en su parte conducente lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”

Es el Artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, es el de mayor importancia ya que hace mención de la limitación de la jornada de trabajo, la cual se puede aplicar a las personas de la tercera edad. La Declaración Universal de los Derechos Humanos tiene como fin la protección de los derechos de todas las personas, los derechos que tutela son generales, no hace referencia a un derecho preferente para las personas de la tercera edad, pero por el simple hecho de ser personas, se sobre entiende que los derechos tutelados también les son aplicables, sin distinción alguna.

Por lo que la población senil tiene derecho a participar en todas las actividades que se realicen dentro de la sociedad, sin sufrir de discriminación, marginación o la no inclusión, por parte del resto de la población debido a la edad que poseen, y así poder brindar una vida digna y adecuada a su edad, se debe de realizar la inclusión de las personas seniles en el ámbito laboral, la cual proporciona oportunidad de valerse por sí mismos en el aspecto económico y dar la oportunidad a todas las personas de la tercera edad de no ser una carga para la familia, ya que el trabajo propio genera satisfacción personal, lo cual alargaría el promedio de vida.

3.1.2. Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento

En vista de la urgente necesidad de señalar a la atención mundial los graves problemas que afectan a una parte cada vez mayor de la población del mundo, la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió, en 1982, convocar una Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. El propósito principal de la Asamblea Mundial era que sirviera de foro para iniciar un programa internacional de acción encaminado a garantizar la seguridad económica y social de todas las personas de la tercera edad, así como oportunidades de tipo social, económico, cultural y laboral, para que esas personas contribuyeran al desarrollo de sus países, cuyo fin primordial es la inclusión de la población senil de todos los países del mundo, a una sociedad que se encuentra en un cambio constante y evolutivo.

“En la resolución 35-129, de 11 de diciembre de 1980, la Asamblea General manifestó además su deseo de que como resultado de la Asamblea Mundial las sociedades reaccionen más plenamente ante las consecuencias socioeconómicas del envejecimiento de las poblaciones y ante las necesidades especiales de las personas de edad. Teniendo presentes tales mandatos ha sido concebido el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento.”¹⁶

Las disposiciones legales que fueron estipuladas relativas a los derechos laborales de las personas de la tercera edad son los siguientes:

¹⁶ http://www.msal.gov.ar/ent/images/stories/programas/pdf/2013-08_plan-accion-envejecimiento-viena-1982.pdf. Pág. 4. (28-06-2016).

- La Recomendación 35 del Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento, establece que: “A fin de facilitar la ayuda mutua de las personas de edad y aumentar su posibilidad de ser oídas, los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales deberán estimular la formación y la libre iniciativa de grupos y movimientos de personas de edad, así como las posibilidades de capacitar e informar a otros grupos de edad en materia de atención a las personas de edad.”

- La Recomendación 37 del Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento, establece lo siguiente con respecto a la inclusión de las personas seniles: “Los gobiernos deberán facilitar la participación de las personas de edad. Con este fin:
 - a) Deberán tomarse medidas adecuadas, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para que los trabajadores de edad puedan, en la mayor medida posible, permanecer en un empleo en condiciones satisfactorias y beneficiarse de la seguridad del empleo;

 - b) Los gobiernos deberán eliminar todo tipo de discriminación en el mercado de trabajo y garantizar una auténtica igualdad de trato en la vida profesional. Entre los empleadores existen a veces estereotipos negativos sobre los trabajadores de edad. Los gobiernos deberán adoptar medidas para informar a los empleadores y asesorarlos en la utilización de las capacidades de los trabajadores de edad, que siguen constituyendo un número muy elevado en la mayoría de las profesiones. Asimismo, los trabajadores de edad deben gozar

del derecho de acceso a los programas y servicios de orientación, capacitación y colocación;

- c) Deberán tomarse medidas encaminadas a ayudar a las personas de edad a encontrar o reencontrar un empleo o un trabajo independiente, creando nuevas posibilidades de empleo y facilitando su capacitación y actualización de conocimientos. El derecho de los trabajadores al empleo debe basarse en su capacidad para cumplir las labores de que se trate, más bien que en su edad propiamente tal;
- d) A pesar de los importantes problemas de desempleo a los que numerosos países se ven enfrentados, convendría no rebajar la edad de la jubilación de los asalariados salvo sobre una base voluntaria.”
- La Recomendación 38 del Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento, establece en su parte conducente lo siguiente: “Los trabajadores de edad como todos los demás, deberán gozar de condiciones y ambiente de trabajo satisfactorios. Cuando sea necesario se deberán tomar medidas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Las condiciones y el ambiente de trabajo, así como los horarios y la organización de las tareas, deberán tener en cuenta las características de los trabajadores de más edad.”
 - La Recomendación 39 del Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento, establece en su parte conducente lo siguiente, sobre los trabajadores

de edad avanzada: “La manera de garantizar una protección correcta a los trabajadores, lo que permite un mejor seguimiento de la condición de las personas de edad avanzada, es un conocimiento más profundo de las enfermedades profesionales. Ello implica necesariamente la capacitación del personal médico en la esfera de la medicina laboral. En el mismo orden de ideas, una visita médica inicial en el momento de la jubilación permitiría detectar las consecuencias de las enfermedades profesionales para el individuo y estudiar las medidas apropiadas.”

- La Recomendación 40 del Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento, establece en su parte conducente lo siguiente: “... disminución del trabajo en los últimos años de la vida profesional, por ejemplo, modificando las condiciones, el ambiente o la organización del trabajo, y fomentando una disminución progresiva del horario de trabajo.”
- Por último, la Recomendación 41 del Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento, establece que: “Los gobiernos deberán aplicar las normas internacionales relativas a los trabajadores de edad. Por otra parte, deberán seguir desarrollando a nivel internacional conceptos y directrices relacionadas con las necesidades de esos trabajadores.”

El Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento, es bastante atinado en cuanto a su normativa laboral, ya que a toda costa trata de proteger los derechos laborales de las personas de la tercera edad, así como que debe tomarse en cuenta la capacidad del trabajador para la realización de su actividad laboral y no cometer errores



o accidentes laborales, por lo que es un plan netamente socialista y humano, cumpliendo de esta forma con el fin primordial del derecho laboral.

3.1.3. Segunda Asamblea Mundial Sobre el Envejecimiento

El envejecimiento de la población es un problema que afecta fundamentalmente a los países desarrollados, pero con el pasar del tiempo también ha llegado a afectar a los países en desarrollo. La problemática tiene profundas repercusiones en todos los aspectos de la vida de las personas, así como en los planos nacional e internacional, por lo que es imperativo la construcción de una sociedad para todas las edades, lo cual se desarrolló con la Segunda Asamblea Mundial Sobre el Envejecimiento, a través de un plan de acción que se enfoca en puntos prioritarios como: las personas de edad y el desarrollo, el fomento de la salud y el bienestar en la vejez y la creación de un entorno propicio y favorable.

Lo anterior servirá de base para la elaboración de políticas y con la cual insta a los gobiernos, a las organizaciones no gubernamentales y a otras partes interesadas a que apliquen las normas, por lo que las posibilidades de reorientar la manera en que sus sociedades perciben a los ciudadanos de edad, se relacionan con ellos y los atienden. La Segunda Asamblea Mundial Sobre el Envejecimiento en todo momento ha tratado de promover la solidaridad entre las generaciones, a pesar de las diferencias abismales de edades, ideales y madurez, y así, combatir la discriminación de las personas de edad y construir un futuro de seguridad, oportunidad y dignidad, a través del cuerpo legal siguiente:



- El Artículo 11 de la Segunda Asamblea Mundial Sobre el Envejecimiento, regula “Destacamos la importancia de las investigaciones internacionales sobre el envejecimiento y las cuestiones relacionadas con la edad, como instrumento importante para la formulación de políticas relativas al envejecimiento, que se basen en indicadores fiables y uniformes, preparados, entre otras entidades, por organizaciones de estadística nacionales e internacionales.”
- El Artículo 12 de la Segunda Asamblea Mundial Sobre el Envejecimiento, regula: “Las expectativas de las personas de edad y las necesidades económicas de la sociedad exigen que las personas de edad puedan participar en la vida económica, política, social y cultural de sus sociedades. Las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación. La habilitación de las personas de edad y la promoción de su plena participación son elementos imprescindibles para un envejecimiento activo. Es necesario ofrecer sistemas adecuados y sostenibles de apoyo social a las personas de edad.”
- El Artículo 14 de la Segunda Asamblea Mundial Sobre el Envejecimiento, estipula lo siguiente: “Reconocemos la necesidad de conseguir progresivamente la plena realización del derecho de todas las personas a disfrutar del grado máximo de salud física y mental que se pueda lograr. Reafirmamos que alcanzar el grado más alto posible de salud es un objetivo social de suma importancia en el mundo entero, y para

que se haga realidad es preciso adoptar medidas en muchos sectores sociales y económicos aparte del sector de la salud. Nos comprometemos a proporcionar a las personas de edad acceso universal y en condiciones de igualdad a la atención médica y los servicios de salud, tanto servicios de salud física como mental, y reconocemos que van en aumento las necesidades de una población que está envejeciendo, por lo que es preciso adoptar nuevas políticas, en particular en materia de atención y tratamiento, promover medios de vida saludables y entornos propicios. Favoreceremos la independencia y la habilitación de las personas de edad y sus posibilidades de participar plenamente en todos los aspectos de la sociedad. Reconocemos la contribución de las personas de edad al desarrollo mediante su función de cuidadores.”

Es inminente el auge que ha cobrado la preocupación a nivel mundial sobre la población de la tercera edad, y la forma en como puede ser integrada a una sociedad que se encuentra en un cambio y evolución constante, ha generado la creación de ordenamientos jurídicos que tutelen los derechos de las personas de la tercera edad, para poder proporcionarles un nivel de vida digno, así como la aceptación e integración de los ancianos a grupos sociales jóvenes.

En Guatemala el derecho al trabajo debe de tener carácter primordial, para que las personas de la tercera edad puedan ser capaces de costearse un nivel de vida digno, y que el trabajo que realicen sea acorde a sus capacidades físicas y mentales, para que no se transgredan sus derechos como ciudadanos seniles, de esta manera el Estado cumpliría con su objetivo primordial que es la realización del bien común, y generando evolución en el ordenamiento jurídico.



3.1.4. Recomendación 162 Sobre los Trabajadores de Edad

La Recomendación 162 Sobre los Trabajadores de Edad, establece en sus disposiciones generales que: “Se aplica a todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación; al proceder a la aplicación de la presente Recomendación, cada país podrá definir con mayor precisión a qué trabajadores se aplica, con referencia a grupos de edad determinados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales; los trabajadores a quienes se aplica la presente Recomendación se denominan en adelante trabajadores de edad; los problemas de empleo de los trabajadores de edad deberían tratarse en el contexto de una estrategia global y equilibrada de pleno empleo y, a nivel de la empresa, de una política social global y equilibrada, tomando debidamente en cuenta a todos los grupos de población y garantizando así que los problemas del empleo no se desplacen de un grupo a otro.”

Los Artículos que establece la Recomendación 162 Sobre los Trabajadores de Edad sobre los derechos laborales que tienen las personas seniles son los siguientes:

- Artículo 3 de la Recomendación 162 Sobre los Trabajadores de Edad, establece en su ordenamiento jurídico lo siguiente: “En el marco de una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, sea cual fuere su edad, y en el marco de su legislación y práctica relativas a tal política, todo Miembro debería adoptar medidas para impedir la discriminación respecto de los trabajadores de edad en materia de empleo y de ocupación.”



- Artículo 5 de la Recomendación 162 Sobre los Trabajadores de Edad, establece en su ordenamiento jurídico lo siguiente, sobre los trabajadores de la tercera edad: “Los trabajadores de edad deberían disfrutar, sin discriminación por razón de edad, de igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, en particular en relación con las cuestiones siguientes:

- a) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
- b) habida cuenta de sus aptitudes profesionales, experiencia y calificaciones, acceso: i) a un empleo de su elección, tanto en el sector público como en el privado, a reserva de los casos en que excepcionalmente se fijen límites de edad a causa de las exigencias, condiciones o reglamentaciones particulares de ciertos tipos de empleo; ii) a los medios de formación profesional, en particular los de perfeccionamiento y actualización de la formación; iii) a la licencia pagada de estudios, en particular con fines de formación y de educación sindicales; iv) a la promoción y a una justa distribución de tareas;
- c) a la seguridad en el empleo, a reserva de la legislación y práctica nacionales relativas a la terminación de la relación de trabajo;
- d) a la remuneración por un trabajo de igual valor;
- e) a las medidas de seguridad social y a las prestaciones sociales;

- f) a condiciones de trabajo, incluidas las medidas de seguridad e higiene;
 - g) a la vivienda, a los servicios sociales y a las instituciones sanitarias, en particular cuando este acceso esté vinculado a la actividad profesional o al empleo.”
- Artículo 13 de la Recomendación 162 Sobre los Trabajadores de Edad, establece que:
“Cuando las razones de las dificultades de adaptación de los trabajadores de edad estén ligadas ante todo a su envejecimiento, deberían tomarse medidas en los tipos de actividad de que se trate, en la medida en que esto sea posible, con miras a:
 - a) corregir aquellas condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento;
 - b) modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios de trabajo que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores interesados, en particular limitando las horas extraordinarias;
 - c) adaptar el puesto de trabajo, y las tareas que éste exige, al trabajador que ocupa dicho puesto, utilizando todos los medios técnicos disponibles y, en particular, aplicando los principios de la ergonomía, a fin de preservar la salud, prevenir los accidentes y mantener la capacidad de trabajo;
 - d) prever una vigilancia más sistemática del estado de salud de los trabajadores;

e) prever, en los lugares de trabajo, una supervisión adecuada para garantizar la higiene y la seguridad de los trabajadores.”

- Artículo 17 de la Recomendación 162 Sobre los Trabajadores de Edad, establece lo siguiente: “Deberían adoptarse asimismo medidas para ofrecer a los trabajadores de edad que así lo deseen nuevas oportunidades de empleo en la misma profesión o en otra distinta donde puedan hacer uso de sus capacidades y experiencia, de ser posible, sin pérdida de ingresos.”

Son el Artículo 5 y 17 de la Recomendación 162 Sobre los Trabajadores de Edad, los únicos que toman en cuenta las aptitudes profesionales y la experiencia laboral que poseen las personas de la tercera edad, debido a la misma, distribuyéndoles de una manera justa y consiente sus labores y otorgándoles un salario que cumpla con sus necesidades, el cual es remunerado atendiendo a su desempeño laboral y ofreciendo nuevas oportunidades de empleo para las personas seniles, para que los ingresos económicos con que cuentan no sean mermados a causa del desempleo, por lo que se toma en cuenta la capacidad y experiencia de las personas de la tercera edad.

A pesar de que los demás Artículos de la Recomendación 162 Sobre los Trabajadores de Edad, hacen referencia a la protección de los derechos de las personas de la tercera edad, no desarrollan lo relativo al trabajo, por lo que se les otorga una protección casi parcial a las personas de la tercera edad, lo que significa que se ven desprotegidos de forma legal, ante las injusticias que los patronos puedan realizar en contra de los derechos laborales de las personas de la tercera edad.



3.1.5. Ley Integral para la Persona Adulta Mayor

La Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, su objeto es garantizar la igualdad de oportunidades, un nivel de vida digno, promover la participación en la formulación de políticas, integración y permanencia de la población senil dentro del núcleo familiar al que corresponden, así como a la comunidad. Para generar conciencia en la población más joven, sobre la importancia de la inclusión del adulto mayor a la sociedad, con el fin de generar una igualdad entre los grupos sociales, e incluir de esta forma a las personas de la tercera edad en el desarrollo creciente de una sociedad de la siguiente forma:

- El Artículo 4 de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, regula lo siguiente sobre los derechos laborales: “Las personas adultas mayores disfrutarán de los siguientes derechos laborales:
 - a) Ser seleccionadas para ocupar cualquier puesto, siempre que sus calidades y capacidades las califiquen para desempeñarlo. No podrán ser discriminadas por razón de su edad;
 - b) Contar con los horarios laborales y los planes vacacionales adecuados a sus necesidades, siempre que tal adecuación no perjudique la buena marcha de la entidad empleadora;
 - c) Disfrutar de los mismos derechos que los otros trabajadores. No serán explotadas física, mental ni económicamente.”



- El Artículo 31 de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, estipula: “A todas las personas adultas mayores deberá brindárseles la oportunidad de realizar actividades que les generen recursos financieros. Para lograrlo, se deberá:

- a) Propiciar la organización de las personas adultas mayores en grupos productivos de diferente orden;
- b) Fomentar el desarrollo de programas de capacitación para que las personas adultas mayores adquieran conocimientos y destrezas, en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos;
- c) Asesorar a las personas adultas mayores para que puedan tener acceso a fuentes blandas de financiamiento. Se dará preferencia a las que otorgan cooperaciones financieras no reembolsables;
- d) Organizar una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas adultas mayores y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo;
- e) Impulsar programas de preparación para la jubilación en los centros de trabajo públicos y privados.”

La protección de las personas de la tercera edad en el derecho laboral, es evolutiva y a través de la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, se creó una tutelaridad casi total,



de los derechos de los trabajadores de la tercera edad, ya que, por medio del ordenamiento jurídico, se reguló la integración del adulto mayor dentro de los establecimientos de trabajo, así como la consideración del trabajo que deben de realizar de conformidad con sus aptitudes físicas y mentales, pero sobre todo hace mención de un horario específico para la elaboración de actividades laborales de las personas de la tercera edad, tomando en cuenta las necesidades del adulto mayor.

Lo que demuestra que el cambio para las personas de la tercera edad en cuanto a la elaboración de un derecho laboral, que sea absolutamente tutelar, no se encuentra lejos de la realidad, ya que con el pasar de los años, las sociedades se han vuelto mucho más consientes sobre la inclusión de la población senil dentro de la sociedad y la necesidad de crear un ordenamiento jurídico que los proteja en su totalidad.

3.1.6. Convención Interamericana Sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores

Dicha Convención resalta que las personas de la tercera edad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas, y de no verse sometidos a discriminación alguna fundada en la edad, ni a ningún tipo de violencia, emanan de que la dignidad y la igualdad son inherentes a todo ser humano, así como también reconoce que la persona, a medida que envejece, debe seguir disfrutando de una vida plena, independiente y autónoma, con salud, seguridad, integración y participación activa en las esferas laborales, económicas, sociales, culturales y políticas de sus sociedades.

Por lo que se da la necesidad de abordar los asuntos de la vejez y el envejecimiento desde una perspectiva de derechos humanos, que reconoce las valiosas contribuciones actuales y potenciales de las personas de la tercera edad, el bienestar común, la identidad cultural, la diversidad de sus comunidades, el desarrollo humano, social y económico y a la erradicación de la pobreza.

El objeto primordial es el de promover, proteger y asegurar el reconocimiento y el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas de la tercera edad, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad; sin que esto se interprete como una limitación a derechos o beneficios más amplios o adicionales que reconozcan el derecho internacional o las legislaciones internas de los Estados Parte, a favor de las personas de la tercera edad, dichos derechos deben ser respetados en todo momento y con absoluta seguridad por los Estados Parte, para el buen funcionamiento del ordenamiento jurídico.

Si el ejercicio de los derechos y libertades estipulados en la Convención no estuvieren ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Parte se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de la Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades. Los Estados Parte solo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en la Convención mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida en que no



contradigan el propósito y razón de los mismos. El Artículo alusivo al derecho laboral es el siguiente:

- Artículo 18 de la Convención Interamericana Sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, el cual regula que: “La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad. Los Estados Parte adoptarán medidas para impedir la discriminación laboral de la persona mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del cargo, de conformidad con la legislación nacional y en forma apropiada a las condiciones locales. El empleo o la ocupación debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades.”

Los Estados Parte adoptarán las medidas legislativas, administrativas o de otra índole para promover el empleo formal de la persona mayor y regular las distintas formas de autoempleo y el empleo doméstico, con miras a prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social y el reconocimiento del trabajo no remunerado. Y promoverán programas y medidas que faciliten una transición gradual a la jubilación, para lo cual podrán contar con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados.

Se deben de promover políticas laborales dirigidas a propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las



necesidades y características de la persona mayor. Y se alentará el diseño de programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover e impulsar el acceso de la persona de la tercera edad a mercados laborales más inclusivos y que beneficien el desarrollo del adulto mayor.

3.1.7. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, tiene como principal objeto, garantizar el ejercicio y protección de los derechos laborales que poseen las personas de la tercera edad al momento de iniciar una relación laboral, así como establecer las bases y disposiciones para su cumplimiento y aplicación, mediante la regulación de una política pública para la observancia de los derechos de las personas de la tercera edad, así como principios, objetivos, programas, responsabilidades e instrumentos que la administración pública, las entidades públicas y los municipios deberán observar en la planeación y aplicación de la política pública y que la sociedad debe de acatar.

Con base al siguiente ordenamiento jurídico el cual pretende hacer notar, regular y hacer cumplir de forma eficiente y eficaz los derechos laborales que protegen los intereses económicos y sociales de las personas de tercera edad, los cuales tienen como fin ser de cumplimiento obligatorio dentro de la sociedad que los adopte, para una entera y eficiente protección. Los derechos establecidos son irrenunciables e imprescriptibles tanto para el patrono como para el trabajador, lo cual genera un derecho netamente humano y tutelar para las personas de la tercera edad que se encuentran establecidas dentro de la sociedad que adopta el ordenamiento jurídico.

- Artículo 5 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, regula que pueden: “Gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.”

- El Artículo 19 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, regula que: “Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, garantizar en beneficio de los adultos mayores:
 - a) La implementación de los programas necesarios a efecto de promover empleos y trabajos remuneradores, así como actividades lucrativas o voluntarias, conforme a su oficio, habilidad o profesión, sin más restricción que su limitación física o mental declarada por la autoridad médica o legal competente;

 - b) El fomento a la creación de organizaciones productivas de personas adultas mayores en grupos productivos de diferente orden;

 - c) Impulso al desarrollo de programas de capacitación para que las personas adultas mayores adquieran conocimientos y destrezas en el campo de formulación y ejecución de proyectos productivos;

 - d) Asistencia jurídica a las personas adultas mayores que decidan retirarse de sus actividades laborales;

- e) La organización de una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas adultas mayores y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo;
- f) La capacitación y financiamiento para autoempleo, a través de becas, talleres familiares, bolsas de trabajo oficiales y particulares, y;
- g) La creación y difusión de programas de orientación dirigidos a personas adultas mayores cuando deseen retirarse de los centros de trabajo públicos y privados.”

El común denominador en el derecho comparado ut supra mencionado es que todas las leyes internacionales pretenden como fin primordial la protección absoluta de los derechos laborales de las personas de la tercera edad, por lo que se puede apreciar lo mucho que ha avanzado el derecho laboral a nivel mundial, ya que de ninguna manera se discrimina o se atenta contra los derechos de estas personas, dando el ejemplo de un derecho muy humanitario y equitativo para todos los trabajadores, incluidas las personas de la tercera edad, ya que son consideradas como iguales al resto de sus habitantes, generando un cambio positivo dentro de la sociedad, a pesar de la edad avanzada que poseen y el deterioro físico inevitable.

Es de gran importancia destacar que en todo tiempo toman en cuenta las capacidades físicas y mentales de las personas de la tercera edad, para que estas puedan desempeñar de una forma adecuada su trabajo, y así no perjudicarlas tanto física y mentalmente, así también como económicamente, ya que necesitan de un ingreso



económico constante y de carácter permanente para poder tener una vida digna; el único problema es que no mencionan el tiempo exacto en que se debe de reducir el horario laboral para las personas de la tercera edad, aun así es un derecho mucho más acertado que el derecho guatemalteco.

Esto demuestra lo obsoleto que se ha vuelto el ordenamiento jurídico en Guatemala, ya que no protege del todo a los trabajadores de la tercera edad, debido a que se atenta contra los principios tutelares y las garantías sociales mínimas por las que el derecho laboral lucha y sobre los cuales ha fundamentado sus bases para poder subsistir, como un derecho sumamente protectorio y tutelar de todos los habitantes del país de Guatemala.

3.2. Leyes nacionales que regulan los derechos laborales de las personas de la tercera edad

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, la protección de carácter laboral para los trabajadores de la tercera edad es escasa, ya que no estipula del todo, el trato exacto con que deben de realizar su trabajo. Lo cual da cabida a que de cierto modo se atente contra los derechos de los trabajadores, utilizando de este modo las lagunas de ley que puedan encontrarse en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco. El objetivo primordial es el de tutelar de manera total el trabajo que tienen derecho de desempeñar las personas de la tercera edad de acuerdo a sus capacidades físicas y mentales, haciendo de este modo que el derecho guatemalteco evolucione y proteja los intereses laborales y sociales de los ciudadanos.



3.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la Carta magna que regula los derechos fundamentales de las personas, la organización básica del Estado y las garantías constitucionales; dentro de los derechos fundamentales de las personas que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra el derecho de trabajo, donde establece que todo ciudadano guatemalteco tiene el derecho de realizar un trabajo libre de su elección, a cambio de una remuneración y siempre protegiendo los derechos de la parte trabajadora, se regulan derechos sociales mínimos, tales como: derecho a un trabajo, a un salario, a la protección de las mujeres trabajadoras, vacaciones, aguinaldo, entre otros.

El fin es lograr una armonía laboral entre patronos y trabajadores, protegiendo de forma preferente a los trabajadores, para generar un cambio en cuanto a la situación económica, social, de salud y vida de los trabajadores. La Carta Magna dentro del ordenamiento jurídico que posee regula los derechos laborales y garantías sociales mínimas que protegen a los trabajadores, tutelando de esta manera la forma en que realizan el servicio o prestación de trabajo, dentro de los cuales se encuentran los Artículos siguientes:

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



- Artículo 102 literal l) de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula “Los trabajadores mayores de 60 años serán objeto de trato adecuado a su edad.”
- Artículo 102 literal r) de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula lo siguiente: “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.”

La Constitución como Carta Magna dentro del territorio de Guatemala, debería de tutelar de forma absoluta los derechos laborales para cada sector de la población, pero no ha sido así, debido a que ha tutelado a cada sector laboral, menos al sector de la tercera edad, donde parece que no es de importancia la tutelaridad de los derechos laborales de los ancianos, los ha dejado en último plano y les han restado importancia como trabajadores, haciendo creer que en Guatemala no existe problema en cuanto a los derechos laborales del adulto mayor, debido a que de forma diaria se cometen injusticias en contra de la población senil.

Las personas de la tercera edad se han visto desprotegidas, lo cual es lamentable debido a que el Estado se encuentra en la obligación de proteger a todos y cada uno de sus ciudadanos y el único Artículo que dedico a la población senil, es el 102 literal r), lo que da cabida a que la parte empleadora cometa injusticias en contra de los trabajadores de la tercera edad, ya que el contenido del mismo no es suficiente para una protección absoluta para el adulto mayor, incumpliendo el Estado de esa manera con la realización del fin supremo que es el bien común.



3.2.2. Código de Trabajo

El Código de Trabajo como norma ordinaria e inherente al derecho laboral tutela los derechos de los patronos y los trabajadores, para así poder obtener y poner en práctica una prestación de servicio que convenga y sea adecuada para ambas partes contratantes; regula los principios ideológicos en que se fundamenta el derecho laboral guatemalteco, así como los derechos, obligaciones y garantías a que tienen derecho las partes que integran la relación laboral.

En cuanto a los derechos otorgados y que tutelan el trabajo de las personas de la tercera edad se encuentra el Artículo 82 último párrafo del Código de Trabajo, el cual regula lo siguiente: “El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización...”

Es casi absurda la forma en como el Código de Trabajo tutela los derechos laborales de las personas de la tercera edad, ya que únicamente cubre el derecho que tienen a la indemnización, pero no regula absolutamente nada relativo a la clase de jornada que deben de prestar, los derechos y obligaciones que poseen en cuanto a la prestación del servicio, así como tampoco se regula que el patrono debe de tomar en cuenta las capacidades físicas y mentales del trabajador de la tercera edad para que realice un buen desempeño laboral, la forma de pago que se les debe de retribuir y por último los casos en que pueden ausentarse del establecimiento laboral.



3.2.3. Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad

La Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, es la ley específica en regular los derechos de los trabajadores de la tercera edad, por lo que sería lógico pensar que los derechos que tutela son absolutos, sin dar cabida a una mal interpretación legal o a un vacío de ley, lo cierto es que los derechos que regula no van más allá que aquellos que regulan la Constitución Política y el Código de trabajo, siendo estos escuetos y carentes de contenido específico relativo a la materia. La constante falta de protección legal para los trabajadores de la tercera edad por parte del Estado ha llegado al punto de ser alarmante y ridícula, casi como si el sector senil de la población trabajadora no es de importancia dentro de la sociedad, y el cual se encuentra presente y luchando día con día para superar las adversidades causadas por la desprotección legal a la que se enfrentan a diario.

La Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad regula lo relativo a el derecho de contar y optar a un trabajo, los estudios económicos que deben de realizarse para mejorar el nivel de vida de las personas de la tercera edad, la participación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto al tema y posición que adopta en relación a la jubilación de las personas seniles; desarrollando lo relativo al trabajo de las personas de la tercera edad con los Artículos siguientes:

- El Artículo 22 de la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, estipula que: "Toda persona en la tercera edad tiene el derecho a tener un ingreso económico seguro, mediante el acceso sin discriminación al trabajo, siempre y cuando la persona



se encuentre en buen estado de salud, así como pensiones decorosas a su retiro que le permitan un nivel de vida adecuado y a la satisfacción de sus necesidades mínimas.”

- Artículo 23 de la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, que regula en su parte conducente: “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 reconozcan las justas prestaciones que le corresponden.”
- Artículo 24 de la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, establece que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, promoverá cursos de capacitación en pequeña y mediana empresa, a personas mayores, para prepararlas de manera que cuando se retiren de sus fuentes de trabajo, estén capacitados para seguir produciendo.”
- Artículo 25 de la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, respecto a los estudios económicos a realizarse, el cual regula: “El Estado realizará estudios actuariales de la situación de la población jubilada y adoptará las medidas necesarias que se adecuen a la realidad, derivada de los ciclos económicos que afectan al país, para incrementar las prestaciones económicas sociales, que coadyuven a mejorar la calidad de vida de ese grupo poblacional.”



Una de las obligaciones primordiales del Estado es la protección a la persona, por lo que su fin supremo es la realización del bien común, en ese orden de ideas, sería lógico pensar que el Estado ha regulado en su totalidad los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos en el ámbito del derecho laboral, pero actualmente se ha tenido que enfrentar una falta desmesurada de protección de los derechos laborales de las personas de la tercera edad, por lo que surgen problemas de falta de ley o de ley en blanco con respecto al tema. La Constitución Política de la República de Guatemala, por ser la Carta Magna, debería de ser específica en cuanto a los derechos sociales mínimos, en su lugar hace una breve mención sobre la edad de las personas de la tercera edad y un trato adecuado atendiendo a la misma.

Por otro lado, el Código de Trabajo no estipula ningún tipo de derecho, obligación, remuneración, jornada de trabajo, o protección específica del trabajo de las personas de la tercera edad, por lo que da cabida a que esas personas sean tratadas de la misma manera que el resto de los trabajadores en cuanto al desempeño, rendimiento, capacidad física y mental, pero debe de tomarse en cuenta que las personas de la tercera edad no cuentan con las mismas capacidades de desempeño laboral, por lo que puede darse un trato injusto por parte del patrono. La falta de regulación legal dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco ha producido que las personas de la tercera edad, debido a la necesidad económica que poseen día a día, se han visto forzadas a aceptar trabajos en donde no se respeta su edad, condición física y mental.

Este fenómeno ha provocado que dentro de los establecimientos laborales surjan accidentes de trabajo, sin mencionar que el nivel de producción se ve comprometido, ya



que el agotamiento tanto físico como mental, desencadena una baja en el nivel de calidad y producción, ya que no se puede comparar el desempeño laboral de una persona joven con el de una persona de la tercera edad, al final de la jornada laboral las personas jóvenes tendrán un resultado laboral mucho mejor que las personas de la tercera edad, debido al cansancio que les provoca una jornada de trabajo larga, ya que ocho horas de trabajo continuo no son del todo aptas para ellos, debido a su avanzada edad.





CAPÍTULO IV

4. Jornadas especiales de trabajo

La jornada especial de trabajo para las personas de la tercera edad, tiene por objeto reducir el tiempo efectivo que el trabajador senil permanece bajo las órdenes del patrono, dentro del establecimiento de trabajo y tomar en cuenta durante la realización de la prestación del servicio, las capacidades físicas y mentales que la población senil posee, para que sea de provecho para el trabajador de la tercera edad, en el sentido que podrá, a través del trabajo que realiza generar un ingreso económico propio y así costearse un nivel de vida digno, que el Estado es incapaz de proporcionarle; y también para el patrono que ha contratado sus servicios, y de esta forma genera ganancias económicas, al momento de utilizar mano de obra nueva.

4.1. Definición de jornada especial de trabajo

“Son regímenes o regulaciones específicas aplicables a determinadas actividades o sectores productivos que son de especial naturaleza. Lo que genera una necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos, para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta.”¹⁷

¹⁷ <http://practico-laboral.es/vid/especiales-trabajo-497613078>. (28-07-2016).



En la definición española anterior se da a conocer la importancia de una jornada especial de trabajo y la forma y casos en que esta debe de implementarse, ya que los habitantes de un país no son iguales en capacidades físicas y mentales, pero hace alusión de cómo cada persona puede encajar en un trabajo regulado y establecido acorde a sus necesidades y capacidades, sin violentar de ninguna manera sus derechos como trabajadores y aun así ser de bastante provecho para el patrono, por lo que resulta ser una situación de ganar-ganar para los sujetos involucrados en la relación laboral. Lo que sobresale en el derecho español es la forma en como el Estado vela por los derechos de sus ciudadanos y en especial el de sus trabajadores, creando normas jurídicas que los protegen de la mejor manera posible.

Contrariamente en la doctrina guatemalteca no hay mención alguna de una jornada especial de trabajo, por lo que los juristas guatemaltecos solo hacen mención de una jornada de trabajo, explicándola y definiéndola de la siguiente manera: “las jornadas de trabajo son el lapso, periodo o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material, la cual comienza a computarse en el momento en que el trabajador queda a disposición del patrono para realizar su trabajo y cesa en el momento en que deja de estarlo.”¹⁸

Mientras que para algunos autores guatemaltecos la jornada de trabajo no es más que: “la división en dos y a veces tres jornadas ordinarias, designándose jornada ordinaria

¹⁸ Fernández. **Op. Cit.** Pág. 223.



diurna a aquella que está comprendida dentro de las horas de luz natural; jornada ordinaria nocturna, aquella que comprende las horas de oscuridad natural; considerándose en consecuencia la circunstancia de trabajadores que laboren durante un lapso de tiempo que abarque horas del día y también horas de la noche, la cual se denomina jornada ordinaria mixta.”¹⁹

Lo estipulado por los juristas guatemaltecos no es de mucha utilidad ya que la definición del jurista Echeverría Morataya, no solo es demasiado pobre en su contenido, sino que no da una explicación concreta de que es una jornada de trabajo, solamente hace alusión a la luz y oscuridad natural, pero no menciona el rango de horario en el que se debe laborar, así como tampoco que la jornada de trabajo se establece mediante un contrato de trabajo suscrito por las partes, ni la forma en que el servicio debe de ser prestado, por lo que la definición es totalmente inútil para todo lector. Por otro lado, la definición de Fernández Molina, aunque es mucho más atinada en cuanto a su explicación, no hace referencia a una jornada especial de trabajo, otorgando únicamente un comentario sobre la utilización de la fuerza de trabajo intelectual o material del trabajador por parte del patrono, lo cual nos deja en la misma incertidumbre legal y doctrinaria.

En cuanto a la legislación guatemalteca, el Código de Trabajo contiene todo un título dedicado a los Trabajos Sujetos a Regímenes Especiales, donde se encuentra regulado el trabajo agrícola, ganadero, de mujeres, menores de edad, doméstico, a domicilio, de transporte, de familia, del mar y vías navegables, pero en ninguno de sus capítulos se

¹⁹ Echeverría. **Op. Cit.** Pág. 106.

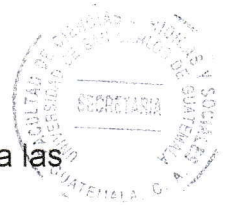


encuentra regulado el trabajo de las personas de la tercera edad, las cuales debido a sus condiciones físicas y mentales deberían de ser consideradas dentro del título de los trabajos sujetos a regímenes especiales.

Pero por no estar regulado en el Código de Trabajo sería lógico que sí lo estuviese en la ley que específicamente los protege siendo esta la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, pero esta ley solo hace mención del derecho que tienen las personas de la tercera edad a un ingreso económico seguro y acceso sin discriminación al trabajo, en ningún momento regula la forma en cómo deben de desempeñar el trabajo para el cual fueron contratados y mucho menos una jornada especial en la que puedan realizar sus labores cotidianas y se consideren las capacidades físicas y mentales que poseen, para que los derechos que poseen como trabajadores no se vean violentados.

Está por demás mencionar que la legislación laboral guatemalteca a pesar de tener las mejores intenciones en cuanto a la tutelaridad de los derechos de los trabajadores, es muy pobre en cuanto a su contenido, lo que ha provocado por muchas décadas la desigualdad económica entre los trabajadores y los patronos guatemaltecos. Aun así, poniendo en tela de duda la doctrina laboral, se recurre de manera frecuente a los conocimientos del ilustre jurista argentino, quien define a las jornadas de trabajo como: “el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir con la prestación laboral estipulada y exigible.”²⁰

²⁰ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 9.



A pesar de la muy acertada definición del jurista ut supra mencionado, el cual abarca las características principales de una jornada de trabajo, no cuenta con una definición de jornada especial de trabajo y mucho menos con una definición de una jornada especial que vele por los derechos laborales de los trabajadores de la tercera edad.

Por lo que sería lógico que la definición que provee el derecho español es la más adecuada, y aunque evidentemente se encuentra mucho más avanzada que las que provee el derecho laboral guatemalteco, no tiene la dicha de llevarse todo el crédito ya que si bien los derechos que protege son muy atinados, no cuenta con una jornada especial de trabajo para las personas de la tercera edad, lo que hace que se considere, si es en realidad el Estado el que falla con la falta de regulación legal para proteger los derechos sociales mínimos que son inherentes de cada ciudadano, o en realidad son todos los habitantes del país los culpables por hacer de lado, excluir y no defender los derechos sociales mínimos de sus compatriotas a los que llaman personas de la tercera edad, siendo ellos igual o aún más merecedores de una protección laboral digna, para así poder proveerlos de un nivel de vida digno y próspero, haciéndolos de provecho para la sociedad y ayudando a la economía de la misma.

4.2. Requisitos para formar parte de una jornada especial de trabajo

Para que a una persona se le asigne una jornada especial de trabajo, debe de cumplir con los siguientes requisitos:

- Contar con 60 años de edad o más.



- Ser guatemalteco de origen.
- Un historial médico detallado que deberá entregar al patrono al momento de iniciar la relación laboral o cuando este se lo solicite, el cual deberá de entregar de forma inmediata.
- Habilidades para poder desempeñar el trabajo para el cual ha sido contratado.
- Constancia laboral, del último trabajo realizado o en su defecto una carta de recomendación.
- Constancia de la jornada laboral a la que se encontraba sujeto anteriormente.
- Indicación del lugar en donde vive, y;
- Listado de contactos de emergencia, en caso de que se produzca un incidente dentro del lugar de prestación del servicio.
- Indicación del centro médico al que deba de trasladarse a la persona de la tercera edad, en caso no quiera hacer uso de su derecho a utilizar el servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Únicamente cuando la circunstancia lo amerite, se deberá de elaborar un listado de los medicamentos que el trabajador de la tercera edad debe de ingerir diariamente y la dosis en que debe de ser administrada.



4.3. Reducción de horas laborales en las jornadas especiales de trabajo para las personas de la tercera edad

Para lograr que las jornadas especiales de trabajo para los trabajadores de la tercera edad, sean totalmente tutelares de los derechos sociales mínimos, se necesita de una reducción en las horas laborales diarias y semanales teniendo como objetivo preservar y proteger la salud, tanto física como mental de los trabajadores de la tercera edad, sin que esto implique la reducción del salario devengado por los trabajadores, y así poder aprovechar al máximo la eficacia laboral del trabajador, donde este también se vería inmensamente beneficiado al contar con un ingreso económico mensual que es de mucho provecho.

Es muy claro el retraso en el desarrollo de contenido del derecho laboral guatemalteco y que es necesario un cambio no solo a nivel nacional, sino también a nivel mundial, ya que ningún país cuenta con una jornada especial de trabajo para las personas de la tercera edad, que por necesidad económica se ven obligados a laborar; pero algo es seguro, Guatemala necesita implementar derechos que velen de forma total el bienestar de sus trabajadores.

Una jornada especial de trabajo para las personas de la tercera edad debe de considerar y tomar en cuenta todo aquello que dignifique, otorgue beneficios laborales y no afecte el desempeño laboral de las personas de la tercera edad dentro del establecimiento en donde prestan su servicio laboral y que tome en cuenta en todo momento sus capacidades físicas y mentales, por lo que es imperativo que la jornada ordinaria diurna

disminuya en dos horas diarias y 12 horas a la semana, para todos los trabajadores de la tercera edad tanto del sector público como del sector privado.

De esta forma se lograría proteger la integridad, la salud física, emocional y mental de la persona de la tercera edad y poder proporcionarle la oportunidad de desempeñar un trabajo que lo dignifique y le permita costearse un nivel de vida decente, y por supuesto hacerlo útil para la sociedad, generando de este modo ingresos económicos para el país, y para él y su familia.

4.4. Prohibiciones para el patrono dentro de la jornada especial de trabajo

Para conseguir un derecho laboral netamente tutelar, que sea justo para ambas partes que se encuentran dentro de la relación laboral, deben de existir prohibiciones laborales que protejan los derechos de los trabajadores, durante todo el tiempo efectivo que se encuentren dentro del establecimiento en donde prestan sus servicios intelectuales, materiales o de ambos géneros, por lo que a continuación se mencionan las siguientes prohibiciones para los patronos:

- Exigir el trabajo en una jornada nocturna o mixta para los trabajadores de la tercera edad.
- Obligar al trabajador a realizar actividades para cuya realización sea necesaria un tipo de fuerza mayor a la que posee la persona de la tercera edad, y de la que evidentemente carece.

- Sobrepasar la capacidad mental del trabajador, asignándole tareas que no pueda comprender o desempeñar por ignorar o poseer poca experiencia en el tema asignado.
- Intimidar o realizar algún tipo de coacción o amenaza tanto física como mental, en contra del trabajador o de su familia, aprovechándose de la edad de la persona.
- Retener al trabajador dentro del establecimiento laboral, cuando este tenga problemas de salud o necesite de asistencia médica urgente.
- Todas las demás prohibiciones que estipulen el Código de Trabajo, las leyes especiales y los reglamentos de trabajo y previsión social.

4.5. Obligaciones del patrono dentro de la jornada especial de trabajo

Son obligaciones fundamentales que deben de cumplir los patronos para con los trabajadores de la tercera edad, al momento de iniciar la prestación del servicio o relación laboral entre ambas partes, las siguientes:

- Tomar en cuenta en todo momento y durante la existencia de la relación laboral, las capacidades físicas y mentales de los trabajadores de la tercera edad.
- Proporcionar cursos de capacitación, desarrollo de destrezas, habilidades e inclusión al mundo laboral moderno.

- Cumplir con el pago total del salario, sin que este conlleve alguna reducción del mismo, por la disminución de horas dentro de la jornada laboral.
- Proporcionar asistencia médica gratuita dentro del establecimiento laboral, para las personas de la tercera edad.
- Proporcionar herramientas y utensilios de trabajo acordes a la edad del trabajador.
- Todas las demás obligaciones que estipulen el Código de Trabajo, las leyes especiales y los reglamentos de trabajo y previsión social.

4.6. Prohibiciones para los trabajadores dentro de la jornada especial de trabajo

Para que sea un derecho equitativo y justo también deben de ser reguladas las prohibiciones que deban de ser aplicadas para los trabajadores de la tercera edad, y tutelar de esta manera los intereses del patrono, por lo que se realizan las siguientes prohibiciones:

- Desaprovechar o hacer mal uso de los beneficios que le son otorgados debido a su edad o condición de salud física o mental.
- Fingir alguna enfermedad o aparentar encontrarse en mal estado de salud física o mental, para no cumplir con el trabajo asignado por el patrono.



- Abandonar el establecimiento de trabajo sin autorización del patrono, por razones que no sean de salud o de urgencia médica propia.
- Negarse a recibir los cursos de capacitación que se realicen dentro del establecimiento de trabajo para lograr el mejoramiento de su desempeño laboral.
- Dar mal uso a los utensilios o herramientas especiales de trabajo, que le sean proporcionadas, utilizando como excusa sus condiciones como persona de la tercera edad.
- Todas las demás prohibiciones que estipulen el Código de Trabajo, las leyes especiales y los reglamentos de trabajo y previsión social.

4.7. Obligaciones de los trabajadores dentro de la jornada especial de trabajo

Son obligaciones de los trabajadores de la tercera edad frente al patrono, durante todo el tiempo que exista la relación de trabajo las siguientes:

- Cumplir con el horario y la jornada especial de trabajo asignada por el patrono.
- Dar aviso al patrono de forma inmediata y a más tardar tres horas antes del inicio de la jornada especial de trabajo, sobre la posible o absoluta inasistencia al lugar de trabajo, debido a problemas graves de salud.



- Poner en conocimiento del patrono, de forma inmediata, sobre la imposibilidad, desconocimiento o incapacidad de realizar un trabajo que requiera de habilidades físicas o mentales.
- Hacer del conocimiento del patrono al momento de iniciar la relación laboral el tipo de enfermedades físicas y mentales que padece.
- Realizar o prestar el servicio laboral con el mejor desempeño posible.
- Todas las demás obligaciones que estipulen el Código de Trabajo, las leyes especiales y los reglamentos de trabajo y previsión social.

Tanto el patrono como el trabajador se deben de sujetar a los derechos y obligaciones que se les establecen.

4.8. Forma de fijación y pago de salario dentro de la jornada especial de trabajo

Para fijar el importe del salario de las personas de la tercera edad dentro de una jornada especial de trabajo se debe de tomar en cuenta la edad, calidad y resultado del trabajo, las condiciones laborales en que lo realiza, el esfuerzo físico y mental con el que desempeña el servicio para el cual fue contratado. El pago del salario debe de realizarse en moneda de curso legal o también puede ser pagado en especie, teniendo la particularidad esta última, en que se pagará hasta un 30 por ciento del total del salario devengado, dividiéndolo en un 15 por ciento en medicamentos de uso diario del

trabajador y el otro 15 por ciento en víveres de necesidad básica o pudiendo escoger el patrono, en pagar el total de ese 30 por ciento del salario en especie, solo en medicamentos o solo en víveres, siempre y cuando el trabajador otorgue su consentimiento para ello y le informe al patrono el modo en que más le favorece la recepción del pago del salario, haciéndose la salvedad que únicamente aplicará esta forma de pago para las personas de la tercera edad.

Si el trabajador no otorga su consentimiento para la forma de pago en especie, el patrono no podrá obligarlo o coaccionarlo de ninguna forma para que acepte la forma de pago propuesta, por lo que tendrá la obligación el patrono de pagar de forma íntegra el salario del trabajador en moneda de curso legal, así como en el lugar, tiempo y cantidad convenida en el contrato de trabajo. Se hace énfasis en que no debe de ser admitida ninguna otra forma de pago que no sea en moneda de curso legal, o pago en especie de hasta el 30 por ciento.

4.9. Objeto de la implementación de la jornada especial de trabajo

El objeto de la implementación de una jornada especial de trabajo para las personas de la tercera edad, radica en brindarles la oportunidad de poder desempeñar un trabajo en donde no se vean transgredidos sus derechos y se respete su edad y por lo tanto, la capacidad física y mental que estos poseen, para el desempeño de un servicio laboral, además de proporcionarles un ingreso económico seguro, así como su incorporación dentro del mundo laboral actual, haciendo notar que la edad no es un impedimento para desempeñar una actividad laboral, y demostrando a la parte empleadora que con



beneficios especiales y acordes a la edad de sus trabajadores pueden continuar generando ingresos económicos sin tener la necesidad de recurrir a medidas innecesarias.

4.10. Necesidad de regular una jornada especial de trabajo para las personas de la tercera edad, de acuerdo a sus capacidades físicas y mentales

La necesidad de implementar una jornada especial de trabajo para las personas de la tercera edad, radica en que, si el patrono reduce la cantidad de horas diarias y semanales que los trabajadores seniles deben de laborar dentro del establecimiento de trabajo, se generará un incremento en la producción de los trabajadores de la tercera edad, lo cual beneficiará de forma directa al patrono, ya que a mayor eficiencia en la producción, mayor serán las ganancias a percibir; la implementación de la jornada especial de trabajo para las personas de la tercera edad, también provocará que se dé una disminución en los accidentes y riesgos profesionales, por lo que los trabajadores no correrán riesgos de salud y seguridad y el patrono no se verá en el dilema de cubrir el gasto generado por un accidente profesional.

Es importante destacar que, al momento de implementar una jornada especial de trabajo para las personas de la tercera edad, el patrono debería de tomar en cuenta las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, ya que, podrá aprovechar de la mejor manera, el servicio que los trabajadores de la tercera edad puedan realizar, generando que en el trabajador senil no se produzca un agotamiento mental ni cause fatiga en la realización del servicio para el cual fue contratado. El empleador tendría que brindar



capacitaciones constantes para los trabajadores de la tercera edad, para que estos puedan aprender a realizar de una forma adecuada las tareas asignadas, y así poder mantener activa la mente, las capacitaciones deben de ser repetitivas, para generar una mejor absorción del conocimiento, ya que la mente de una persona de la tercera edad, aunque se encuentre saturada de conocimiento y la persona tenga la voluntad de aprender, hay lapsos momentáneos de pérdida de memoria.

Las personas de la tercera edad cuentan con el suficiente conocimiento, experiencia y preparación que cualquier otro trabajador, pero el paso del tiempo genera un deterioro inevitable en el cuerpo de la persona, siendo capaz de realizar de forma eficiente una tarea, pero de una manera lenta y pausada, por lo que para evitar ese agotamiento físico y mental, el patrono debería de reducir las horas laborales en la jornada de trabajo, sin que por ello se vea afectado el pago íntegro del salario a que tiene derecho el trabajador de la tercera edad. El trabajador tendría la obligación de informar al patrono los quebrantos de salud que padece, para que el empleador pueda tomar en cuenta esas circunstancias al momento de fijar la jornada especial de trabajo y tomar las medidas necesarias dentro de la misma.

Al implementar una jornada especial de trabajo, se otorgaría la oportunidad a las personas de la tercera edad, de costearse un nivel de vida digno, la inclusión de la población senil dentro de la sociedad laboral, y un aumento económico para la sociedad, debido a que se generaría empleo para todos los sectores de la población guatemalteca, cumpliendo de esta manera la obligación que tiene el Estado de garantizar a los habitantes de la República, la vida y el desarrollo integral de la persona. La jornada



especial de trabajo para las personas de la tercera debería ser incluida dentro de la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, debido a que esta es la ley especial de protección de vejez en Guatemala, y regular de forma definitiva y permanente los derechos laborales a que tiene derecho la población senil del país.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La inexistencia de una jornada especial de trabajo para las personas de la tercera edad, dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, ha provocado un desamparo en los derechos de dichas personas, dejándolas a merced del empleador. Tanto el Código de Trabajo, como la Constitución Política de la República de Guatemala y las Leyes especiales, no cuentan con una protección total de los derechos de los trabajadores de la tercera edad, ya que únicamente estipulan que dichas personas deben de desempeñar la prestación laboral de acuerdo a su edad y capacidad; pero en ningún momento señala algún tipo de jornada especial de trabajo y mucho menos que esta sea de conformidad y atendiendo en todo momento a las capacidades físicas y mentales que estos poseen.

La solución al problema es simple, resolviéndose a través de una reforma de ley propuesta por los diputados del Congreso de la República de Guatemala con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para estipular que en la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad se regule la implementación de una jornada especial de trabajo que tome en cuenta las capacidades físicas y mentales de los trabajadores de la tercera edad, disminuyendo las horas laborales en dicha jornada, lo que genera de forma inmediata que el trabajador rinda de manera efectiva en su labor y que al mismo tiempo le genere ganancias al patrono.





BIBLIOGRAFÍA

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo.** (s.Ed.). México D.F. México: Ed. Oxford University Press, 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 14^a ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L, 1979.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** 2^a ed. Guatemala, C.A. Ed. Impresos D&M, S.A, 2001.

ESCRIBAR MANDIOLA, Héctor. **Tratado del derecho del trabajo.** (s.Ed.). Santiago, Chile: Ed. Zig-Zag, 1944.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 1^a ed. Guatemala, Centroamérica: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.

GOLDSTEIN, Mabel. **Diccionario jurídico, consulto magno.** 1^a ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Círculo Latino Austral S.A, 2008.

http://munisalud.muniguate.com/2012/10nov/estilos_saludables03.php. (Consultado: 22 de junio de 2016).

<http://practico-laboral.es/vid/especiales-trabajo-497613078>. (Consultado: 28 de julio de 2016).

http://www.msal.gob.ar/ent/images/stories/programas/pdf/2013-08_plan-accion-envejecimiento-viena-1982.pdf. Pág. 4. (Consultado: 28 de junio de 2016).

<http://www.oiss.org/Antecedentes-y-Estudios-realizados.html>. (Consultado: 1 de julio 2016).

<http://www.prensalibre.com/opinion/tercera-edad-0-391760872>. (Consultado: 20 de junio de 2016).



http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml. (Consultado: 28 de junio de 2016).

MORALES ORTEGA, José. **El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos.** (s.Ed.). España: Ed. Laborum, (s.f.).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** (s.Ed.). Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L, 1981.

SALAS ALFARO, Ángel. **Derecho de la senectud.** (s.Ed.). México: Ed. Porrúa S.A. de C.V, 1999.

Legislación:

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

Convención Interamericana Sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, Organización de los Estados Americanos, Washington, D.C., Estados Unidos, 2015.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General, París, 1948.

Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento, Viena, Austria, 1982.

Recomendación 162 Sobre los Trabajadores de Edad, Ginebra, 1980.

Segunda Asamblea Mundial Sobre el Envejecimiento, Madrid, España, 2002.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

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

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Congreso General de los
Estados Unidos Mexicanos, México. 2002.



Ley Integral para la Persona Adulta Mayor. Asamblea Legislativa de la República de
Costa Rica, Costa Rica, 1999.