

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff, with a mountain range in the background. Above the figure is a crown and a lion rampant. The Latin inscription around the border reads "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERAS GRIBIS CONSPICUA CAROLINA".

**IMPORTANCIA LEGAL DE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS ADULTAS  
MAYORES EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO**

**JENNIFFER ALEJANDRA VELÁSQUEZ AGUILAR**

**GUATEMALA, FEBRERO DE 2023**

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

**IMPORTANCIA LEGAL DE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS ADULTAS  
MAYORES EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JENNIFFER ALEJANDRA VELÁSQUEZ AGUILAR**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, febrero de 2023

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente:	Lic.	Jorge Melvin Quilo Jáuregui
Vocal:	Licda.	Ana Marcela Castro
Secretario:	Lic.	Elder Armando Mendoza Samayoa

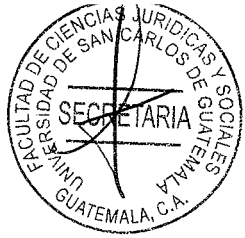
**Segunda fase:**

Presidente:	Lic.	Carlos Enrique Culajay Chacach
Vocal:	Licda.	Angela Isabel Muy Guamuche
Secretario:	Lic.	Héctor Javier Pozuelos López

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



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





Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 29 de noviembre de 2021.

Atentamente pase al (a) Profesional, CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
JENNIFFER ALEJANDRA VELÁSQUEZ AGUILAR, con carné 201601958,  
 intitulado IMPORTANCIA LEGAL DE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES EN EL ÁMBITO  
LABORAL GUATEMALTECO.

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.

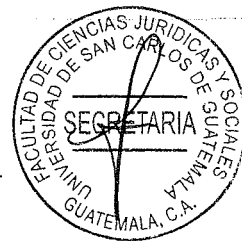
**CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 08 / 02 / 2022

  
 \_\_\_\_\_  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)  
 Claudia Paola Adelina  
 Castellanos Samayoa  
 ABOGADA Y NOTARIA

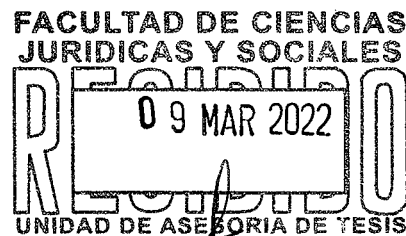


**LICDA. CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA**  
**ABOGADA Y NOTARIA**



Guatemala 09 de marzo del año 2022

**Doctor Carlos Ebertito Herrera Recinos**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**



Doctor Herrera Recinos:

De manera atenta me dirijo a usted con la finalidad de darle a conocer que en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona de fecha veintinueve de noviembre del año dos mil veintiuno, en mi calidad de asesora del trabajo de tesis de la estudiante **JENNIFFER ALEJANDRA VELÁSQUEZ AGUILAR**, que se intitula: **“IMPORTANCIA LEGAL DE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO”**; procedí a emitir opinión y las modificaciones necesarias, las cuales fueron atendidas por la alumna, por lo que procedo a dictaminar en el siguiente sentido:

- 1) Por el contenido, análisis, objeto de desarrollo, aportaciones y teorías sustentadas por la alumna, califico de importante y valedera la asesoría prestada, circunstancias de aplicación y académicas que tienen que concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis.
- 2) En cuanto a la redacción empleada, se observó que durante el desarrollo de la misma se utilizó una ortografía y gramática acorde. En relación con la contribución científica se puede indicar que el trabajo desarrollado tiene el contenido científico requerido, debido a que de su estudio se aprecia claramente la importancia de la legal de la inclusión de las personas adultas mayores dentro del ámbito laboral guatemalteco.
- 3) La metodología utilizada fue la adecuada, habiéndose empleado los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo, así como la técnica documental y de fichas bibliográficas, las cuales fueron relevantes para la recolección de la información tanto doctrinaria como jurídica relacionada con el tema que se investigó.
- 4) Se le sugirieron a la alumna varias correcciones durante la asesoría del trabajo de tesis a su introducción, capítulos, conclusión discursiva y citas bibliográficas. Además, es de importancia indicar que la sustentante analizó ampliamente lo relacionado con la importancia de estudiar el sistema laboral de Guatemala y la alta discriminación existente en las personas de la tercera edad que buscan optar a un trabajo.




**LICDA. CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA**  
**ABOGADA Y NOTARIA**

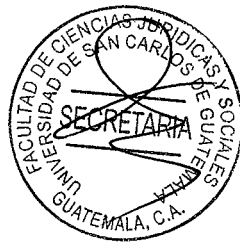
- 5) La bibliografía que se empleó constató que en el desarrollo y culminación del informe final de tesis, se utilizó doctrina ajustada perfectamente al contenido de los capítulos.
- 6) He instruido y guiado a la estudiante durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas de investigación apropiadas, siendo de utilidad para la comprobación de la hipótesis planteada y para alcanzar los objetivos señalados de conformidad con la proyección científica de la investigación. Se hace la aclaración que entre la asesora y la sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

  
Licda. ~~Claudia Paola Adelina Castellanos Samayoa~~  
Asesora de Tesis  
Colegiada 11,888

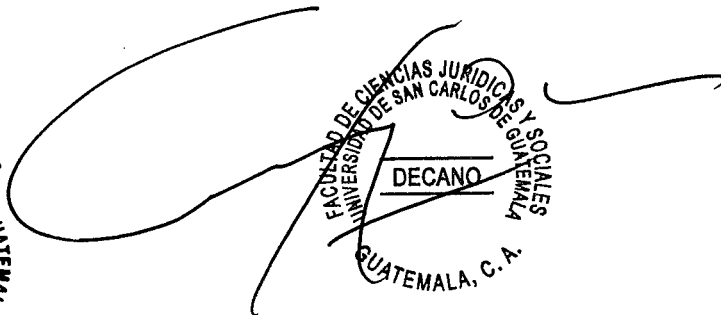
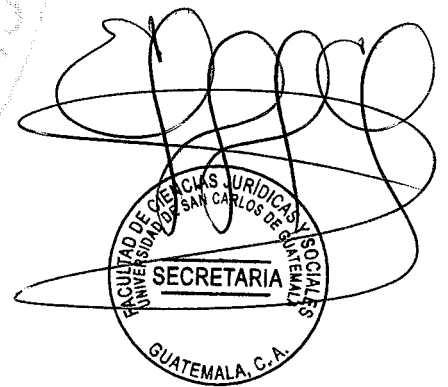
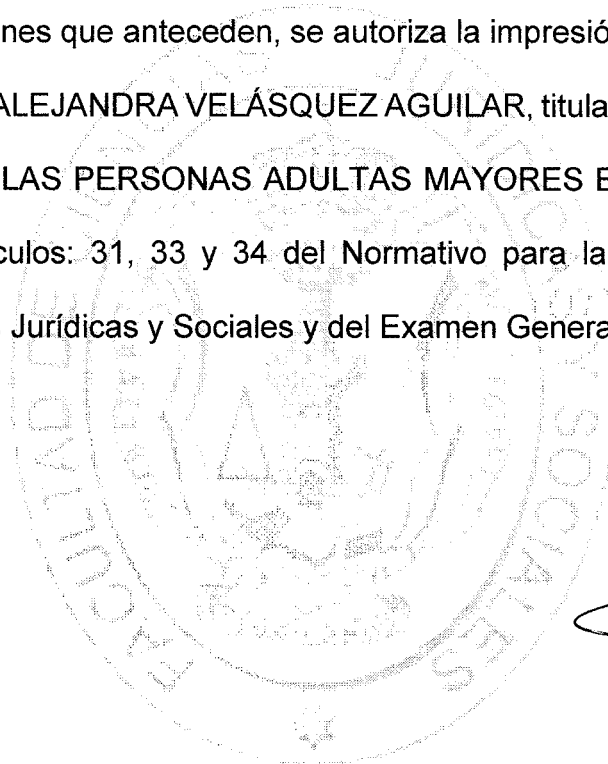
*Claudia Paola Adelina  
Castellanos Samayoa*  
ABOGADA Y NOTARIA

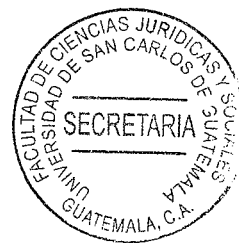


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, ocho de febrero de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JENNIFFER ALEJANDRA VELÁSQUEZ AGUILAR, titulado IMPORTANCIA LEGAL DE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Mi Padre celestial, quien me ha guiado en este proceso desde la decisión de elegir la carrera universitaria hasta el día de hoy, fueron muchas noches que pedí fuerza, sabiduría y paciencia. Su respuesta siempre fue que en sus tiempos todo es mejor. Descanse en su palabra y hoy puedo decir; Gracias amado Dios.

### **A MIS PADRES:**

Mamá: Elena Aguilar Rodas, gracias por estar conmigo en todos los momentos de mi vida universitaria, has sido sin duda alguna la base fundamental de este logro. Muchas gracias por tu dedicación, esfuerzo, perseverancia y por tus demostraciones de amor bajo cualquier circunstancia; en cada desvelo con tu preocupación y nerviosismo por estar siempre a mi lado, eres mi Ángel guardián. Por reconstruir mis ánimos con tus palabras y abrazos en los momentos en los que mi capacidad no daba para más muchas gracias, mamá, pero sobre todo gracias por enseñarme los principios y valores que ahora rigen mi vida. Luchamos por este sueño juntas y lo logramos.

Papá: Adrián Velásquez Pérez, por ser un apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, con una sonrisa me has llenado de felicidad en los momentos de aflicción. Gracias, papá, por cuidarme, amarme y por que tus esfuerzos por





brindarme un futuro profesional hoy dieron frutos.  
Papá, te amo este logro es para ti mi héroe.  
Gracias, padres por su paciencia, dedicación y amor.

#### **A MIS HERMANOS:**

Julio Velásquez, querido hermano mayor a lo largo de nuestra niñez anhelábamos cumplir con ciertas metas las cuales planeamos y con paciencia las hemos concretado. Ha sido un trabajo en equipo en el cual sin duda alguna tu nos has orientado por ello quiero decirte que nadie como tú podría haberme acompañado mejor por los caminos de la vida universitaria con tanto amor, cariño sacrificio, esfuerzo y buen ejemplo que hiciste de mí, una mujer valiente, enseñándome que todo lo que uno hace en la vida se debe de disfrutar y amar por muy grande o pequeño que sea y sobre todo gracias por estar a mi lado en los momentos buenos y en los malos. Sin duda alguna este logro es para ti porque algún día quiero llegar a ser como tú.

Cristina Velásquez: querida hermana, mi compañera de batalla hemos compartido tantas experiencias a lo largo de esta carrera universitaria y en cada una nos llevamos una risa y una lagrima, gracias por ser quien me enseñó que las mujeres podemos desarrollar todo el potencial intelectual y creativo para el mejor desenvolvimiento de la sociedad gracias por brindarme tus conocimientos y gracias por



## PRESENTACIÓN

La ley laboral es la encargada de brindar protección y tutelar los derechos de los trabajadores, otorgándoles protección sobre los abusos y las injusticias que se han presentado a lo largo de la historia por medio de la regulación de las obligaciones entre trabajadores y patronos.

Esta tesis corresponde a la materia de derecho laboral, habiéndose desarrollado una investigación cualitativa perteneciente a la rama del derecho público. Este estudio tomó como referencia los años 2018-2020, en el territorio de la ciudad capital de la República Guatemala.

El objeto desarrollado de la tesis señaló la importancia que existe de incluir a los adultos mayores en el sistema laboral guatemalteco como trabajadores activos, debido a su experiencia e importancia dentro de la economía del Estado de Guatemala. Los sujetos en estudio fueron los adultos mayores; y el aporte académico, indicó los fundamentos jurídicos que informan la igualdad de condiciones que deben existir en el momento de la contratación de una persona no tomando en consideración su edad.



## HIPÓTESIS

La sociedad guatemalteca se encuentra integrada en buena parte por personas de la tercera edad, las cuales son excluidas del sistema laboral activo, por lo cual, es necesario garantizar de forma legal la inclusión de dicho sector de la población, asegurando así la satisfacción de sus necesidades básicas, por medio de una justa remuneración salarial, a través del desempeño de trabajos sin la existencia de discriminación alguna por edad, generando así un ambiente de seguridad laboral.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Fueron utilizados en el desarrollo de la tesis diversos métodos de investigación: analítico, sintético e inductivo. De igual manera, fueron empleadas las técnicas documental y bibliográfica de investigación.

Se comprobó la hipótesis debido a la alta discriminación que existe en los sistemas laborales sobre las personas mayores de edad, siendo las mismas marginadas en un porcentaje muy alto. Por ende, es necesario garantizar la seguridad laboral de las personas adultas mayores, por medio de la adecuada tutela jurídica con la creación de programas de inserción laboral para las personas de la tercera edad.



## ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Naturaleza jurídica.....	2
1.2. Definición y contenido.....	3
1.3. Fuentes.....	4
1.4. Características.....	7
1.5. Principios.....	8

### CAPÍTULO II

2. Seguridad social y previsión social.....	13
2.1. Antecedentes históricos.....	13
2.2. Definición y características.....	19
2.3. Diferencia entre seguridad y previsión social.....	23
2.4. Regímenes de seguridad y previsión social.....	25
2.5. Importancia de la seguridad y previsión social.....	27

### CAPÍTULO III

3. Marco normativo laboral, de seguridad y previsión social en Guatemala.....	29
3.1. Código de Trabajo.....	30
3.2. Leyes laborales especiales.....	31
3.3. Ley del Servicio Civil.....	32
3.4. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.....	34



3.5.	Ley de Clases Pasivas del Estado.....	35
3.6.	Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público.....	37
3.7.	Ley que regula el Aguinaldo para los Trabajadores del Estado.....	37
3.8.	Ley reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.....	38
3.9.	Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor.....	39
3.10.	Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	41
3.11.	Marco institucional laboral y de seguridad y previsión social en Guatemala..	42
3.12.	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	43
3.13.	Inspección General de Trabajo.....	44
3.14.	Dirección General de Trabajo.....	45
3.15.	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	45

#### **CAPÍTULO IV**

4.	Importancia legal de la inclusión de las personas adultas mayores en el ámbito laboral.....	47
4.1.	Inclusión laboral.....	47
4.2.	Principales razones de discriminación laboral.....	50
4.3.	Indicadores de inclusión laboral en Guatemala.....	54
4.4.	Políticas gubernamentales de inclusión laboral en Guatemala.....	58
4.5.	La inclusión de las personas adultas mayores en el ámbito laboral guatemalteco.....	60

<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>67</b>
-----------------------------------	-----------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>69</b>
--------------------------	-----------



## INTRODUCCIÓN

El tema fue elegido para indicar la importancia legal de la inclusión de las personas adultas mayores en el ámbito laboral guatemalteco, asegurando el desarrollo social de las personas de la tercera edad y garantizándoles un salario con el cual se les proporcionará el medio adecuado para cumplir con las necesidades humanas básicas. La importancia de la inclusión de las personas adultas mayores deviene que en el país existe gran población en estado de pobreza y pobreza extrema, aunado a la gran discriminación laboral. Esa discriminación laboral se enfoca en cuestiones de género, clase socioeconómica baja y edad elevada, entre muchos otros factores.

El caso de los adultos mayores es que ese grupo de la sociedad se encuentra en aumento a nivel mundial, por lo que es menester brindar atención a las medidas de protección que se les pueden otorgar para garantizarles una vida digna. El derecho al trabajo constituye un derecho humano de los cuales ese grupo etario es digno por el simple hecho de ser humanos.

Los objetivos de la tesis señalaron que para orientar a la inclusión del adulto mayor en el ámbito laboral se deben considerar factores como que se prevenga la discriminación por razón de edad, el control de los despidos injustificados o discriminatorios según sea el caso, debiéndose incluir programas de capacitación enfocados a grupos de la tercera edad, otorgándose trabajos que requieran diferentes capacidades psicofisiológicas, dentro de las cuales se pueda incluir a trabajadores de edad avanzada aprovechando sus conocimientos y experiencias adquiridos a través de los años, la fomentación de programas destinados a prevenir la incapacidad de trabajo del adulto mayor mediante el establecimiento de medidas especiales que atiendan sus necesidades particulares, readaptando los empleos a las capacidades de los trabajadores de la tercera edad. Esto último, no implica un cambio del giro de una empresa, sino algo tan simple como la incorporación de rampas, reducción de jornadas laborales o readaptar las horas laborales según las condiciones de salud, entre otras circunstancias. La hipótesis formulada se comprobó.



En Guatemala, en particular, los adultos mayores viven, en su mayoría, en situaciones de pobreza y exclusión, esto se debe a que el adulto mayor no cuenta con los medios económicos necesarios para su subsistencia debido al incremento de la canasta básica en relación a sus ingresos. Esas situaciones colocan al adulto mayor en una evidente desventaja social frente al resto de grupos, sin mencionar que en esta edad existen mayores retos físicos los cuales los hacen dependientes muchas veces de otras personas. Esos aspectos de la salud que normalmente afectan a los adultos mayores comprenden desde la limitación de la movilidad hasta el deterioro de las capacidades cognitivas. Los mismos, influyen en la discriminación laboral hacia este grupo vulnerable y como cualquier otro grupo dentro de la sociedad, y como seres humanos, los adultos mayores deben tener garantizados sus derechos humanos.

Es importante establecer una vez más que la situación de empleo con relación a los adultos mayores no únicamente se basa en su edad, sino en diversos factores como su salud. Mediante esta política se busca abarcar las áreas de necesidad de los adultos mayores de forma completa, motivo por el cual, se establecen como derechos de las personas mayores la protección integral garantizada en la Constitución Política de la República de Guatemala; el derecho que tienen que se promuevan programas a su favor, derecho garantizado por la Ley de Protección para las Personas de Tercera Edad; el derecho a tener un aporte económico, garantizado por la Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor; derecho a consideraciones y evaluaciones comprendido en la Ley de Desarrollo Social y la Ley de Consejos de Desarrollo; y el derecho a la seguridad social y prestación de servicios públicos municipales garantizados por el Código de Trabajo y el Código Municipal.

Los métodos utilizados fueron: analítico, sintético e inductivo y las técnicas documental y bibliográfica. La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, señaló el derecho laboral, naturaleza jurídica, definición, contenido, fuentes, características y principios; el segundo, estableció la seguridad social y previsión social; el tercero, indicó el marco normativo; y el cuarto, estudió la importancia legal de la inclusión de las personas adultas mayores en el ámbito laboral.





## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

Es la disciplina jurídica que cuenta con diferentes denominaciones, siendo las mismas derecho obrero, derecho industrial o derechos del trabajador. Sin embargo, para el establecimiento de lo que comprende es importante el desarrollo del término trabajo.

El trabajo es comprendido como toda actividad humana tanto material como intelectual que tiene por objetivo la satisfacción de necesidades. El mismo, puede ser dividido o clasificado en: voluntario, que es el que la persona desarrolla por su propia decisión; forzoso, en el cual la decisión de la persona no importa y el cual no debe confundirse con el trabajo obligatorio; el trabajo por cuenta propia, en el cual la persona realiza la actividad bajo su propia autonomía; y el trabajo por cuenta ajena, en el que se beneficia recíprocamente la persona que realiza el trabajo y la persona que aporta el capital. De esta última forma de trabajo es de la que surge la seguridad social y previsión social que, en el caso de Guatemala, se regula por la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

“El derecho laboral tiene por objeto la regulación de las relaciones derivadas del trabajo por cuenta ajena. Además, regula las condiciones de trabajo, desde su inicio, formación, cumplimiento y terminación. Las finalidades del derecho laboral comprenden la regulación de las relaciones jurídicas que deriven del trabajo o tengan al trabajo por objetivo, así como el establecimiento de las diversas actividades que tiene que encargarse de realizar el



Estado con la finalidad de tutelar a las clases trabajadoras en el país para alcanzar el bienestar social”.<sup>1</sup>

### 1.1. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del derecho laboral no se encuentra encasillada en un solo campo.

Esta puede encuadrarse en:

- a) Concepción privativa del derecho laboral: bajo esta concepción se considera que el derecho laboral se basa en la existencia del contrato, el cual se rige por la voluntad de las partes, equiparándolo a los contratos civiles.
- b) Concepción publicista del derecho laboral: en esta conceptualización el derecho laboral se considera de naturaleza pública, porque sus normas son taxativas e imperativas, por lo que la voluntad de las partes se ve limitada. En esta conceptualización se establece que las normas laborales protegen intereses generales y no de particulares.
- c) Tesis dualista del derecho laboral: esta tesis ecléctica o mixta establece que el derecho laboral protege tanto derechos particulares como generales. Se determina que pertenece al derecho público por organizar y tutelar de forma administrativa los derechos de los trabajadores, y pertenece al derecho privado.

---

<sup>1</sup> Gándara Espino, Guillermo Antonio. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 12.

- d) Derecho laboral como un derecho social: mediante esta forma de conceptualizar la naturaleza jurídica del derecho laboral se establece que tiene peculiaridades que lo colocan fuera de las ramas del derecho (público y privado) porque sus normas pueden ser sustituidas por lo convenido entre las partes, cuando el convenio resulte más beneficioso a la parte débil que es la parte trabajadora.

## 1.2. Definición y contenido

“El derecho laboral comprende el conjunto de normas, principios, doctrinas, teorías e instituciones que regulan las relaciones entre la persona o personas que aportan capital y la persona o personas que realizan el trabajo material o intelectual. Estas relaciones se encuentran tuteladas por el Estado para que exista un equilibrio, estableciendo sus derechos y obligaciones en dicha relación. Etimológicamente la palabra trabajo deriva del latín *tripallum* que quiere decir aparato para sujetar, *tripalis* que significa sostenido por, y *trabs* que quiere decir traba”.<sup>2</sup>

El derecho laboral tiene por elemento personal a los sujetos dentro de la relación de trabajo. Comprende a la persona que brinda el capital, considerada como el empleador y a la persona que realiza la actividad material o intelectual, también llamada trabajador. El empleador puede constituir una persona individual o jurídica de derecho público o privado. El trabajador únicamente puede ser una persona individual. Aunque en el derecho colectivo de trabajo se encuentran figuras como sindicatos, grupo coaligados o comités *ad hoc*. El

---

<sup>2</sup> Castro Méndez, José Mauricio. **Derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales**. Pág. 42.



empleador será concebido como patrono en la legislación guatemalteca y será la persona que utiliza los servicios de los trabajadores o trabajador en virtud de un contrato o relación laboral. Por su parte, el trabajador es la persona que presta sus servicios en virtud de un contrato o relación laboral. Los servicios prestados por un trabajador pueden comprender los servicios materiales o los servicios intelectuales, así como la prestación de ambos servicios.

Como contenido del derecho laboral se encuentra la parte sustantiva, procesal y administrativa, a su vez que se encuentra dividido en individual y colectivo. El derecho individual de trabajo parte sustantiva se encuentra regulado de los artículos 1 al 37 y de los artículos 61 al 205 del Código de Trabajo, mientras que su parte procesal se encuentra regulada en el Artículo 283 y del 321 al 373, así como de los artículos 414, 415 y 425 del Código de Trabajo. El derecho colectivo de trabajo en su parte sustantiva se encuentra desarrollado en los artículos 38 al 60, 206 y 234 del Código de Trabajo. Su parte procesal o adjetiva se encuentra regulada por los artículos 283, 374 al 413 y el Artículo 425 del Código de Trabajo. Finalmente, la parte administrativa queda contenida en los artículos 269, 274 y 278 del Código de Trabajo.

### **1.3. Fuentes**

Las fuentes del derecho constituyen su origen y sirven para entender el espíritu de la ley y a su vez ayudan a que la creación de nuevas normas sea de conformidad con el sentido de esa rama del derecho. Las fuentes se consideran el origen de algo y, en el caso del



derecho laboral o derecho de trabajo, se encuentran tres tipos de fuentes para la aplicación de sus normas.

Como fuentes tradicionales de la ley y de las cuales debe hacerse mención por ser el derecho de trabajo una rama del derecho, son:

- a) Fuentes reales: se desarrollan los hechos o acontecimientos que sirven de base para las fuentes formales. Estos podrán ser, acontecimientos políticos, dentro de los cuales se puede mencionar la Revolución Francesa y la Revolución de 1944 en el caso de Guatemala.
- b) Fuentes formales: provienen del ámbito legislativo o parlamentario y son el resultado del proceso formal de creación de normas jurídicas. Estas serán la ley, la doctrina, la jurisprudencia y la costumbre como tal.
- c) Fuentes históricas: serán el conjunto de documentos que sirven de base o sustento para la creación de normas.

Seguidamente, como fuentes propias o específicas del derecho de trabajo, las cuales únicamente se aplican a esta rama del derecho, se encuentran:

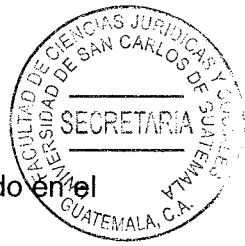
- a) El contrato colectivo de condiciones de trabajo establecido en el Artículo 38 del Código de Trabajo;



- b) El pacto colectivo de condiciones de trabajo regulado por el Artículo 49 del Código de Trabajo;
- c) El reglamento interior de trabajo contenido en el Artículo 57 del Código de Trabajo;
- d) Los convenios colectivos de condiciones de trabajo que se encuentran regulados en el Artículo 386 del Código de Trabajo;
- e) Los laudos arbitrales desarrollados en el Artículo 396 del Código de Trabajo;
- f) Los convenios y tratados de la Organización Internacional del Trabajo; y
- g) La costumbre y uso local.

Finalmente, la jerarquía de aplicación supletoria de las fuentes del derecho de trabajo se desarrolla de la siguiente manera:

- a) Principios del derecho de trabajo;
- b) Equidad: la cual se utiliza para corregir errores de la ley;
- c) La costumbre o usos locales en armonía con los principios: lo que hace un derecho no escrito, ya que no nace con intervención estatal; y



- d) Los principios y leyes del derecho común: lo cual se encuentra fundamentado en el Artículo 15 del Código de Trabajo.

#### 1.4. Características

Las características ayudan a identificar a una rama del derecho del resto. Por este medio, se determinan las peculiaridades particulares de cada rama del derecho para establecer sus diferencias puntuales. Las características del derecho laboral se pueden establecer de la siguiente forma:

- a) El derecho laboral es un derecho dinámico: que se encuentra en constante evolución y depende de las necesidades sociales e ideologías culturales de cada sociedad y época. Es así como en algún momento se permite la esclavitud y se prohíbe la sindicalización, pero en la actualidad es diferente.
- b) Es un derecho social: “Saliendo de la tradicional división de público o privado. Esto debido a que, si bien la existencia de una relación laboral depende de la existencia de un contrato o pacto entre las partes estableciendo la autonomía de la voluntad de las partes de las ramas privadas del derecho, contiene normas de interés general, taxativas e imperativas cuya naturaleza pertenece a las ramas públicas del derecho. Pero, en el derecho laboral su naturaleza social deviene de que sus normas son superables”.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 50.



- c) Es un derecho tutelar: que busca la protección del trabajador frente al patrono en la relación laboral.
- d) Es un derecho expansivo: que siempre busca mejoras, aunque la legislación no se encuentre en constante evolución, puede irse desarrollando la voluntad de las partes y las mejoras que estos pacten.
- e) La actividad u objeto material del derecho laboral que es el trabajo debe ser realizado por una persona: denominada trabajador quien presta sus servicios de índole material, intelectual o mixta. El mismo, debe ser remunerado y encontrarse en una relación de dependencia y subordinación ante el patrono ante quien de forma directa debe realizar su trabajo o bien ante sus representantes.

### **1.5. Principios**

Los principios marcan el origen de algo, constituyen el conjunto de valores que se le asigna a algo. Representan las creencias que se tiene al momento de fundar algo y por las cuales deben regirse. En el caso del derecho laboral se encuentran:

- a) Principio de tutelaridad: por la protección jurídica que el derecho laboral busca dar a los trabajadores frente al patrono, con lo que se busca compensar la desigualdad económica. Este principio queda evidenciado en el impulso de oficio de los trámites de conformidad con el Artículo 321 del Código de Trabajo, en el caso de inversión de carga de la prueba que se encuentra contemplada en el Artículo 78 del Código





de Trabajo o de declaración de confeso estipulada en el Artículo 354 del Código de Trabajo.

- b) Principio de garantías mínimas o evolutivo: busca el desarrollo o mejoras constante para los trabajadores de conformidad con las posibilidades de cada empresa o patrono.
- c) Principio de irrenunciabilidad: se basa en la imposibilidad jurídica que poseen los trabajadores de privarse de forma voluntaria de los derechos mínimos que establece la legislación en la materia. Este principio queda establecido en los artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- d) Principio de conciliación: busca llegar a un acuerdo o soluciones equitativas entre el patrono y el trabajador. Esto queda evidenciado en los artículos 17, 293, 340 segundo párrafo y 358 segundo párrafo del Código de Trabajo.

Por conciliación se comprende el mecanismo alternativo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas, naturales o jurídicas, de carácter privado o público, nacional o extranjero, gestionan la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero natural y calificado, denominado conciliador.

La conciliación es un proceso consensual y confidencial de toma de decisiones en el cual una o más personas imparciales denominadas conciliador o conciliadores,



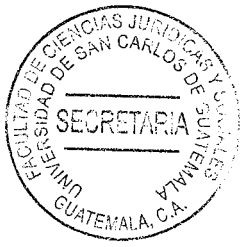
asisten a personas, organizaciones y comunidades en conflicto a laborar hacia el logro de una variedad de objetivos.

- e) Principio de derecho público: principio que queda establecido en el considerando cuarto e) del Código de Trabajo, en el cual se estipula que el derecho de trabajo pertenece a la rama del derecho público, con lo que el interés particular sede ante el colectivo.
  
- f) Principio de poco formalismo: en el quinto considerando del Código de Trabajo se encuentra el fundamento de que el derecho laboral, en su parte procesal, se encuentra desprovisto de mayores formalismos para que se pueda administrar justicia de forma pronta y cumplida.
  
- g) Principio de estabilidad: todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrato. Este principio queda plasmado en el Artículo 26 del Código de Trabajo. La estabilidad en el empleo consiste en el derecho que se le reconoce al trabajador de permanecer en el cargo que se desempeña, a no ser despedido sin causa debidamente justificada por el funcionario competente y, en caso de despido injustificado, a ser reinstalado o indemnizado.
  
- h) Principio de imperatividad y necesidad: el derecho laboral es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que la ley otorga. Este principio está regulado



tanto por el Artículo 14 del Código de trabajo como por el cuarto considerando literal c del mismo cuerpo normativo.

- i) Principio de realidad y objetividad: debe considerarse la parte objetiva de la actividad económica, evaluando al individuo en su realidad social. Principio que se evidencia en los artículos 31, 89, 103, 403, 412 y en el considerando cuarto literal d del Código de Trabajo.
  
- j) Principio del derecho de trabajo como una disciplina hondamente democrática o de libertad de contratación: busca la armonía o equilibrio entre los intereses de trabajadores y patronos, lo cual, se estipula en el considerando cuarto literal f del Código de Trabajo.





## CAPÍTULO II

### 2. Seguridad social y previsión social

La seguridad social deriva del impulso constante de mejorar humano, de buscar mayor protección para los que la necesiten. Inicia con la conformación de las *gens*, *ayllu*, *calpulli*, y otras denominaciones que recibió la primera y básica forma de organización social. Por esta forma de organización social se tiene el inicio de la seguridad social, en la cual el jefe de la familia era el encargado de garantizar la seguridad al resto de la familia y posteriormente de los mismos con el jefe en caso de vejez, enfermedad o accidentes. Esta figura primigenia evoluciona convirtiéndose en gremio, asociaciones o colegios, los cuales se dedican a la protección de las familias de los asociados, de sus bienes y del asociado en sí. La misma, evoluciona hasta brindarse una protección a nivel estatal e incluso internacional.

#### 2.1. Antecedentes históricos

La seguridad social tiene su razón de ser en la necesidad del hombre de obtener protección, se deriva de la inseguridad del hombre. Desde los inicios el hombre se vio amenazado por la naturaleza y sus diferentes fenómenos. Situaciones como la extinción de sus animales de caza, lo llevan a dedicarse a la siembra y volverse sedentario. Pero, ese no fue el único factor que afectó al hombre, las sequías, inundaciones, terremotos, escasez, entre tantos otros obligaron al hombre a buscar medios de solución a los mismos.



Sin embargo, los fenómenos naturales externos no fueron los únicos que causaron inseguridad al hombre. Circunstancias como la vejez o los accidentes que provocaran que no pudieran subsistir por sí mismos también se han dado desde tiempos ancestrales.

La circunstancia de satisfacer necesidades y buscar mayor seguridad son las que han provocado el desarrollo de la humanidad. El hombre en busca de esa seguridad se organiza en familias primeramente, lo que da paso, a que se conformen sociedades, Estados y hasta una comunidad internacional. Como primera muestra de la seguridad social se puede mencionar a Egipto, en donde se crearon instituciones destinadas al auxilio en casos de enfermedad que eran de carácter público y se financiaban con un impuesto especial. Seguidamente en Babilonia se reguló que los dueños de los esclavos debían pagar los honorarios médicos en que incurrieran los esclavos por razón de enfermedad. En Grecia, las personas que no podían subsistir por sí mismas por caso de limitaciones físicas, se les prestaba auxilio y en el caso de las personas que morían en batalla, se garantizaba la educación de sus hijos. En Grecia, existían figuras como las *hetairas* que también se consideraban figuras de asistencia, las cuales eran mujeres dedicadas a la prostitución, pero también a la cultura como a recitar poemas, bailar, cantar, realizar pinturas y demás artes.

“En Roma se desarrollaron los *collegia corporate officie* que consistían en asociaciones de diferentes profesiones, equiparables a los colegios profesionales actuales, que tenían por finalidad proteger los intereses de los asociados. Este auxilio se brindaba a contraposición de una aportación periódica realizada al *collegia* y cubrían casos como robos,



enfermedades, auxilio a las familias del asociado fallecido, entre otras. Contaban con sus estatutos, debían ser conformados por el mínimo de tres individuos y solo se podía ser asociado de un *collegia*, tenían órganos directivos y patrimonio, así como formas de disolución. Esta figura subsiste pese a la invasión de los bárbaros y la caída de Roma”.<sup>4</sup>

Durante la Edad Media de la mano con los gremios se dan las *guildas* que eran agrupaciones de artesanos, mercaderes o comerciantes del mismo giro. Las *guildas* funcionaban similar a los seguros, ya que, a cambio de una cuota, cubrían pérdidas en caso de incendio, muerte o enfermedad. Sin embargo, no era una cuota similar para todos, sino que se manejaban mediante tarifas.

Para determinar la tarifa se consideraba el riesgo al que estuvieran expuestos los asociados, sus condiciones de vida y salud. En el medio oriente surgen los *wakouf* que consistían en instituciones similares a las fundaciones actuales. Las *wakouf* realizaban donaciones a personas en estado de necesidad.

En el siglo VIII Carlomagno estableció que cada parroquia debía hacerse cargo de sus enfermos, pobres, ancianos, huérfanos y desempleados, lo que abrió un antecedente para que posteriormente Inglaterra estableciera un impuesto obligatorio para cubrir esa actividad en su Estado, seguido de Suecia y Dinamarca.

---

<sup>4</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 110.



“En América se tienen antecedentes de la seguridad social como en el caso del Imperio del Tahuantinsuyo Inca. En este se garantizaba el derecho a la vida y la plena cobertura de sus necesidades físicas primordiales, las cuales estaban conformadas por alimentos, vestido, habitación y salud. Evidentemente ese derecho solamente se podía garantizar por los grandes Estados, lo que no ocurría en otros. En el imperio Inca existían los *ayllus* que eran el equivalente a la *gens* romana, mediante esa figura se organizaba el Estado y los miembros del *ayllu* que requirieran ayuda y podían solicitarla después de cumplir con sus labores. En México existía una figura similar que era el *calpulli*, la cual cumplía con ciertas funciones de previsión. En México si el jefe o cualquier miembro del *calpulli* se enfermaba, mantenía el derecho de seguir percibiendo su parte laboral”.<sup>5</sup>

Es en este punto de la historia, cuando la seguridad social ya está desarrollada surge la previsión social, la cual consiste en la unión de grupos de trabajadores con la finalidad de brindarse protección mutua ante ciertas circunstancias, las cuales abarcan accidentes, enfermedades, fallecimientos y maternidad, entre otros.

Se busca brindar protección frente a los riesgos. Es con la Revolución Industrial que los trabajadores son conscientes de su nula protección ante los accidentes de trabajo, enfermedades, invalidez y demás circunstancias, aunado a las largas jornadas laborales y los bajos salarios, derivado de la nula protección que el trabajador tiene, surge el ahorro privado.

---

<sup>5</sup> Alvarado Rodríguez, Julio Enrique. **Temas selectos de derecho laboral**. Pág. 93.





El ahorro privado consiste en la reserva individual del sueldo ordinario por parte del trabajador. Esta figura fue fomentada por los Estados, pero era poco eficiente, debido a que se tenían que considerar factores como los bajos sueldos, la inestabilidad laboral y salarial y las necesidades familiares que el trabajador debía cubrir. En este punto el empleador seguía sin asumir responsabilidad por los accidentes y enfermedades producidas por el trabajo, por lo que en su necesidad los trabajadores buscan soluciones más factibles.

Esto desemboca en el surgimiento del mutualismo. El mutualismo es el antecedente más puntual de la previsión privada y pública. Por medio del mutualismo los trabajadores se asociaron para que de forma colectiva se asumieran los riesgos como accidentes, invalidez, vejez, maternidad o muerte de un asociado. Esto tenía en contraposición una aportación económica que cada miembro debía realizar. El mutualismo no tenía ánimo de lucro, su principal función era la protección de los asociados.

Seguidamente en la historia surge el seguro privado. Apareció principalmente del comercio marítimo. Mediante el seguro privado la persona pagaba una prima para que otra asumiera el riesgo asegurado. Posteriormente, se fue desarrollando una figura igual, pero la misma era aplicable en caso de fallecimiento y se indemnizaba a los familiares del fallecido o bien a sus acreedores, lo cual desemboca en la asistencia social, la cual inicia principalmente debido a la necesidad de proteger a los indigentes producto de la primera Revolución Industrial. En la actualidad la asistencia social puede tener carácter público o privado.



Sin embargo, se puede establecer que la previsión social como doctrina y conjunto de instituciones que la componen, tiene sus inicios en Alemania, en la cual se desarrolla la política social. Mediante la política social se acaba con el individualismo y el sentido liberal de los Estados, creando el intervencionismo estatal. La política social tenía la finalidad de corregir los errores del régimen económico y social que conllevaba el capitalismo y brindar mejores condiciones a los trabajadores protegiéndoles de los daños a los que se encontraban expuestos. Se generó la idea de que el futuro desconocido debía ser asegurado. La política social se enfocó en elevar el nivel de vida de los trabajadores, limitando las jornadas laborales, estableciendo días de descanso, protección a mujeres y menores, entre otros. Esta protección se pretendía ejecutar mediante los seguros sociales. Ello, derivó en lo que actualmente se conoce como la previsión social y el derecho individual de trabajo.

La política social marcó la diferencia puntual entre caridad, asistencia pública y previsión social. Los primeros dos refieren a la ayuda particular y estatal que se brinda en razón de una necesidad, pero la previsión social es la protección de un riesgo futuro y un derecho de los trabajadores, por lo que se puede concluir que la seguridad social era una necesidad humana desde el inicio de los tiempos que buscó formas de asociación, derivado de que no podían garantizarse o cubrirse todos los riesgos por sí mismos. Es por ello, que inició conformándose en familias, clanes, aldeas, pueblos, sociedades y Estados hasta llegar a organizaciones internacionales con la finalidad de lograr la protección que necesita. Mientras que por su lado, la previsión social surgió por la necesidad de protección y específicamente de la que el trabajador requiere para garantizar su trabajo actual y futuro.



## 2.2. Definición y características

“La seguridad social comprende el conjunto de medidas que tienen por finalidad garantizar de forma social la protección contra riesgos a los que se encuentra expuesta una persona, como accidentes laborales, enfermedades, vejez, maternidad, invalidez, desempleo, sobrevivencia y muerte, entre otras. La seguridad social es el motor de la sociedad derivada de la necesidad de supervivencia humana”.<sup>6</sup>

Es considerada como un ideal o una institución enfocada al mantenimiento de la paz. Por medio de la misma se busca garantizar el futuro. La seguridad social se sustenta en la previsión y prevención de los riesgos. La previsión abarca el conocimiento de forma anticipada de los riesgos que puedan llegar a ocurrir. Por su parte, la prevención se enfoca material y económicamente. La prevención material gira en torno a prevenir riesgos como podría ser la vacunación ante una enfermedad, mientras que la económica, se enfoca en la reparación de los daños producidos en el patrimonio que hayan ocurrido derivados de la aparición de un riesgo.

La seguridad social debe ser entendida desde sus tres aspectos, como presupuesto social, como fundamento de solidaridad y por su finalidad. Uniendo los tres aspectos que rigen la seguridad social, es concebida como conjunto de normas e instituciones que tienen una función de carácter solidario y social por la que se regula la protección jurídica para garantizar los casos de necesidad de carácter biológico o económico. Desde la filosofía de

---

<sup>6</sup> Valencia Rubio, Sonia Alejandra. **La justicia y el mundo laboral**. Pág. 2.



la seguridad social su estudio se centra en ideales de modo de vida y conceptos de ciencia. La seguridad social tiene sus raíces en la necesidad de proteger y garantizar un modo de vida contra los males naturales, desde fenómenos naturales hasta situaciones naturales humanas como la vejez, enfermedades y la muerte. La filosofía de la seguridad social establece que lo que busca la seguridad social es garantizarle al hombre del futuro la inexistencia de los problemas del hombre del presente. Es por ello, que hay quienes establecen que la seguridad social es perteneciente a las ciencias políticas y a las ciencias jurídicas. Esto derivado que la seguridad social tiende a proteger la *res publica*, diferenciándose de los seguros sociales que pretenden el bienestar individual, pero constituyen el medio para alcanzar la seguridad social.

La seguridad social se basa en la protección social que se les brinda a los individuos para garantizar el bienestar personal y de sus familias. Esta es considerada como un derecho fundamental por la Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo de 1944, al igual que en su Recomendación sobre la Seguridad de los medios de Vida número 67 del mismo año. La seguridad social queda consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aunado a los anteriores cuerpos normativos internacionales, la protección a la seguridad social a nivel internacional se rige por la Organización Internacional del Trabajo y se encuentra plasmada en los siguientes instrumentos internacionales:

- Convenio sobre la Seguridad Social de 1952;



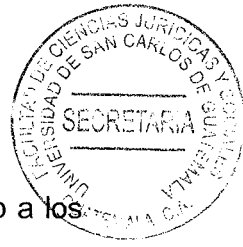
- Convenios sobre la Igualdad de Trato de 1962;
- Convenio sobre las Prestaciones en caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de 1964;
- Convenio sobre las Prestaciones de Invalidez, Vejez y Sobrevivientes de 1967;
- Convenio sobre Asistencia Médica y Prestaciones Monetarias de Enfermedades de 1969;
- Convenio sobre la Conservación de los Derechos en materia de Seguridad Social de 1982;
- Convenio sobre el Fomento del Empleo y la Protección contra el Desempleo; y
- Convenio sobre la Protección de la Maternidad del año 2000.

“La previsión social es el derecho protector parte del derecho de trabajo. Hay quienes conciben a la previsión social como un derecho humano enfocado al trabajador y la protección que debe tener al momento de realizar el trabajo, ya que el trabajo es un beneficio social y debe estar garantizado y protegido. Otro enfoque establece que la previsión social deriva de la solidaridad social. Este enfoque establece que las personas se organizan en sociedades con el ánimo de buscar protección y esto a su vez crea un sentido de solidaridad entre sus miembros”.<sup>7</sup>

La sociedad requiere del trabajo para funcionar, pero este a su vez debe ser garantizado mediante la protección de futuros riesgos. El tercer enfoque gira alrededor de la empresa. Anteriormente la empresa giraba en torno a la idea del absolutismo del empresario en la

---

<sup>7</sup> *Ibíd.* Pág. 180.



relación laboral y el trabajador, por lo que no prestaba ninguna atención o derecho a los trabajadores. En la actualidad, esa conceptualización cambió y se entiende que en la relación laboral ambas partes cuentan con derechos y obligaciones. Entre esos derechos y obligaciones se encuentra la obligación del empleador de asegurar al trabajador su presente y su futuro con relación al trabajo.

Finalmente se enfoca en el riesgo de repetición. El desenvolvimiento y evolución del derecho de trabajo, que se enfocó en ser un derecho garante para el trabajador, creó como una de sus aristas la previsión social. Ello, enfocado en que la seguridad del trabajo del trabajador se encuentra en la empresa y subsiste de los ingresos que obtiene para garantizar la existencia constante de los mismos hacia el futuro.

La previsión social pública y la seguridad social se enfocan en la protección de riesgos sociales, es decir, los acontecimientos futuros e inciertos, que no dependen de la voluntad humana, por los cuales se verían imposibilitados de obtener ingresos o disminuir la calidad de vida o nivel de una persona. La previsión social tiene ciertas características que se mantienen en todo sistema público, las cuales se enfocan en buscar la igualdad de los individuos de la comunidad con base en la solidaridad entre generaciones. Estas características comprenden:

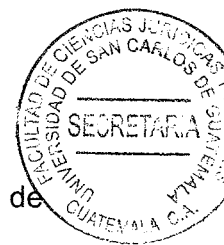
- a) Riesgos cubiertos: estos dependerán de cada Estado, normalmente cubren enfermedades, maternidad, invalidez, vejez, supervivencia, viudez, orfandad, desempleo y muerte.



- b) Fuentes de financiamiento: comprende los medios por los cuales se mantendrá en funcionamiento todo el sistema de previsión social, pueden dividirse de forma contributiva, impositiva o mixta.
  
- c) Sistema financiero: mediante el sistema financiero se busca garantizar la cobertura de las prestaciones mediante el sistema de reparto que se basa en las aportaciones de los trabajadores para cubrir las prestaciones de trabajadores jubilados o retirados mediante la existencia de un fondo económico; sistema de capitalización, que gira en torno al ahorro y consiste en la acumulación de aportaciones dedicadas a cubrir sus prestaciones; y el sistema mixto, por el cual se mezclan los dos anteriores.

### **2.3. Diferencia entre seguridad y previsión social**

Es menester el establecimiento de las diferencias y similitudes que existen entre la previsión social, la seguridad social e incluso se puede añadir a las mismas el seguro social y el seguro privado. Como primer paso para marcar sus diferencias debe entenderse que una definición se compone de género próximo, diferencia específica y de una subespecie. La primera ayuda a ubicar al concepto en una categoría genérica que la describe por sí sola, la especie ayuda a identificar los rasgos propios del concepto para poder separarlo de otros de su mismo género. Finalmente, la subespecie, otorga detalles más específicos del concepto para que sea identificable de otros de su misma especie. Es así como la previsión social constituye el género, la seguridad social la especie y el seguro social la subespecie.



La previsión social comprende la actividad de anticipar carencias o necesidades de carácter social. Por su lado, la seguridad social como especie de la previsión social tiene características que la hacen particular, las cuales son que se encuentra a cargo del Estado o que son el resultado de la actividad en conjunto del Estado y los particulares, y cuenta con instituciones propias dedicadas a prever los riesgos, con la finalidad de evitarlos, o de enfrentarlos.

El seguro social como subespecie de la previsión social tiene carácter solidario y cuenta con las siguientes características: el que más gana, aporta en mayor cantidad y usualmente es quien menos hace uso del seguro social por tener ingresos suficientes para no necesitarlo; mientras que el que menos gana es el que tiene mayor necesidad de usar el seguro social y consecuentemente el que más lo utiliza. Como segunda característica, el seguro social brinda la misma cobertura a todos sin importar la aportación.

Es así como también entra en juego el seguro privado. Ello, en contraposición al seguro social que tiene por finalidad el beneficio colectivo y la capitalización colectiva, el seguro privado tiene ánimo de lucro.

El origen del seguro social es legal, surge del cumplimiento de una ley de carácter obligatorio para la colectividad, mientras que el seguro privado es voluntario y deriva de un contrato entre las partes. El seguro social tiene el objeto que la ley establezca y el seguro privado tendrá el objeto que cada particular que lo contrate le asigne, por lo que dependerá de qué tan valioso sea para cada persona.





“En cuanto al beneficio, el seguro social beneficia principalmente a las personas que tengan un patrimonio carente, en contraposición el seguro privado que busca el beneficio de sus clientes y sus bienes, abarcando a las personas que puedan contratarlo. En el caso del seguro social su base de cuota dependerá del salario íntegro y establece porcentajes para buscar su sentido equitativo”.<sup>8</sup>

Por su lado, el seguro privado considera las probabilidades de riesgos y con base a las mismas realiza cálculos y estadísticas, fijando un monto periódico. En el seguro social el patrón participa de las cuotas, en el privado únicamente el contratante. Finalmente, el seguro social es irrenunciable, en contraposición al seguro privado.

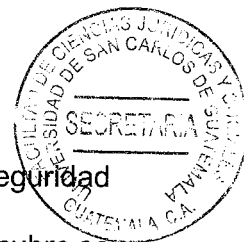
#### **2.4. Regímenes de seguridad y previsión social**

Los regímenes de la seguridad y previsión social abarcan los beneficios que las personas beneficiarias obtienen por sus aportaciones. Estos beneficios se pueden encuadrar en dos áreas principales o ramas generales:

- a) Servicios de salud: en el área de salud se abarcan los casos de maternidad, accidentes y enfermedades.
- b) Servicios pensionales: en el área de pensiones se lleva a cabo lo relativo a la invalidez, vejez y la cobertura a las necesidades derivadas de la muerte.

---

<sup>8</sup> *Ibíd.* Pág. 200.



En el caso de Guatemala el ente encargado de la cobertura de los regímenes de seguridad social es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS. Los regímenes que cubre se encuentran detallados en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295. Estos regímenes están destinados a cubrir ciertos riesgos de carácter social. Los programas que ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social son:

- a) I.V.S.: relativo a invalidez, vejez y sobrevivencia. Este programa se encuentra regulado por el Reglamento sobre Protección relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia Acuerdo 788 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Este programa deriva en prestaciones económicas pagadas para ser ocupadas en las necesidades de los riesgos que cubre la invalidez, vejez y sobrevivencia.
  
- b) E.M.A.: relativo a enfermedades, maternidad y accidentes. Programa regulado por el Reglamento de Asistencia Médica Acuerdo 466 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En este cuerpo normativo se establecen las personas que tienen derecho a la protección en caso de enfermedades, maternidad y accidentes.

Los regímenes de protección brindados por la seguridad social guatemalteca comprenden la cobertura de los siguientes riesgos:

- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- Maternidad;



- Enfermedades generales;
- Invalidez;
- Orfandad;
- Viudedad;
- Vejez;
- Muerte (gastos de entierro); y
- Los demás que los reglamentos determinen

## **2.5. Importancia de la seguridad y previsión social**

La importancia de la seguridad y la previsión social se evidencia en los años de evolución que tiene. Durante tanto tiempo el hombre buscó mejorar su condición tanto económica como laboral y para ello requería que se le garantizaran ciertos derechos. Derechos que posteriormente fueron declarados como fundamentales.

Estos derechos buscaban desde sus inicios garantizar su bienestar futuro, sin la pérdida de su trabajo que era la fuente de sus ingresos. Con el paso del tiempo, se evidenció que no se podía involucrar únicamente la pérdida del trabajo, porque existían condiciones en las que ya no sería viable como en el caso de invalidez, vejez o muerte y esas circunstancias también debían ser aseguradas.

Es así como surge el sistema de pensiones, el cual se sostiene con las aportaciones pasadas de la persona y de las nuevas generaciones. De allí, la importancia de la



solidaridad generacional, porque todo el sistema de seguridad social y previsión social es sostenido por las generaciones que en la actualidad dan su aporte para que en el futuro puedan estar garantizadas con los aportes de las nuevas generaciones.

Se considera que su importancia se puede establecer como el derecho que tiene una persona a enfermarse, sin verse perjudicada en sus ingresos laborales; de embarazarse y tener la protección pre y post natal; de laborar y que de devenir enfermedades profesionales o accidentes laborales estos estén cubiertos, entre muchos otros. La seguridad y previsión social giran en torno a la solidaridad colectiva, por la cual todos aportan y todos tienen derecho a hacer uso de la misma, aunque en la realidad no todos la utilicen.

Esto es el resultado de que a lo largo de la historia existieran clases mayoritarias incapaces de cubrir sus necesidades por lo que mediante la solidaridad se crean asociaciones en las que los aportes de los asociados mantenían viva su finalidad y a su vez todos los asociados tenían derecho a hacer uso de sus beneficios según sus necesidades.



## CAPÍTULO III

### 3. Marco normativo laboral, de seguridad y previsión social en Guatemala

El marco normativo legal en cualquier materia permite conocer los derechos y prohibiciones que se tienen en determinado territorio, que dependerán de la vigencia de la norma. En el caso de la seguridad y previsión social, se esclarece lo relativo a los beneficios y beneficiarios, pero también a las aportaciones que deban realizar. Para ello, se debe principiar de la normativa en materia laboral que es relativa a la seguridad y previsión social.

Actualmente Guatemala es un Estado independiente, lo cual no ha sido así siempre. La historia de Guatemala se puede dividir en tres: la época pre-colonial, colonial e independiente. Esto es importante para comprender por qué la legislación guatemalteca cuenta con rasgos similares a otras legislaciones y específicamente la legislación española, especialmente en el período independiente en sus primeros años en lo que inclusive se seguía aplicando la normativa vigente en la época colonial.

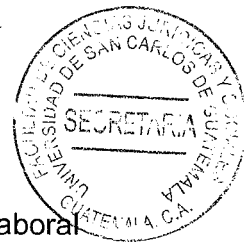
Tiempo después Guatemala comienza a regular su propia normativa con base a sus necesidades y es así como se encuentra toda la legislación actual que tiene sus inicios con el Código de Trabajo. Con el tiempo se han ido regulando diversas materias como fue el caso de la seguridad y previsión social, lo que conllevó a la necesidad de ampliar la normativa y así se van creando leyes especiales en cada materia.



### 3.1. Código de Trabajo

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala cuenta con un total de 431 artículos organizados mediante 18 títulos y tiene una historia particular. El Código de Trabajo se emite el día 8 de febrero del año 1947 por medio del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. En el año 1961 se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual reformaba al Decreto 330, derogando algunos de sus artículos y uniendo las modificaciones al texto anterior a modo de unificación. El Decreto 1441 se emite con base a la necesidad de adaptar la legislación en materia laboral a las exigencias sociales de la época y los convenios internacionales ratificados por Guatemala.

Con la emisión del Código de Trabajo Decreto 1441 se establecen también los principios que regirían no únicamente sus preceptos, sino también todo el derecho laboral en Guatemala, estableciendo el carácter tutelar del derecho laboral y su naturaleza social, el principio de garantías mínimas o evolutivo por el cual se establece que se pueden determinar mejoras pactadas por las partes que superen las establecidas en el código. También, se establece el principio de realidad y objetividad, por el cual se consagra que se debe tener en cuenta la realidad en el derecho laboral. Este código encuadra al derecho laboral dentro de la rama del derecho público y establece que el derecho laboral es un derecho hondamente democrático. El Código de Trabajo establece el poco formalismo del derecho laboral procesal con la finalidad de permitir la administración de justicia de forma pronta y cumplida, cerrando su parte considerativa en el establecimiento del principio de



ser, el derecho laboral, esencialmente conciliatorio. Este código regula el derecho laboral individual en su parte sustantiva y procesal, como el derecho laboral colectivo en su parte sustantiva y adjetiva y el derecho laboral administrativo.

### **3.2. Leyes laborales especiales**

En su momento el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala contenía la totalidad de la normativa legal en materia laboral. Sin embargo, con el paso del tiempo surgieron nuevas situaciones y necesidades que debían ser reguladas.

Es por ello que, en lugar de la emisión de un nuevo código, se fueron creando nuevas leyes, siempre en materia laboral, pero que únicamente abordaban temas específicos. Las leyes especiales regulan materias determinadas, instituciones específicas o relaciones jurídicas concretas.

“En el caso de las leyes laborales estas se enfocaron en la regulación de temas como la seguridad y previsión social, la institución que sería la encargada de las mismas, lo relativo a trabajadores y sus pagos de aguinaldos, la creación y regulación de la bonificación incentiva, entre muchos otros temas”.<sup>9</sup>

Es importante comprender que por leyes especiales no se abarcan reglamentos o normativas de una institución. Las leyes especiales siguen siendo de carácter ordinario

---

<sup>9</sup> Valverde, Antonio Martín. **Derecho del trabajo**. Pág. 88.



emitidas por el Congreso de la República de Guatemala, con la peculiaridad que desarrollan temas en específico y muy puntuales a diferencia del Decreto 1441 que abarca el derecho laboral en general en su parte individual, colectiva y administrativa, tanto sustantiva como procesal.

### **3.3. Ley del Servicio Civil**

Entra en vigencia el primero de enero del año 1969. Cuenta con un total de 94 artículos y se organiza mediante 12 títulos. Tiene por objetivo garantizar a la Nación la operación de los servicios públicos de manera eficiente.

La Ley del Servicio Civil Decreto 1748 tiene carácter de orden público y contiene las garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores públicos. Su propósito consiste en regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores.

Se rige por principios como que todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a cargos públicos, este otorgamiento debe hacerse sin discriminación, debe fomentarse la eficiencia de la administración pública, los puestos deben adjudicarse con base a la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes, a igual trabajo igual salario, entre otros.

Esta ley brinda el fundamento de servidor público como la persona individual que ocupa un puesto en la administración pública por nombramiento, contrato u otro medio y que se





encuentra obligado a prestar sus servicios o ejecutar una obra de forma personal a cambio de un salario. Este se encuentra bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la administración pública. Los servidores públicos pueden ser funcionarios públicos que ocupan el cargo ya sea por nombramiento o elección popular y ejercen autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial; y empleados públicos que ocupan el cargo por nombramiento o contrato y se encuentran bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante.

En esta ley la dirección suprema la ocupa el Presidente de la República de Guatemala y como órganos cuenta con la Junta Nacional del Servicio Civil y la Oficina Nacional del Servicio Civil.

A su vez esta ley brinda la clasificación del servicio público encuadrada en servicios exentos, servicios sin oposición y servicios por oposición. Establece el procedimiento para ingresar al servicio civil por oposición y fija el período de prueba para nuevos servidores en seis meses y en los casos de ascensos en tres meses. Determina los derechos y obligaciones de los servidores públicos, así como sus jornadas, días de descanso semanal, y días de asueto.

En esta ley se encuentran tipos de sanciones a los servidores públicos como la amonestación verbal, escrita y la suspensión en el trabajo sin goce de sueldo. Finalmente, establece las causas de despido y su procedimiento, así como su medio de impugnación que es la apelación.



### **3.4. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado**

La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86 regula el derecho de huelga y sindicalización de los Trabajadores del Estado. Establece quienes no pueden hacer huelga, como es el caso de las fuerzas armadas y la policía, regula la vía directa obligatoria para los trabajadores del Estado en caso de existir un conflicto colectivo, y cuyos sujetos serán los funcionarios que ejerzan la dirección de la institución y los trabajadores del sindicato o comité *ad hoc*, estableciéndoles un plazo de 30 días para llevar a cabo la vía directa.

En esta ley se encuentra el fundamento de los servicios públicos esenciales que comprenden los centros de salud, servicios telefónicos, de aeronavegación, la administración de justicia y sus instituciones auxiliares, el transporte público, los servicios de suministro de agua, energía eléctrica y combustibles, servicios de seguridad pública, entre otros.

Finalmente, desarrolla lo relativo a la jurisdicción y competencia en casos de conflictos colectivos de carácter económico social que se produzcan entre trabajadores del Estado y este o sus entidades descentralizadas y autónomas, estableciendo para tal efecto a los tribunales de trabajo y previsión social de la zona económica del centro de ejecución de las labores. Para el caso de los trabajadores del Organismo Judicial se determina que el competente será otorgada en primera instancia la Sala de Apelaciones de Trabajo y



Previsión Social y en segunda instancia a través de la Corte Suprema de Justicia en su cámara respectiva.

### **3.5. Ley de Clases Pasivas del Estado**

La Ley de Clases Pasivas del Estado Decreto 63-88 del Congreso de la República de Guatemala cuenta con un total de 70 artículos y entra en vigencia el primero de enero del año 1989. Su fundamento constitucional se encuentra establecido en los artículos 109, 114 y 117. Su objeto es establecer y regir las pensiones a favor de los trabajadores del Estado o de sus familias, entendiendo como trabajador del Estado a los funcionarios o empleados públicos que ejerzan un cargo ya sea por razón de nombramiento, contrato, planilla o cualquier otro medio, a cambio de un salario en los organismos legislativo, ejecutivo o judicial, Corte de Constitucionalidad, Tribunal Supremo Electoral o en entidades autónomas o descentralizadas del Estado.

Las pensiones establecidas en esta ley comprenden la jubilación tanto voluntaria por 20 años de servicios o si se es mayor de 50 años de edad por 10 años de servicio, por invalidez evaluada y declarada, la cual puede ser generada por accidente o por enfermedad. En el caso de la invalidez el trabajador incapacitado debe ser reubicado a un trabajo acorde a su invalidez, preparación educacional y experiencia laboral en el cual no devengue un salario inferior al que percibía.

“La invalidez puede devenir por accidente y en este caso no se exigirá ni edad mínima ni tiempo de servicio, o por enfermedad, en cuyo caso sí se exigirá que haya sido

contribuyente del financiamiento del régimen por al menos dos años antes de ser declarada la enfermedad”.<sup>10</sup>

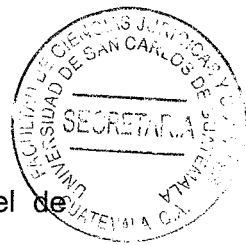
Las pensiones también pueden ser por viudez y se le otorga al cónyuge superviviente mientras que el contribuyente haya sido parte del financiamiento del régimen por al menos diez años. Otro caso puede ser por orfandad y se otorga a menores de edad y en casos excepcionales hasta los 21 años. Pueden ser pensiones a favor de padres, de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces.

El financiamiento del régimen se basa en los aportes del Estado, de la Corte de Constitucionalidad, del Tribunal Supremo Electoral, entidades descentralizadas y autónomas y en general de funcionarios y empleados públicos. Existen reguladas en la ley la contribución voluntaria que es la que se presenta por decisión propia para gozar de los beneficios y su contribución será mensual o quincenal.

También, se regula la contribución voluntaria por cese que aplica a los servidores públicos que cesen en el servicio faltándoles cinco años o menos para alcanzar el tiempo mínimo necesario para obtener la pensión civil por jubilación. Las pensiones otorgadas no pueden ser menores a Q774 mensuales ni mayores a Q5,000 mensuales. También regula el trámite y fija la prescripción en 5 años, así como las causas de extinción de las pensiones por viudez, orfandad y otras que son especiales, estableciendo que las pensiones se encuentran exentas del pago de impuestos y se pagan por mensualidad vencida.

---

<sup>10</sup> Rubio Lara, Edgar Manuel. **Adulto mayor y mercado laboral**. Pág. 122.



Finalmente, determina que el recurso administrativo aplicable a esta ley será el de reposición.

### **3.6. Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público**

La Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala busca garantizar las condiciones de vida de los trabajadores mejorando su situación económica mediante una remuneración anual de carácter adicional a su salario. Esta ley establece una prestación laboral de carácter obligatoria para los trabajadores, que debe ser equivalente al cien por ciento del salario ordinario y debe ser percibida de forma anual, de haberse laborado por un período menor a un año la bonificación debe ser percibida de forma proporcional al tiempo laborado. Esta bonificación será pagada al trabajador la primera quincena del mes de julio de cada año y es independiente al aguinaldo como una prestación adicional. Aplica tanto para los servidores públicos como para los trabajadores del sector privado.

### **3.7. Ley que regula el Aguinaldo para los Trabajadores del Estado**

Bajo el Decreto 1633 del Congreso de la República de Guatemala se estipula que dentro del presupuesto anual de ingresos y egresos del Estado de Guatemala no se contaba con una asignación para el pago de los aguinaldos de los trabajadores del Estado y dado que es un derecho que los trabajadores del Estado adquirieron mediante la Ley de la Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto 42-92, este



derecho no puede disminuir. Es así como se establece un método de pago de aguinaldo para los trabajadores del Estado.

El equivalente al cincuenta por ciento del aguinaldo deberá ser pagado en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, mientras que, el cincuenta por ciento restantes debe ser cubierto en los períodos de pago correspondiente al mes de enero del año siguiente.

De igual forma se establece la proporcionalidad entre el tiempo laborado y el aguinaldo si el tiempo laborado no llega a un año continuo. Se determina que las licencias con goce de sueldo, los descansos pre y post natales, las vacaciones, suspensiones y disfrute de becas serán consideradas como tiempo servido. En el caso de los servidores públicos que desempeñan más de un cargo remunerado el aguinaldo será calculado de conformidad con disposiciones que fije el Organismo Ejecutivo. En el caso de las entidades autónomas o descentralizadas cubren el pago del aguinaldo de sus trabajadores con sus propios fondos y de conformidad con sus reglamentos y situación presupuestaria. En esta ley se establece que el aguinaldo se encuentra exento de toda clase de impuestos.

### **3.8. Ley reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado**

La Ley reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto 76-78 tiene por peculiaridad que se enfoca en los casos de incapacidad de



cumplimiento del pago de la prestación del aguinaldo por causas económicas. Se establece que todo patrono está obligado al pago del aguinaldo a sus trabajadores por el cien por ciento de su sueldo mensual, estableciendo de igual forma que el pago debe realizarse por dos cuotas del cincuenta por ciento cada una, la primera en la quincena del mes de diciembre y la segunda en la segunda quincena del mes de enero del año siguiente. Sin embargo, se deja la libertad de pactar el cien por ciento del pago del aguinaldo en enero a libre disposición de las partes. Del pago realizado del aguinaldo debe dejarse constancia escrita, de lo contrario se presume que no ha sido cubierto y no se puede cubrir en especie.

En esta ley se regula el caso de que los patronos se ven imposibilitados de pagar el aguinaldo de forma total o parcial a sus trabajadores por razones económicas, en cuyo caso se debe comprobar mediante declaración jurada la razón económica por la cual no puede hacerse efectivo el pago del aguinaldo y presentarla ante las autoridades administrativas de trabajo correspondientes, la cual debe realizar una evaluación para comprobar los hechos. Sin embargo, esta declaración debe realizarse dentro de los primeros quince días del mes de noviembre para que pueda tener valor, ya que de lo contrario el patrono quedará obligado al pago del aguinaldo a sus trabajadores.

### **3.9. Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor**

La Ley del Programa de Aporte Económico al Adulto Mayor, Decreto 85-2005 se enfoca en la protección especial que las personas de la tercera edad requieren y considerando a las mismas como personas que ya han servido al país y que siguen haciéndolo por lo que se



les debe brindar condiciones económicas que les permitan mejorar su condición de vida por lo que se fija una pensión que corre por cuenta del Estado. Se considera personas de la tercera edad a las personas mayores de sesenta y cinco años de edad. Este programa tiene como finalidad que se puedan cubrir las necesidades básicas mínimas de la población mayor de sesenta y cinco años mediante un aporte económico que el Estado garantizará. Para poder ser considerado candidato elegible de este programa no solo se debe ser guatemalteco de origen de conformidad como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, sino ser mayor de sesenta y cinco años y comprobar mediante un estudio socioeconómico realizado por una trabajadora social que se carece de medios para subsistir o se encuentra en extrema pobreza. Estos deben quedar inscritos en el registro de beneficiarios del programa en la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Si se comprueba que además de las circunstancias para ser considerado beneficiario o candidato elegible para el programa, se cuenta con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales certificado por directores de hospitales nacionales, centros o puestos de salud se tendrá el carácter de beneficiario especial. Este programa comenzó a funcionar desde enero del año 2007 y de conformidad con la ley el monto otorgado debe ser revisado cada dos años. El aporte económico es intransferible y debe ser pagado en efectivo o por los bancos del Estado que formen parte del sistema bancario nacional. El aporte no podrá ser percibido por los que presente servicios personales a entidades estatales, los que tengan ingresos en concepto de clases pasivas civiles del Estado, los que presten sus servicios personales al sector privado, entre otras limitantes.





### **3.10. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala cuenta con un total de 75 artículos y siete artículos transitorios. Tiene por objeto la creación de una institución autónoma de derecho público que es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Tiene como finalidad lograr la elevación de vida del pueblo de Guatemala con medidas que de forma paulatina permitan alcanzar su objetivo. Esta finalidad, se estipula, se alcanzará mediante la implementación de un régimen de seguridad social obligatorio por el cual se otorgue protección mínima a toda la población. Este régimen de seguridad social será sostenido mediante contribuciones proporcionales a los ingresos de cada uno. El beneficio será para el contribuyente y las personas que dependan de este.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social se organiza en:

- a) Junta directiva: como autoridad superior conformada por seis miembros propietarios y seis suplentes para un período de seis años, deben celebrar sesiones ordinarias semanales con un quorum de presencia de por lo menos cinco votos.
- b) Gerencia: el órgano de administración se conforma de un gerente y uno o más subgerentes para un período de seis años y en el caso del subgerente por tiempo indefinido. Es función propia del gerente nombrar, promover, dar licenciar, corregir disciplinariamente y remover a todo el resto del personal al servicio del instituto.



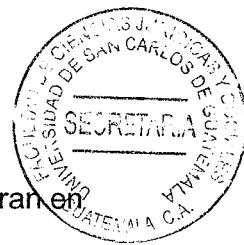
- c) Consejo técnico: es el órgano de asesoría y consultoría y se conforma por un grupo de asesores.

El campo de aplicación de esta ley es de todos los habitantes de la República que sean parte activa del régimen económico que estén obligados a contribuir al régimen de seguridad social en proporción a sus ingresos. Los beneficios que brinda o los riesgos en los cuales aplica la seguridad social son: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, enfermedades en general, invalidez, orfandad, viudedad, vejez, muerte en gastos de entierro y otros.

La contribución que sostiene a este régimen es del veinticinco por ciento por los trabajadores, del cincuenta por ciento por parte del patrono y el Estado cubre el veinticinco por ciento del impuesto. Lo que equivale a doce punto sesenta y siete por ciento por parte del patrono, que se distribuye en diez punto sesenta y siete para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, un uno por ciento para el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), y un uno por ciento para el Instituto de Reacción de los Trabajadores de las Empresas Privadas de Guatemala (IRTRA). El trabajador cubre con su parte el cuatro punto ochenta y tres porcientos restantes.

### **3.11. Marco institucional laboral y de seguridad y previsión social en Guatemala**

El marco institucional laboral en Guatemala está compuesto por todas las instituciones creadas por la ley cuya finalidad sea velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral. En el caso de Guatemala muchas de estas instituciones se encuentran



reguladas en el Código de Trabajo Decreto 1441. Sin embargo, no todas se encuentran en dicho cuerpo normativo, hay algunas que se encuentran desarrolladas en su propia ley especial. Sin embargo, todas cuentan con la misma importancia en materia laboral, ya que cada una de estas desarrolla sus propias funciones.

### **3.12. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Lo relativo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra regulado en la Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala. Este ministerio es la autoridad superior en materia laboral y debe velar por el cumplimiento de la normativa en materia de trabajo.

Específicamente se puede mencionar que debe formular políticas laborales, promover las relaciones entre empleadores y trabajadores de forma armoniosa, previniendo conflictos laborales e interviniendo de ser necesario, estudiando y discutiendo el beneficio que podría traer al país la ratificación de convenios internacionales en materia laboral, diseñando políticas respectivas a capacitaciones técnicas y profesionales de los trabajadores, así como formulando y velando por el cumplimiento y ejecución de la política de previsión social, entre otras.

Como autoridad superior en el Ministerio de Trabajo y Previsión social se encuentra el Ministro de Trabajo y Previsión Social. Su función se puede resumir en planificar, encaminar y ejecutar la política laboral del país, ejerciendo su jurisdicción en todo el país.



La visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la de promover el trabajo decente, el respeto a la normativa de trabajo, la protección de grupos vulnerables en el ámbito laboral y el bienestar social.

Los valores en los que se fundamenta son: honestidad, transparencia, compromiso, responsabilidad y respeto. Esta institución en materia laboral se encarga de dirigir la política nacional en materia de trabajo decente.

### **3.13. Inspección General de Trabajo**

Es el órgano administrativo que tiene como objetivo realizar la fiscalización del cumplimiento de la normativa en materia de trabajo, así como la imposición de las sanciones correspondientes en caso de infracción. Es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con funciones de inspectoría, auditoría o evaluación del cumplimiento de las leyes laborales.

Este ente es conciliador, fiscalizador y asesor. Como ente conciliador busca la resolución de los conflictos entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo sin llegar a órganos jurisdiccionales.

Como ente fiscalizador busca asegurar el correcto cumplimiento de la legislación nacional como internacional ratificada por Guatemala en material laboral. Como ente asesor, es el ente de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión social.



La Inspección General de Trabajo se integra por un inspector general de trabajo que es su autoridad superior y es delegado por el despacho ministerial. Aunado se encuentran los subinspectores generales de trabajo quienes se encuentran, en el orden jerárquico, luego del Inspector General de Trabajo.

Estos sustituyen al primero en caso de ausencia. También, se encuentra la Secretaría de Inspección, la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, la Secretaría de Fiscalía o visitaduría laboral, y la sección de conciliación laboral.

### **3.14. Dirección General de Trabajo**

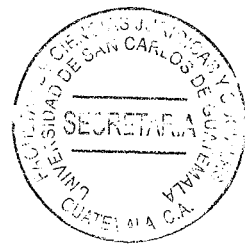
La Dirección General de Trabajo formula políticas de salarios, coordina actividades con las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos y con la Comisión Nacional del Salario. Es la dirección encargada de conocer y darle solución a los temas relativos de las organizaciones sindicales como su personalidad jurídica, estatutos, inscripciones y su funcionamiento. Es por ello, que tiene a su cargo el Registro Público de Sindicatos.

### **3.15. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**

Es una institución autónoma, lo que conlleva que tenga personalidad jurídica y a su vez la capacidad de contraer derechos y adquirir obligaciones. Es una entidad de derecho público cuya finalidad es ejercer el sistema de seguridad social en beneficio del pueblo guatemalteco, según un sistema de protecciones mínimas.



Esta seguridad social es reconocida por la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 100 en el que se establece que el beneficio es para los habitantes de la Nación. Es creado mediante el Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala durante el gobierno del ex presidente Juan José Arévalo. La creación de esta ley tiene como antecedentes el estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales que realizó el Licenciado costarricense Oscar Barahona Streber y el Actuario chileno Walter Dittel. Posteriormente, en la Constitución de 1944 quedó plasmado el seguro social y su carácter obligatorio.



## CAPÍTULO IV

### 4. Importancia legal de la inclusión de las personas adultas mayores en el ámbito laboral

El mundo laboral se rige por las premisas neoliberales en las que se considera la competitividad de la persona como punto medular de su contratación. No obstante, los avances de la ciencia y la tecnología han logrado que la expectativa de vida aumente en las últimas décadas. Es por ello, que en la actualidad a nivel mundial la población de adultos mayores vaya en crecimiento en relación al resto de grupos sociales. Lo que deja a la sociedad frente a un grupo amplio el cual se ve discriminado del mundo laboral.

#### 4.1. Inclusión laboral

“El derecho al trabajo es un derecho fundamental y es necesario para ejercer otros derechos. Se puede establecer que sus orígenes derivan de la Revolución Industrial y como derechos sociales en la Constitución mexicana de 1917 y en la Constitución alemana de Weimar de 1919”.<sup>11</sup>

El derecho de trabajo se sostenía en tres pilares fundamentales: la libertad de poder ejercer cualquier profesión lícita sin necesidad de la intervención de la autoridad pública, el derecho a tener un trabajo y la obligación del Estado de proporcionar las circunstancias

---

<sup>11</sup> Moreno Carrasco, Luis Francisco. **Equidad e igualdad laboral**. Pág. 110.



adecuadas para generar empleos, así como la dignidad por la cual todas las personas debían tener un mínimo de condiciones justas en el ámbito laboral. Es por ello, que el desenvolvimiento del derecho laboral se encuentra de la mano con los derechos humanos, pudiendo denominarse derechos humanos laborales.

“Bajo el concepto de derechos humanos laborales se pretende que todas las personas que tengan un trabajo cuenten con las condiciones mínimas para lograr una mejor calidad de vida, esto incluye los valores de igualdad laboral, igualdad de salario, igualdad de género, eliminando la discriminación del plano laboral. Esto según el Artículo seis del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el que se establece que el trabajo debe ser digno”.<sup>12</sup>

Con estos ideales se crea la Organización Internacional del Trabajo OIT, perteneciente a las Naciones Unidas. Esta institución es la encargada en materia de derecho internacional de derechos humanos laborales. Se crea por la necesidad de regular y controlar las condiciones de trabajo injustas, miserables y a las cuales no tienen accesos gran parte de los seres humanos, lo que amenaza la paz y armonía universal. Pero, la existencia de un organismo internacional en materia de derechos humanos laborales no es la única señal de la necesidad de inclusión de los sectores vulnerables en el mundo. Existen también cuerpos normativos que hacen referencia al trabajo como es el caso de:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Artículo 23;

---

<sup>12</sup> Vaquerapo Moreno, Jorge Luis. **La estabilidad laboral de las personas adultas mayores**. Pág. 77.





- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Artículo 6 párrafo primero y segundo, artículos 7 y 8;
- Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, Artículo 6;
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Artículo XIV; y
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador en los artículos 6 y 7.

Actualmente al hablarse de la inclusión o exclusión laboral únicamente se hace referencia al tema de género o discapacidades. Esto deja de lado, o en un segundo plano, al adulto mayor y demás grupos vulnerables de la sociedad. El tema del adulto mayor se encasilla y se debe preferir la juventud o la experiencia.

“Si bien la edad de una persona no debería ser considerado como un factor para la contratación en la mayoría de trabajos, la realidad es que en la actualidad existe una discriminación al grupo etario, prefiriendo gente joven. Un trabajo debe ser asignado por razones de capacidad, responsabilidad, conocimientos y demás circunstancias vitales para desempeñar las funciones necesarias”.<sup>13</sup>

Sin embargo, se vuelve redundante el asunto cuando la falta de experiencia de los grupos más jóvenes es un obstáculo para lograr obtener un trabajo, pero a su vez tampoco se contrata gente mayor que cuenta con demasiada experiencia.

---

<sup>13</sup> Gochez Sevilla, Roberto. **El trabajo del adulto mayor**. Pág. 60.



En el ámbito laboral se le coloca al trabajador una fecha límite de uso, en la cual, al tener mayor edad, existen menores probabilidades de contratación. Especialmente en América Latina, las personas de mayor edad continúan en el ámbito laboral derivado de la necesidad.

“Aunque en el mundo laboral existe preferencia por los grupos más jóvenes. La participación del adulto mayor en el ámbito laboral se debe a diferentes factores como la falta de ingresos, el ineficiente sistema de pensiones, las mejores condiciones de vida actual, que a diferencia del pasado se han logrado con la ciencia y la tecnología lo que hace que hoy en día una persona de sesenta y cinco años se encuentre en mejores condiciones de salud que hace algunas décadas”.<sup>14</sup>

#### **4.2. Principales razones de discriminación laboral**

Al referirse a las causas de discriminación laboral es necesario hablar de la exclusión laboral. El concepto de exclusión conlleva la separación en sentido negativo, por lo que la exclusión laboral es la separación en sentido negativo del ámbito laboral. Esta exclusión o separación puede darse por motivos discriminatorios en sentido de género, edad, religión, cultura, étnica, posición socioeconómica, entre muchos otros factores. Se ha determinado que las principales causas de discriminación laboral comprenden condiciones de salud, embarazo, género, discapacidad, apariencia física, preferencia sexual, edad, sexo, situación familiar e identidad de género. Dentro de estas condiciones es evidente que el

---

<sup>14</sup> González Rivera, María Guadalupe. **Discriminación laboral por edad**. Pág. 90.



adulto mayor se encuentra dentro de dos categorías: edad y condición de salud. Esto derivado de que con el paso del tiempo el deterioro físico y mental se hace evidente, por lo que se puede establecer que las condiciones de salud no son las más óptimas de un ser humano, pero tampoco significa que se encuentren imposibilitados de trabajar en su totalidad.

La situación del adulto mayor en Guatemala es preocupante, aunque no como en los países europeos y otros de América Latina en los que se tienen mejores condiciones de vida y fácilmente se prolonga la expectativa de vida.

Aun así, este grupo se encuentra en crecimiento, aunque de una forma más lenta que en otras partes del mundo. Este grupo etario se encuentra muy diverso, porque mientras otros grupos se dividen por una o dos décadas, este grupo abarca desde los sesenta y cinco años hasta los noventa o más años.

Ello, sin mencionar la diversidad cultural existente en el país, la diferencia de género, de condiciones económicas o condiciones de salud o discapacidad. Se debe considerar pese a que este grupo etario abarca diferentes décadas de edades y condiciones tanto físicas, psíquicas, cognitivas y socioeconómicas, existe también la circunstancia de si se llega con protección del seguro social o no, lo cual es un factor muy importante, ya que, de no contar con la protección del seguro social, este grupo se verá obligado a seguir formando parte de la población económicamente activa (PEA), a la vez que estos mismos factores mencionados son su causa de discriminación del mundo laboral.



“Se debe comprender que el hecho de llegar a cierta edad y bajo ciertas condiciones de salud no debería comprender motivo suficiente para no poder tener acceso al trabajo. En palabras simples, llegar a la adultez no implica perder derechos. Se debe aclarar que para poder afrontar las condiciones que implican ser un adulto mayor se debe contar con factores económicos suficientes para cubrir sus necesidades como en cualquier otra etapa de la vida, así como con los factores sociales, culturales, educativos y personales correspondientes”.<sup>15</sup>

En el caso de Guatemala la pobreza es un factor que se encuentra presente en gran parte de la población, la mala infraestructura del país, la poca o nula eficiencia de la prestación de servicios públicos y poca efectividad del seguro social o sistema de pensiones, todos estos factores afectan el desenvolvimiento del adulto mayor. A quien no únicamente se le debe de hacer acreedor de condiciones de salud que lo hagan necesitar del seguro social, sino también del uso del transporte público y demás servicios públicos. Al no contar con estos factores sus probabilidades de ingresar al mundo laboral nuevamente se ven disminuidas.

A nivel mundial la población de adultos mayores aumentó con la esperanza de vida que pasó de ser de cincuenta y siete años a setenta años, y las proyecciones indican que se duplicará en las próximas décadas. De conformidad con el Informe del Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo se considera adulto mayor a la persona mayor de sesenta años, pero en el caso de Guatemala se fijó en mayor de sesenta

---

<sup>15</sup> **Ibíd.** Pág. 129.



y cinco años. Como ya se ha establecido el término adulto mayor abarca muchas décadas por lo que el Departamento de Gerontología y Geriátrica del Centro Latinoamericano de Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina CEPAL clasificó el término de la siguiente forma:

- a) Entre sesenta y cinco años y setenta años: adulto mayor joven;
- b) Entre setenta años y ochenta años: adulto mayor intermedio;
- c) Entre ochenta años y noventa años: adulto mayor viejo; y
- d) Noventa años en adelante: adulto mayor muy viejo.

Esta clasificación es para fines técnicos ya que se sigue considerando adulto mayor a las personas comprendidas dentro de los rangos anteriores. Se puede concluir que la discriminación laboral existe por diferentes factores, hacia diferentes grupos sociales. Esta discriminación es producto de la evolución de la humanidad, en que la discriminación no únicamente aplicó al ámbito laboral, sino en otras esferas de la vida, pero consecuentemente repercutió en el ámbito laboral. En el caso de los adultos mayores cuentan con diferentes factores por los cuales son excluidos del ámbito laboral, iniciando con su edad. Sin embargo, la edad no es el único factor de discriminación que existe en contra de los adultos mayores.

Puede, la discriminación, basarse también en condiciones de salud, la cual se deteriora con el paso de los años; factores de género, lo cual abarca la mujer considerada como adulto mayor; puede encontrarse en factores de apariencia, derivado de la discriminación



racial que existe en el país. Por lo que para establecer que existen factores de discriminación contra el adulto mayor no únicamente se puede considerar su edad, sino todo un conjunto de factores que le dificultan el acceso al mundo laboral nuevamente o bien se vea apartado de este, aunque el derecho del trabajo sea considerado un derecho humano al que todos debieran tener acceso bajo condiciones dignas.

#### **4.3. Indicadores de inclusión laboral en Guatemala**

Los principales indicadores de inclusión laboral en un país se reflejan en la existencia de políticas públicas enfocadas a cubrir la falta de empleo y bajos salarios. Para esto, un país debe reconocer la existencia e importancia de los mercados laborales, en el caso de Guatemala, el sector formal e informal.

Así también, existen entidades que han llevado a cabo actividades enfocadas al adulto mayor. En el caso de Guatemala, esas entidades son el Sistema Nacional de Salud, la Universidad de San Carlos de Guatemala, la Municipalidad de Guatemala, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y algunas organizaciones no gubernamentales enfocadas en el adulto mayor, entre otros. Existen alrededor de quince organizaciones no gubernamentales que se enfocan en la inclusión laboral, sin embargo, estas se encuentran más enfocadas a la inclusión de personas con discapacidades.

Como ya se ha mencionado, la exclusión del adulto mayor no únicamente se debe a su edad sino a factores como condiciones de salud o discapacidad y es por esto que deviene



importante hacer mención de estas organizaciones no gubernamentales enfocadas a la inclusión laboral. Estas organizaciones no gubernamentales son:

- a) Fundación para la Auto Realización y Capacitación Especial de Jóvenes y Adultos con Retraso Mental (FACES).
- b) Asociación Asperger de Guatemala.
- c) Fundación Margarita Tejeda.
- d) Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad (ASCATED).
- e) Asociación de Sordos de Guatemala (ASORGUA).
- f) Benemérito Comité Prociegos y Sordos de Guatemala.
- g) Jóvenes Constructores (EPRODEP).
- h) Santa Sofía de Jesús.
- i) Instituto Neurológico de Guatemala.



- j) Fundación guatemalteca para niños con sordoceguera Alex (FUNDAL).
- k) Secretaría de Bienestar Social.
- l) Asociación guatemalteca por el Autismo (AGUA).
- m) Centro de capacitación ocupacional (CCO).
- n) Asociación Nacional de Ciegos de Guatemala (ANCG).

Sin embargo, realmente en el país no existe gran oportunidad laboral para la totalidad de las personas que buscan acceder al sistema laboral del país. Esto conlleva a que muchas personas se dediquen a la agricultura y a la economía informal. Esto se explica en que la fuerza laboral guatemalteca se encuentra en crecimiento y cada año se suman más personas, sin embargo, el sector formal representa poco más de la mitad de la fuerza laboral, aunado a que el crecimiento de la productividad generado por la tecnología y por el cambio estructura de la economía guatemalteca es bajo.

Esto deriva en que la mayor parte del empleo se encuentre en el sector agrícola y realmente las posibilidades de obtener mayores ingresos no se encuentran en el sector agrícola ni en el comercial, por lo que se deben generar más empleos en el sector industrial, pero Guatemala ha dejado de producir empleos en este sector de una forma masiva desde finales del siglo pasado.





“El sector de administración pública se ha convertido en el principal generador de empleos en la economía formal. Esto ha dejado al sector industrial en el tercer puesto de generadores de empleo del país en la economía formal”.<sup>16</sup>

El sector industrial es el motor del desarrollo de un país y a finales del siglo pasado Guatemala contaba con este sector como su principal promotor de empleos en la economía formal, pero la desindustrialización del país se debió al crecimiento del ambiente internacional y el ambiente nacional no favoreció su resurgimiento. Al dejarse este sector de lado, la tasa de empleos se encontró reducida drásticamente.

Por lo que para lograr un crecimiento en la tasa de empleos y consecuentemente en la inclusión laboral en Guatemala se debe fomentar el crecimiento de las pequeñas empresas, para que estas sean capaces de crear economías de escala. Esto se debe hacer facilitando a las pequeñas empresas la obtención de financiamientos, el acceso a tecnologías, información de mercados, entre otros, para que puedan competir en el mercado contra empresas grandes.

Aunado a lo anterior, las empresas se deben descentralizar en el departamento de Guatemala para poder generar más cantidad de empleo en otras áreas del país. Pero todas esas medidas servirían de poco si la evolución del salario mínimo no corresponde a las condiciones del mercado, ya que si bien se generaría empleo el mismo estaría mal pagado en relación a las necesidades básicas.

---

<sup>16</sup> Gándara. **Op. Cit.** Pág. 250.



Por lo que para lograr un crecimiento en la tasa de empleos y crear mayor inclusión laboral, debe llevarse a cabo la industrialización del país como estrategia, se debe promover el desarrollo en distintos centros urbanos con potencial competitivo o enfocarse en la descentralización productiva y generación de empleo en el interior del país con industria ligera.

En un largo plazo se debe se deben implementar políticas de industrialización y tecnología, al igual que políticas de absorción de tecnología para facilitar mayores salarios, todo esto de la mano con el marco legal necesario para poder proyectar las políticas públicas. Se deben identificar los sectores estratégicos en los cuales Guatemala pueda desarrollarse para elevar la cantidad de ingresos, enfocarse en facilitar a los proveedores la adquisición de tecnologías y el asesoramiento y capacitación por parte de instituciones adecuadas en temas de administración de inventarios, recursos humanos, control de calidad y reparación y mantenimiento de maquinaria.

#### **4.4. Políticas gubernamentales de inclusión laboral en Guatemala**

Una política comprende el conjunto de objetivos, programas, acciones y estrategias que tiene por objetivo dar respuesta a una problemática social determinada. Las políticas se encuentran garantizadas por la ley y buscan asegurar los derechos del ciudadano con base a sus necesidades básicas. Las políticas tienen diferentes sectores de aplicación, es así como pueden ser de carácter nacional, regional o local mediante las municipalidades. Existen también políticas de gobierno o políticas de Estado. La diferencia entre ambas



radica en el tiempo de implementación de cada una. Mientras que las políticas gubernamentales son aplicables a la duración del período de gobierno, las políticas estatales se aplican, aunque se cambie de gobierno. Mediante las políticas públicas se busca alcanzar metas y establecer objetivos de conformidad con la ideología de cada gobierno.

Las políticas públicas se enfocan a un sector de la población, fijando metas, en el caso de los adultos mayores se encuentra la política nacional de atención integral a las personas adultas mayores y abarcan:

- a) Salud integral.
- b) Empleo, formación y capacitación.
- c) Protección social.
- d) Promoción de la justicia.
- e) Recreación y socialización.

Así también en mayo del año 2019 los representantes de las diferentes cámaras empresariales, presentaron la iniciativa de empleabilidad para adultos mayores, la cual es promovida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Obras Sociales



de la Esposa del Presidente. Esta iniciativa comenzó con la consideración de que el adulto mayor posee capacidad y experiencia que debe ser aprovechada, aunado a sus ánimos de seguir siendo parte de la población económicamente activa.

Mediante la iniciativa 5837 se pretende crear incentivos fiscales, específicamente descuentos en el pago del Impuesto Sobre la Renta, para que las empresas contraten a personas mayores de cincuenta años. Esta iniciativa propone aprobar la Ley de Fomento al Empleo de Personas Mayores de 50 años. Esta ley aún no se encuentra aprobada, pero es un gran avance en materia de inclusión laboral del adulto mayor en Guatemala.

#### **4.5. La inclusión de las personas adultas mayores en el ámbito laboral guatemalteco**

El adulto mayor es comprendido como la persona que se encuentra en la tercera edad, que para el caso de Guatemala y de conformidad con la legislación son los mayores a sesenta y cinco años de edad. Son actualmente un grupo vulnerable en la sociedad debido a la desigualdad de condiciones que se brindan a los adultos mayores en relación a grupos más jóvenes.

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



El Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

La necesidad de la inclusión del adulto mayor al ámbito laboral deviene en parte del deficiente servicio de seguridad social que no logran cumplir con su objetivo y abarcar a toda la población de la Nación.

Es por ello, que conviene más que los adultos mayores se encuentren dentro de la población económicamente activa, contando con sus prestaciones establecidas y correspondientes, pero que a la vez sigan produciendo, lo cual no solo tiene un beneficio emocional sino para todo el régimen de financiamiento del seguro social.

“En el caso del adulto mayor, si bien por diferentes condiciones físicas propias de la edad, no tendrían el mismo desempeño que otros grupos sociales, estos cuentan con un cúmulo de conocimientos obtenidos a lo largo de los años, por lo que desempeñar roles de asesoría u otras obligaciones sería muy conveniente a la parte empleadora como al trabajador de edad avanzada. Sin embargo, los adultos mayores se encuentran como parte de la población económicamente activa y desempeñan funciones como artesanos, agricultores o vendedores en la economía informal. Estos trabajos no le garantizan a este grupo de la población tener un acceso fácil a la seguridad social”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Moreno Juárez, Silvia Lorena. **Marco legal sobre derechos del adulto mayor**. Pág. 220.



La Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad Decreto 80-96 del Congreso de la República de Guatemala señala: “Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto y finalidad tutelar los intereses de las personas de la tercera edad, que el Estado garantice y promueva el derecho de los ancianos a un nivel de vida adecuado en condiciones que les ofrezcan educación, alimentación, vivienda, vestuario, asistencia médica geriátrica y gerontológica integral, recreación y esparcimiento, y los servicios sociales necesarios para una existencia útil y digna”.

El Artículo 3 de la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad Decreto 80-96 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para los efectos de la presente Ley, se define como de la tercera edad o anciano, a toda persona de cualquier sexo, religión o raza o color que tenga 60 años o más de edad. Se consideran ancianos en condiciones de vulnerabilidad aquellos que careciendo de protección adecuada, sufran o estén expuestos a sufrir desviaciones o trastornos en su estado físico o mental y los que se encuentren en situación de riesgo”.

A su vez se debe considerar que la importancia legal de la inclusión de las personas adultas mayores en el ámbito laboral guatemalteco va de la mano con la ratificación de diferentes tratados internacionales en la materia.

Existen tratados que van desde temas genéricos que abarcan el derecho al empleo y obviamente a los adultos mayores hasta tratados muy puntuales respecto de las personas de edad avanzada. Estas normativas internacionales se pueden fijar en:



- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 por la cual los Estados Parte se comprometen a garantizar ciertos derechos sin distinción alguna.
- b) El Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento de 1992 por el cual los Estados se comprometen en temas relativos a adultos mayores, aunque en este se emitieron cuestiones importantes, lo que conlleva a que fuera sustituido por el Plan de Acción de Madrid.
- c) El Plan de Acción de Madrid del año 2002, se centra en tres prioridades: personas de edad y el desarrollo, fomentar la salud y el bienestar en la vejez, y la creación de entornos apropiados y favorables para personas adultas mayores.
- d) Principios de las Naciones Unidas para las Personas de Edad de 1991 en el cual se establece que las personas de edad deben recibir un trato digno sin importar las demás condiciones y no deben ser discriminadas por su contribución económica.
- e) Las Conclusiones del Congreso de Personas Mayores que gira alrededor de actividades y eventos gerontológicos. Este se encuentra a cargo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. Su enfoque es analizar la situación de las personas adultas mayores.
- f) Declaración del milenio del año 2000, por medio de esta declaración los gobiernos se comprometen a reducir en un cincuenta por ciento el número de personas en



extrema pobreza para el año 2015, junto con otros ocho objetivos de Desarrollo del Milenio.

- g) Las Recomendaciones del Foro Mundial de ONGs del año 2002 en el que se incluye el derecho a la jubilación con ingresos suficientes para tener una vida digna, la inclusión social, integración efectiva en la sociedad y acceso de los ciudadanos a la salud, entre otros.
- h) Las Conclusiones del Foro Científico de Valencia del año 2002 en las que se indican puntos como combatir estereotipos negativos hacia los mayores mediante la educación infantil, la educación a todos los niveles de la vida, la importancia de la participación activa de las generaciones mayores en decisiones que les afecten, la pobreza en la vejez, el hogar como lugar vital para la vida del adulto mayor, entre otras.
- i) Recomendaciones de la Conferencia de Berlín del año 2002: hacía una política del adulto mayor. Principalmente se enfocaba en asegurar el disfrute pleno de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de los adultos mayores y la eliminación de la violencia, abusos y discriminación en su contra.

Fomenta la inclusión social del adulto mayor y constata la necesidad de reforzar la protección social para las futuras generaciones promoviendo la solidaridad intergeneracional.





- j) Estrategia Regional de Implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento: por la cual se establecen metas para lograr llevar a cabo acciones en favor de los adultos mayores de cada una de las aristas señaladas en el Plan de Acción de Madrid.

De igual forma, existe legislación nacional enfocada a la protección del adulto mayor comenzando con la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 51, el Código de Salud Decreto 90-97 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 42, la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad Decreto 80-96 y sus reformas mediante el Decreto 2-97 del Congreso de la República de Guatemala mediante los artículos 1, 3 y 32 especialmente, al igual que las reformas realizadas mediante el Decreto 51-98; el Reglamento de la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad Acuerdo gubernativo número 135-2002, entre otros.

Considerando la cantidad de cuerpos normativos nacionales e internacionales que garantizan el derecho humano laboral al adulto mayor, su exclusión es adversa a la ley.

El Artículo 8 de la Ley de Protección de Personas de la Tercera Edad regula: “El Estado y sus instituciones deberán contribuir a la realización del bienestar social satisfactorio de las personas de la tercera edad, quienes tienen derecho de recibir la protección del Estado que deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Creará mecanismos institucionales de previsión social para garantizar su derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad, vivienda, recreación, esparcimiento y trabajo.



- b) Fomentar, garantizar y fortalecer el funcionamiento de instituciones gubernamentales y no gubernamentales que realicen actividades de atención a la persona anciana.
- c) Velar porque las personas ancianas indigentes, que carezcan de familia o que se encuentren abandonadas, sean ubicadas en hogares estatales o privados, que funcionen de conformidad con el reglamento específico de esta ley.
- d) Promover la formación de agrupaciones, cooperativas, clubes de servicios y pequeña empresa, facilitándoles el trámite administrativo y créditos para el trabajo”.

“Toda persona de la tercera edad tiene 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”.<sup>18</sup>

La participación del adulto mayor en la economía es de beneficio para el país, siendo necesaria la superación de la discriminación a este sector, adecuando los trabajos a sus condiciones propias de edad y aumentando los niveles de empleos del país. Estos tres factores no solo benefician a los adultos mayores, sino al país en general como puede observarse en el sistema de pensión; lo cual, es fundamental que suceda con el sistema de seguridad social, el cual deberá contar con más aportes económicos, por lo que lo relevante de la inclusión del adulto mayor al ámbito laboral guatemalteco es tanto de importancia legal como social.

---

<sup>18</sup> Breña Casazola, Brandon Ramiro. **El nuevo mexicano del trabajo**. Pág. 56.



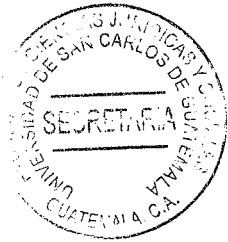
## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La inclusión de las personas adultas mayores en el ámbito laboral guatemalteco es fundamental. Las mismas son sujetos de derecho, socialmente activos, con garantías y responsabilidades respecto de sí mismas y su familia, con su entorno inmediato y con las futuras generaciones y los mismos tienen 60 años o más de edad. Por trabajador se entiende a toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Además, constituyen un recurso valioso para la sociedad, motivo por el cual, se deben tomar las medidas apropiadas para lograr el mejor aprovechamiento de sus capacidades, a través del desempeño de roles que les produzcan satisfacción personal e ingresos económicos que garanticen su seguridad económica y social. Toda persona de la tercera edad tiene derecho a que se garantice su trabajo sin discriminación alguna, así como a pensiones decorosas en el momento de su retiro.

Lo que se recomienda es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantice la empleabilidad del adulto mayor y que se les otorguen oportunidades de trabajo, así como también que reciban un pago digno por los servicios laborales que presten, no siendo la edad que tienen un impedimento para el desarrollo del trabajo en el que son contratados, debido a que si son puestos a prueba pueden contar con la misma destreza que una persona en edad productiva, motivo por el cual es fundamental su inclusión en el ámbito laboral guatemalteco.





## BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO RODRÍGUEZ, Julio Enrique. **Temas selectos de derecho laboral**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Pearson, 1998.
- BREÑA CASAZOLA, Brandon Ramiro. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Oxford, 2011.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. 2ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1998.
- CASTRO MÉNDEZ, José Mauricio. **Derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 13ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- GÁNDARA ESPINO, Guillermo Antonio. **Introducción al derecho del trabajo**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.
- GOCHEZ SEVILLA, Roberto. **El trabajo del adulto mayor**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. FUNDE, 1992.
- GONZÁLEZ RIVERA, María Guadalupe. **Discriminación laboral por edad**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. UCA, 2001.
- MORENO CARRASCO, Luis Francisco. **Equidad e igualdad laboral**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. ORMUSA, 1995.
- MORENO JUÁREZ, Silvia Lorena. **Marco legal sobre derechos del adulto mayor**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Luna, 2002.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 14<sup>a</sup> ed. Barcelona, España: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

RUBIO LARA, Edgar Manuel. **Adulto mayor y mercado laboral.** 4<sup>a</sup> ed. Barcelona, España: Ed. Repertor, 2004.

VALENCIA RUBIO, Sonia Alejandra. **La justicia y el mundo laboral.** 5<sup>a</sup> ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 2005.

VALVERDE, Antonio Martín. **Derecho del trabajo.** 4<sup>a</sup> ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2007.

VAQUERAPO MORENO, Jorge Luis. **La estabilidad laboral de las personas adultas mayores.** 6<sup>a</sup> ed. México, D.F.: Ed. Judicial, 2002.

#### **Legislación:**

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

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

**Ley del Programa del Aporte Económico del Adulto Mayor.** Decreto 85-2005 del Congreso de la República de Guatemala, 2005.

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