

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

**ESTABLECER LA IMPORTANCIA DE LA TUTELA LABORAL PARA LAS
PERSONAS DE LA TERCERA EDAD QUE LABORAN A TIEMPO PARCIAL EN
GUATEMALA**

LUBIA INÉS CASTILLO BRAN

GUATEMALA, JULIO DE 2024

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

**ESTABLECER LA IMPORTANCIA DE LA TUTELA LABORAL PARA LAS
PERSONAS DE LA TERCERA EDAD QUE LABORAN A TIEMPO PARCIAL EN
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUBIA INÉS CASTILLO BRAN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2024

**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: Vacante
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Carlos Enrique López Chávez
Secretaria: Licda. Candi Claudy Vaneza Gramajo Izeppi
Vocal: Lic. Osman Doel Loreto Fajardo

Segunda fase:

Presidente: Lic. Héctor Javier Pozuelos López
Secretario: Lic. Luis Chávez
Vocal: Licda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes

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).



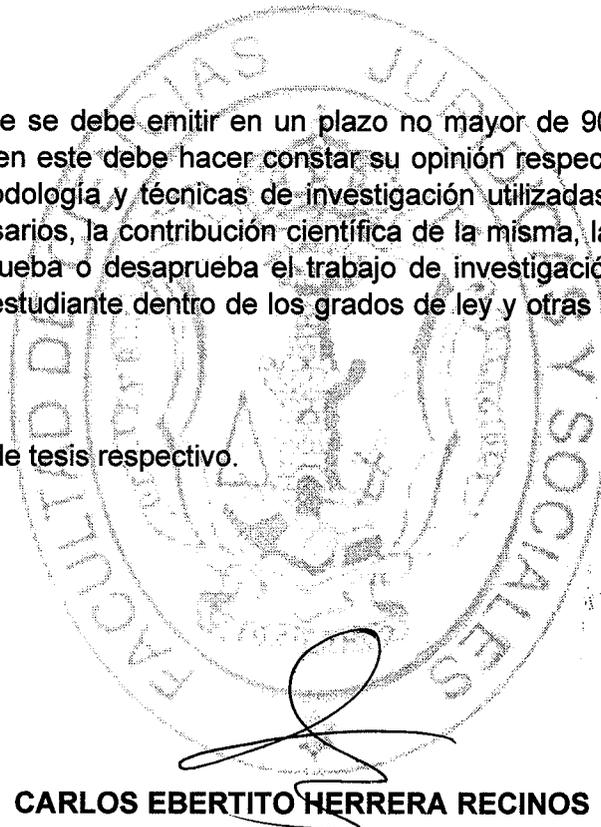
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 21 de febrero de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional, **MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **LUBIA INÉS CASTILLO BRAN**, con carné 8918800 intitulado: **ESTABLECER LA IMPORTANCIA DE LA TUTELA LABORAL PARA LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD QUE LABORAN A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA.**

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



SAQO

Fecha de recepción 23, 02, 2023 (f)


 Asesor(a)
 (Firma y sello)

Marta Alicia Ramírez Cifuentes
 ABOGADA Y NOTARIA



**LICDA MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES
ABOGADA Y NOTARIA**



Guatemala 06 de junio del 2023

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



Distinguido Doctor Herrera Recinos:

De conformidad con lo señalado según nombramiento de fecha veintiuno de febrero del año dos mil veintitrés se me nombró asesora de la estudiante: **LUBIA INÉS CASTILLO BRAN**, de su tesis que se intitula: "**ESTABLECER LA IMPORTANCIA DE LA TUTELA LABORAL PARA LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD QUE LABORAN A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA**". Para el efecto hago de su conocimiento:

- 1) Del contenido científico y técnico de la tesis: El trabajo de tesis desarrollado, de conformidad con el plan de investigación, muestra una amplia y exhaustiva explicación científica fundamentada en una recolección de datos referentes al tema, los cuales fueron obtenidos de forma minuciosa a través de la recopilación normativa de los instrumentos e instructivos aplicables y exigidos.
- 2) En el cumplimiento de esta designación, ha brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como el desarrollo del trabajo de tesis
- 3) De la metodología y técnicas de investigación utilizadas: Al llevar a cabo la elaboración de la tesis fue necesario el empleo de los métodos analítico y deductivo y las técnicas de investigación bibliográfica y documental, para la obtención de conocimientos básicos relacionados con el tema investigado y para llegar a la conclusión discursiva.
- 4) De la redacción capítular: La redacción de los capítulos tiene un contenido acorde a la realidad. La misma es de útil consulta para la sociedad guatemalteca y señala claramente los objetivos trazados.

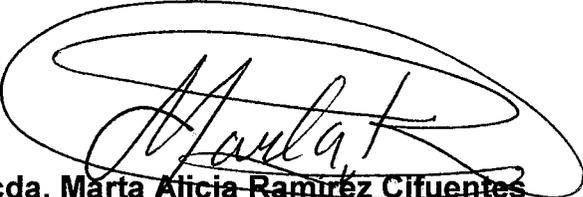
LICDA. MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES
ABOGADA Y NOTARIA



- 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.

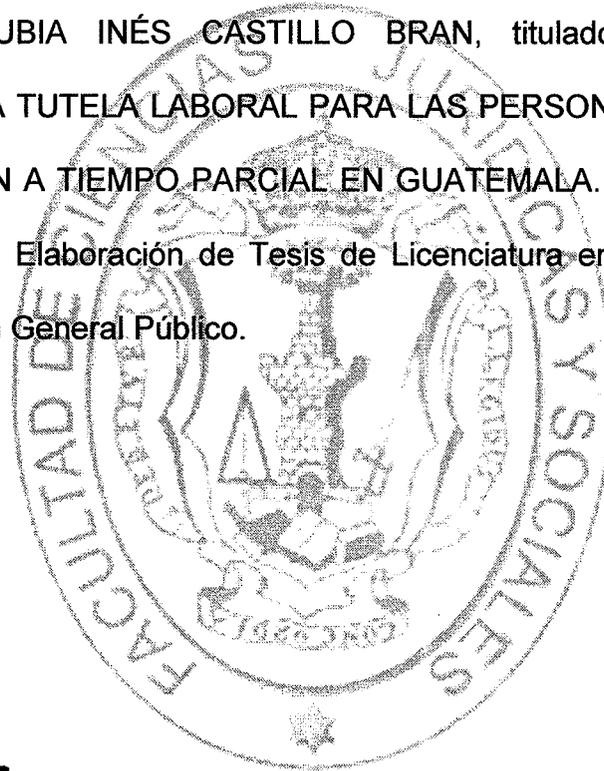

Licda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes
Asesora de Tesis
Colegiada 15,095 *Marta Alicia Ramírez Cifuentes*
ABOGADA Y NOTARIA



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, tres de mayo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LUBIA INÉS CASTILLO BRAN, titulado ESTABLECER LA IMPORTANCIA DE LA TUTELA LABORAL PARA LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD QUE LABORAN A TIEMPO PARCIAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi guía en este camino de éxito de mi carrera profesional, gracias por darme las fuerzas y la fe para alcanzar mi meta.
- A MIS HIJOS:** José David y Juan Carlos por estar en todos los procesos de mi vida profesional.
- A MIS NIÑAS:** Ximena, Fransheska y Paulina gracias por ser parte de mi vida y ser ese motor para seguir adelante.
- A MI PAÍS:** Por ser el lugar que me vio nacer y me permitió alcanzar mis sueños de ser una profesional exitosa.
- A:** Mi "alma mater" la Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de ser una profesional con excelencia, en mi carrera de Ciencias jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

Esta investigación aborda de manera integral la importancia de la tutela laboral para las personas de la tercera edad que laboran a tiempo parcial en Guatemala, un tema de creciente relevancia en una sociedad marcada por el desempleo, la falta de oportunidades y la prolongación de la vida laboral. Se examinan los desafíos únicos que enfrentan estos trabajadores de edad avanzada, como la discriminación por edad y la falta de acceso a beneficios laborales completos, y se proponen soluciones específicas para garantizar un trato justo y equitativo.

El análisis se enfoca en la necesidad de reformas legislativas que prohíban la discriminación por edad y aseguren la igualdad de oportunidades para los trabajadores mayores. Asimismo, se destaca la importancia de programas de capacitación continua que permitan a estos trabajadores actualizar sus habilidades y mantenerse competitivos en el mercado laboral. La promoción de entornos laborales inclusivos, donde se valore la experiencia de los trabajadores mayores, y la implementación de mecanismos robustos de supervisión y cumplimiento son también aspectos clave para mejorar su calidad de vida y estabilidad económica.

El resultado de este trabajo subraya que una tutela laboral adecuada para los adultos mayores no solo mejorará su bienestar general, sino que también contribuirá a aumentar la productividad y competitividad de las empresas, reducir las desigualdades y promover una mayor inclusión social.



HIPÓTESIS

La implementación de una tutela laboral adecuada y específica para las personas de la tercera edad que laboran a tiempo parcial en Guatemala, a través de reformas legislativas, programas de capacitación continua, promoción de entornos laborales inclusivos y mecanismos eficaces de supervisión, garantizará condiciones laborales dignas y seguras. Esto mejorará su calidad de vida, bienestar general y estabilidad económica, además, contribuirá a reducir la discriminación por edad, aumentar la productividad empresarial y fomentar una mayor inclusión social y equidad en el ámbito laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis se comprueba mediante la evidencia que destaca la necesidad de reformas legislativas específicas para prohibir la discriminación por edad y asegurar beneficios proporcionales para los trabajadores a tiempo parcial, junto con programas de capacitación continua que actualicen sus habilidades y competencias. Además, se resalta la importancia de entornos laborales inclusivos que valoren la experiencia de los trabajadores mayores, así como la implementación de mecanismos robustos de supervisión y cumplimiento para garantizar la efectividad de estas reformas. Estos enfoques integrales son esenciales para mejorar la calidad de vida, estabilidad económica y bienestar general de los adultos mayores en el ámbito laboral.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Etimología.....	2
1.2. Definición.....	3
1.3. Características.....	5
1.4. Naturaleza jurídica.....	7
1.5. Fuentes.....	8
1.6. Autoridades laborales en Guatemala.....	13

CAPÍTULO II

2. Derechos fundamentales de los trabajadores.....	17
2.1. Salario justo.....	18
2.2. Derecho a un empleo digno y estable.....	19
2.3. Ambientes seguros y saludables.....	22
2.4. Igualdad de condiciones y oportunidades laborales.....	24
2.5. Libertad sindical.....	26
2.6. Negociación colectiva.....	27
2.7. Legislación laboral fundamental en Guatemala.....	29

CAPÍTULO III

3.	El adulto mayor.....	35
3.1.	Desvirtuación de la experiencia por la discriminación de edad.....	36
3.2.	Índices elevados de desempleo y reinserción laboral.....	39
3.3.	Despidos injustificados.....	41
3.4.	Acoso y hostigamiento laboral.....	44
3.5.	Mecanismos burocráticos insuficientes de la seguridad laboral.....	47

CAPÍTULO IV

4.	Establecer la importancia de la tutela laboral para las personas de la tercera edad que laboran a tiempo parcial en Guatemala.....	51
4.1.	Importancia jurídica.....	52
4.2.	Consecuencias del trabajo a tiempo parcial.....	52
4.3.	Mecanismos de fortalecimiento de la tutela laboral.....	55
4.4.	Establecer la importancia de la tutela laboral para las personas de la tercera edad que laboran a tiempo parcial en Guatemala.....	59

	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
	BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

En el contexto de las sociedades contemporáneas, marcadas por la longevidad creciente y el envejecimiento demográfico, la protección de los derechos laborales de los adultos mayores se ha convertido en un tema de gran relevancia. Estos trabajadores enfrentan desafíos únicos, como la discriminación por edad y la falta de acceso a beneficios laborales completos, que requieren una atención específica por parte del marco jurídico.

Esta investigación aborda de manera exhaustiva la importancia de la tutela laboral para los adultos mayores que laboran a tiempo parcial en Guatemala, un grupo particularmente vulnerable a la explotación y a condiciones de trabajo inadecuadas. El análisis se centra en la necesidad de adaptar las normativas existentes para garantizar un trato justo y equitativo, y en la implementación de mecanismos que promuevan la inclusión y el bienestar de estos trabajadores. A través de un examen detallado de las fuentes del derecho laboral, las autoridades laborales en Guatemala y las características específicas del trabajo a tiempo parcial, este estudio busca ofrecer una comprensión integral de las medidas necesarias para mejorar la calidad de vida y la estabilidad económica de los adultos mayores en el ámbito laboral.

El primer capítulo aborda la definición, etimología y características del derecho laboral. Destaca su función de regular las relaciones entre empleadores y empleados, y su importancia en la justicia social y la equidad. También se analiza la naturaleza jurídica del derecho laboral, sus fuentes nacionales e internacionales, y las autoridades laborales en Guatemala, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En el segundo se exploran los derechos fundamentales en el contexto laboral, destacando la importancia de un salario justo, un empleo digno y estable, condiciones laborales seguras y saludables, igualdad de condiciones y oportunidades laborales, libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Se subraya la relevancia de estos

derechos para proteger la dignidad y bienestar de los trabajadores, y su impacto en la cohesión social y la estabilidad económica.



El tercer capítulo se centra en los derechos laborales de los adultos mayores, quienes enfrentan desafíos como la discriminación por edad y la falta de acceso a beneficios sociales. Se abordan temas como la desvirtuación de la experiencia, el desempleo y la reinserción laboral, los despidos injustificados, el acoso y hostigamiento laboral, y los mecanismos burocráticos insuficientes de la seguridad social. Se propone promover una cultura laboral inclusiva, adaptaciones en el entorno de trabajo, y programas de capacitación para facilitar su integración y bienestar.

Finalmente, en el cuarto capítulo Se analiza la problemática jurídica de la tutela laboral para los trabajadores de la tercera edad que laboran a tiempo parcial, destacando la necesidad de asegurar sus derechos en un contexto donde las normativas pueden no estar adecuadamente adaptadas a sus necesidades específicas. Se enfatiza la importancia de reformas legislativas, capacitación continua, promoción de entornos laborales inclusivos, y mecanismos eficaces de supervisión y cumplimiento. También se subraya la relevancia de campañas de sensibilización y educación pública para promover una mayor comprensión y valoración de la experiencia y competencias de los trabajadores mayores.

Destacando la necesidad de adaptar la normativa laboral para asegurar un trato justo y equitativo a los trabajadores mayores que laboran a tiempo parcial. Se enfatiza la importancia de garantizar condiciones laborales dignas y seguras que mejoren su calidad de vida y bienestar general, fomentando su estabilidad económica y profesional. La integración de los adultos mayores en el mercado laboral es esencial para promover una economía más inclusiva y resiliente.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

“El ámbito jurídico laboral, denominado también derecho del trabajo o derecho social, constituye una disciplina legal encargada de normar las interacciones jurídicas emanadas de la actividad laboral, abarcando tanto sus dimensiones individuales como colectivas”.¹ Su fundamento se halla en preceptos de justicia social, equidad y salvaguarda de los derechos laborales, con el objetivo de alcanzar una armonización entre los intereses del capital y del trabajo.

La esfera del derecho laboral se conforma mediante un corpus normativo que engloba disposiciones legales, tanto de ámbito nacional como internacional, orientadas a regular diversos aspectos laborales, tales como las condiciones de trabajo, los derechos y deberes tanto de los empleadores como de los trabajadores, así como los procedimientos para la resolución de disputas en el ámbito laboral, entre otros.

Este marco normativo abarca una variedad de instrumentos legales, como leyes, reglamentos, convenciones colectivas, contratos individuales de trabajo y jurisprudencia la cual esta destinada a la solución de los conflictos que se desarrollan entre patronos y trabajadores.

¹ Jiménez Álvarez, Clara. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 43.



1.1. Etimología

“La etimología del vocablo "derecho laboral" ofrece una comprensión más profunda respecto a su significado y su desarrollo a lo largo del devenir histórico. La palabra "derecho" tiene su origen en el término latino "directum", el cual denota "aquello que se ajusta a la regla" o "lo que es correcto". Esta raíz etimológica implica la noción de una trayectoria recta y equitativa, concepto fundamental para concebir el derecho como el cuerpo normativo que regula la conducta social con el propósito de instaurar la justicia y el orden. El término "laboral" emana del vocablo latino "labor", el cual denota "trabajo", "esfuerzo" o "fatiga". La adición del sufijo "-al" implica una relación o pertenencia, por ende, "laboral" abarca todo lo concerniente al ámbito laboral”.²

Por consiguiente, "derecho laboral" se refiere concretamente al compendio de normativas y principios que rigen el trabajo y las interacciones laborales entre empleadores y trabajadores. La fusión de los términos "derecho" y "laboral" configura un concepto que engloba la regulación jurídica integral del trabajo humano en sus facetas social y económica.

Este campo legal no solo se limita a establecer las condiciones mínimas de empleo, sino que también tiene como objetivo salvaguardar los derechos de los trabajadores y garantizar una relación equitativa y justa entre todas las partes involucradas en el proceso productivo de bienes o servicios. De esta manera, el derecho laboral emerge como un fundamento

² Alonso Rodríguez, María José. **El trabajo y la legislación laboral**. Pág. 23.



jurídico fundamental para la promoción de la justicia social y el bienestar dentro del ámbito laboral.

1.2. Definición

“El derecho laboral, como disciplina jurídica fundamental, desempeña un papel crucial en la configuración de las relaciones laborales en la sociedad moderna. En un contexto donde el trabajo no solo constituye una fuente de subsistencia, sino también un medio de desarrollo individual y colectivo, el marco legal que gobierna estas relaciones entre empleadores y empleados adquiere una importancia creciente”.³ En esta perspectiva, este escrito se adentrará en una exploración exhaustiva del significado, alcance y pertinencia del derecho laboral en la actualidad, examinando sus diversas facetas y su impacto tanto en la vida cotidiana de los individuos como en el funcionamiento de las economías.

- a) **Definición Legal:** El derecho laboral, en su enfoque jurídico, se erige como una rama legal encargada de regular las intrincadas interacciones entre empleadores y empleados dentro del ámbito laboral. Esta disciplina engloba una extensa variedad de aspectos, desde la contratación y las condiciones laborales hasta la finalización del contrato de trabajo. Su corpus normativo comprende leyes, regulaciones y precedentes judiciales que establecen los derechos y deberes tanto de los empleadores como de los trabajadores. Esto implica la salvaguarda de los derechos laborales esenciales, como el salario mínimo, las horas de trabajo, las vacaciones

³ Rodríguez Fernández, Marta. **Derecho laboral**. Pág. 94.



remuneradas, la seguridad en el entorno laboral y la igualdad de género en el empleo. Asimismo, el derecho laboral aborda cuestiones concernientes a la seguridad social, como la protección contra el desempleo, la enfermedad y la jubilación, asegurando, de este modo, un nivel mínimo de bienestar para los trabajadores.

- b) **Definición Social:** Desde una óptica social, el derecho laboral se conceptualiza como una herramienta crucial para salvaguardar la dignidad humana en el contexto laboral y fomentar la equidad en las relaciones entre empleadores y trabajadores. Esta área del derecho no solo busca regular las interacciones laborales, sino también fomentar la inclusión laboral y garantizar igualdad de oportunidades para todos, sin distinción de origen étnico, género, creencias religiosas u otras características. En este sentido, el derecho laboral se compromete con la erradicación de la discriminación en el empleo y la promoción de la diversidad en el ámbito laboral. Además, aboga por condiciones laborales justas y dignas, reconociendo el trabajo como un medio para el desarrollo personal y social.

- c) **Definición Económica:** En el ámbito económico, el derecho laboral juega un papel esencial en la regulación de la participación de los trabajadores en la producción de bienes y servicios, así como en la distribución equitativa de la riqueza generada. Esta disciplina incide en aspectos cruciales de la economía, tales como los salarios y las condiciones laborales, los cuales impactan directamente en el bienestar de los trabajadores y en la dinámica del mercado laboral. Además, el derecho laboral

contribuye a la estabilidad económica al establecer normativas que armonizan los intereses de los empleadores y los trabajadores, fomentando así un entorno propicio para la inversión, la productividad y el crecimiento económico sostenible. De esta manera, el derecho laboral emerge como un componente fundamental para la edificación de una sociedad más equitativa y próspera.

1.3. Características

El derecho laboral, en su calidad de disciplina jurídica, presenta una serie de atributos singulares que lo distinguen de otras ramas del derecho y le otorgan una significancia particular en los ámbitos jurídico y social. Estas peculiaridades reflejan su naturaleza dinámica y su rol primordial en la salvaguarda de los derechos laborales y la regulación de las interacciones laborales. A continuación, se enumeran algunas de las características más sobresalientes del derecho laboral:

- a) **Protección de los derechos laborales:** El derecho laboral se caracteriza por su enfoque central en la salvaguarda de los derechos esenciales de los trabajadores. Este aspecto abarca una amplia variedad de derechos, desde el derecho a una remuneración justa y condiciones laborales seguras hasta el derecho a la no discriminación y a la libertad sindical. Por ejemplo, establece disposiciones específicas que garantizan el pago puntual y adecuado de salarios, la limitación de las horas de trabajo para prevenir la explotación laboral, y la salvaguarda contra el despido injustificado o discriminatorio. Además, promueve la igualdad de género en

el ámbito laboral y la protección de grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes o aquellos con discapacidades, asegurando de este modo un trato equitativo y justo en el entorno laboral.

- b) **Adaptabilidad y flexibilidad:** El derecho laboral se distingue por su habilidad para ajustarse a los cambios dinámicos en el entorno laboral y las dinámicas de empleo. Esta flexibilidad se evidencia en la capacidad del derecho laboral para regular una amplia gama de modalidades de empleo, tanto convencionales como emergentes, como el trabajo a distancia y las plataformas digitales. Además, se adapta a los progresos tecnológicos y económicos que influyen en las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Por ejemplo, la normativa laboral puede modificarse para abordar asuntos como el trabajo a tiempo parcial, el empleo temporal o la economía informal, garantizando simultáneamente la protección de los derechos laborales en estos contextos.
- c) **Equilibrio de intereses:** Una de las características distintivas del derecho laboral radica en su constante búsqueda de un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los trabajadores. Reconociendo la importancia tanto de la productividad empresarial como del bienestar de los trabajadores, el derecho laboral establece un marco normativo que protege los derechos y promueve las responsabilidades de ambas partes de manera equitativa. Esto puede materializarse en la regulación de la negociación colectiva para garantizar una representación equilibrada de los trabajadores y empleadores en la determinación de las

condiciones laborales, así como en la implementación de políticas de salud y seguridad en el trabajo que salvaguarden tanto la salud de los trabajadores como los intereses productivos de las empresas.

- d) **Regulación de controversias laborales:** El derecho laboral aborda de manera efectiva la gestión y resolución de conflictos que puedan surgir en el ámbito laboral. Esta característica es fundamental para mantener la estabilidad y la armonía en las relaciones laborales y prevenir el deterioro de las condiciones de trabajo. Con este fin, el derecho laboral ofrece una serie de mecanismos y procedimientos para resolver disputas de manera justa y eficiente. Estos métodos pueden incluir la mediación, el arbitraje y la conciliación, además del acceso a la jurisdicción laboral para resolver conflictos más complejos. Al facilitar la resolución de disputas de manera constructiva, el derecho laboral contribuye a mantener la paz social y a fomentar relaciones laborales positivas y colaborativas.

1.4. Naturaleza jurídica

“La naturaleza jurídica del derecho laboral descansa en su naturaleza normativa y en su propósito principal de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Esta rama del derecho se caracteriza por el conjunto de normas legales, tanto de origen estatal como internacional, que determinan los derechos y deberes de ambas partes en el ámbito laboral”.⁴

⁴ Carvajal García, Fernando. **Teorías del derecho laboral**. Pág. 34.

Las regulaciones comprenden aspectos como el salario mínimo, las condiciones laborales, la seguridad en el trabajo, la seguridad social y la igualdad de oportunidades. Además, el núcleo del derecho laboral radica en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que engloba el derecho a una remuneración justa, a condiciones laborales seguras y saludables, a la libertad sindical, así como a la protección contra la discriminación y el despido injustificado.

En su rol de regular las relaciones laborales, el derecho laboral establece las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajo y los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores. Desde el proceso de contratación hasta la finalización del contrato laboral, esta área legal determina las normativas que gobiernan la relación laboral, asegurando un equilibrio equitativo entre los intereses de ambas partes.

El derecho laboral juega un papel fundamental en la resolución de disputas laborales. Ante eventuales desacuerdos, ofrece mecanismos de mediación, arbitraje, conciliación y jurisdicción laboral, con el propósito de alcanzar soluciones justas y equitativas que salvaguarden los derechos de ambas partes y fomenten la armonía social.

1.5. Fuentes

El derecho laboral, como rama esencial del derecho, se nutre de una variedad de fuentes que sustentan su marco normativo y orientan su aplicación en la regulación de las relaciones laborales. Para una comprensión completa de este ámbito jurídico, resulta

fundamental examinar las fuentes que lo integran y comprender su naturaleza y alcance.
En esta perspectiva, es apropiado iniciar con una visión general de las fuentes del derecho en su totalidad.

“Las fuentes del derecho, en un sentido amplio, hacen referencia a los diversos componentes que intervienen en la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas en una comunidad”.⁵ Estas fuentes establecen los fundamentos sobre los cuales se construye el sistema legal de un país y engloban tanto las fuentes formales, como la legislación y la jurisprudencia, como las fuentes materiales, como la costumbre y los principios generales del derecho.

En el contexto específico del derecho laboral, las fuentes revisten una importancia singular, dado que delinear las normativas que gobiernan las interacciones entre empleadores y trabajadores, así como los derechos y deberes correspondientes a ambas partes. Las fuentes laborales se alimentan de las fuentes generales del derecho, pero también integran elementos inherentes a la dinámica laboral y las relaciones de trabajo.

En este marco, el presente trabajo de investigación se concentrará en el análisis exhaustivo de las fuentes primordiales del derecho laboral, investigando su esencia, alcance e impacto en la regulación del entorno laboral. Mediante un examen pormenorizado de cada fuente por separado, se evaluará su aporte al progreso y aplicación del derecho laboral,

⁵ Ortiz Pérez, Laura Isabel. **Manual práctico de derecho laboral comparado**. Pág. 18.



ofreciendo una visión completa de los fundamentos normativos que gobiernan las relaciones laborales en la actualidad.

- a) **Normativa Nacional:** La legislación nacional en materia laboral exhibe notables disparidades de un país a otro, reflejando las particularidades socioeconómicas y políticas de cada nación. Por ejemplo, algunas jurisdicciones cuentan con un cuerpo legislativo laboral exhaustivo, que aborda una amplia gama de aspectos que van desde los derechos fundamentales de los trabajadores hasta la detallada regulación de las condiciones laborales y la protección social. En contraste, en otros contextos, la legislación laboral puede ser más concisa, otorgando mayor margen para la negociación colectiva y la autonomía de las partes. Además, es común que la legislación laboral se someta a revisiones periódicas con el fin de adecuarse a las transformaciones del mercado laboral y a las necesidades cambiantes de la sociedad.

- b) **Normativa Internacional:** Los tratados y convenciones internacionales en el ámbito laboral representan instrumentos significativos para fomentar estándares mínimos de protección laboral a nivel global. Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han adoptado numerosos convenios que abordan diversas problemáticas, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la igualdad de remuneración y la seguridad y salud en el trabajo, entre otras. Estos acuerdos establecen criterios que los estados miembros se comprometen a respetar y pueden influir en la legislación nacional y en la jurisprudencia laboral.

- c) **Jurisprudencia:** La jurisprudencia en el ámbito laboral refleja la interpretación y aplicación de las leyes laborales por parte de los tribunales y cortes de justicia. Las decisiones judiciales en casos laborales pueden establecer precedentes significativos que orienten la interpretación de la ley en casos subsiguientes. Asimismo, la jurisprudencia puede contribuir al desarrollo del derecho laboral al abordar asuntos novedosos o controvertidos que no están contemplados por la legislación vigente.
- d) **Contratos Colectivos:** Los convenios colectivos representan acuerdos concertados entre sindicatos y empleadores que regulan las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores en una empresa o sector específico. Estos acuerdos pueden abordar aspectos como remuneración, jornadas laborales, prestaciones, seguridad ocupacional y mecanismos de resolución de disputas, entre otros elementos. Los contratos colectivos constituyen una fuente relevante del derecho laboral, dado que complementan e incluso pueden prevalecer sobre las disposiciones legislativas laborales, ejerciendo un impacto significativo en las condiciones de empleo y las relaciones laborales tanto a nivel nacional como sectorial.
- e) **Principios Generales del Derecho:** Los principios generales del derecho, tales como la igualdad, la equidad, la buena fe y la justicia, desempeñan un papel fundamental en la interpretación y aplicación del derecho laboral. Estos principios pueden orientar la resolución de disputas y la adopción de decisiones en situaciones en las cuales las disposiciones legales resultan ambiguas o insuficientes. Además, los principios

generales del derecho establecen un marco ético y moral para el desarrollo y la evolución del derecho laboral, garantizando que las leyes y políticas laborales fomenten el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

- f) **Costumbre:** La costumbre laboral, entendida como las prácticas y normativas aceptadas en una comunidad laboral o industria específica, también constituye una fuente relevante del derecho laboral. Estas prácticas consuetudinarias pueden influir en la interpretación y aplicación de las leyes laborales, particularmente en situaciones donde las disposiciones legales resultan ambiguas o carecen de especificidad. La costumbre laboral puede variar según la región, la industria o la tradición cultural, y puede desempeñar un rol crucial en la regulación de las relaciones laborales en ausencia de disposiciones legales explícitas.

- g) **Doctrina Laboral:** La doctrina laboral comprende el conjunto de teorías, opiniones y análisis elaborados por académicos, expertos y profesionales del derecho laboral. Estas interpretaciones y reflexiones acerca del derecho laboral pueden incidir en la evolución y progreso de la legislación y jurisprudencia laboral. La doctrina laboral puede ofrecer perspectivas sobre asuntos laborales complejos y contribuir a orientar la toma de decisiones en casos judiciales y políticas laborales.

- h) **Normas Internas de las Empresas:** Las disposiciones internas de las empresas, tales como los reglamentos internos, los manuales de procedimientos y las políticas de recursos humanos, también pueden ejercer influencia en las relaciones laborales y

en la interpretación y aplicación del derecho laboral. Estas regulaciones internas tienen la capacidad de establecer requisitos adicionales o de complementar las disposiciones legales en áreas como la disciplina laboral, la promoción interna, los beneficios y la seguridad en el trabajo. Las empresas generalmente cuentan con cierto grado de autonomía para diseñar sus propias políticas internas, siempre y cuando estas se ajusten a las disposiciones legales y a los estándares mínimos de protección laboral.

1.6. Autoridades laborales en Guatemala

El acatamiento efectivo de las normativas laborales resulta primordial para asegurar condiciones de empleo equitativas y justas, así como para salvaguardar los derechos laborales en cualquier comunidad. En Guatemala, múltiples instituciones y entidades gubernamentales desempeñan funciones de vital importancia en la ejecución y vigilancia del marco legal laboral, colaborando en armonía para fomentar un entorno laboral seguro, saludable y que respete los derechos esenciales de los trabajadores.

Desde esta óptica, resulta imperativo y necesario analizar minuciosamente las funciones y obligaciones de las autoridades laborales en Guatemala, así como comprender el papel que desempeña cada una de ellas en el acatamiento y la promoción del derecho laboral en la nación. En continuación, se describen las mas importantes autoridades del país:

- a) **Ministerio de Trabajo y Previsión Social:** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ostenta un rol fundamental en Guatemala, encargándose de la promoción, regulación y supervisión del cumplimiento de las disposiciones laborales en el país. Sus funciones abarcan desde la elaboración de políticas públicas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y estimular el empleo, hasta la regulación de procesos de contratación, seguridad laboral y negociación colectiva. Además, el MINTRAB cumple un papel crucial en la mediación de conflictos laborales, actuando como mediador en las negociaciones entre empleadores y trabajadores con el propósito de alcanzar acuerdos justos y equitativos. Por medio de la realización de inspecciones laborales, la entidad vela por el cumplimiento de las normativas laborales en las empresas, asegurando el respeto de los derechos de los trabajadores y previniendo prácticas laborales abusivas o ilícitas.
- b) **Inspección General de Trabajo:** La Inspección General de Trabajo tiene como propósito primordial asegurar el cumplimiento efectivo de las normativas laborales en los sitios de trabajo en Guatemala. Para alcanzar este fin, realiza inspecciones periódicas en empresas y establecimientos, verificando el acatamiento de aspectos cruciales tales como el salario mínimo, las condiciones laborales, la seguridad y salud ocupacional, así como el respeto a los derechos laborales fundamentales. Además de estas evaluaciones programadas, la Inspección también investiga denuncias de posibles infracciones laborales presentadas por trabajadores o sindicatos, garantizando una respuesta diligente y eficaz ante cualquier irregularidad. En el ejercicio de su función, la Inspección General de Trabajo no solo



persigue corregir transgresiones, sino también fomentar una cultura cumplimiento normativo y responsabilidad empresarial en materia laboral.

- c) Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) desempeña un papel vital en la protección social de los trabajadores y sus familias en Guatemala. Su función primordial consiste en administrar el sistema de seguridad social en el país, ofreciendo servicios de atención médica, pensiones por jubilación, prestaciones por maternidad y otros beneficios a los trabajadores afiliados y sus beneficiarios. Además de proveer servicios médicos y hospitalarios, el IGSS se dedica a la prevención de enfermedades y accidentes laborales, impulsando programas de salud ocupacional y medidas de seguridad en el entorno laboral. A través de su red de hospitales y clínicas, el Instituto busca asegurar un acceso equitativo a servicios de salud de alta calidad para todos los trabajadores en Guatemala, contribuyendo así al bienestar y la seguridad social de la población laboral del país.
- d) Juzgados Laborales: Los tribunales laborales constituyen órganos judiciales encargados de administrar justicia en el ámbito laboral y resolver disputas entre empleadores y trabajadores en Guatemala. Su función es esencial para asegurar el acatamiento de las normativas laborales y salvaguardar los derechos de los trabajadores en el país. Entre sus atribuciones se incluyen la resolución de litigios derivados de la violación de contratos laborales, despidos arbitrarios, reclamaciones salariales, situaciones de acoso y otros conflictos laborales. Los juzgados laborales



ejercen un papel fundamental en la protección de los derechos laborales y en el fomento de un entorno laboral imparcial y equitativo en Guatemala, desempeñándose como garantes de la justicia y la legalidad en las relaciones laborales.



CAPÍTULO II

2. Derechos fundamentales de los trabajadores

Los derechos fundamentales en el contexto laboral representan un componente esencial del marco jurídico en cualquier sociedad democrática. Estas salvaguardias, intrínsecamente asociadas a la dignidad humana y la equidad en las relaciones de trabajo, no solo amparan a los empleados, sino que también facilitan la creación de un entorno laboral justo y respetuoso.

“Los derechos fundamentales de los trabajadores se conceptualizan como aquellas garantías y prerrogativas legalmente reconocidas que resguardan la integridad, la igualdad de trato y condiciones laborales dignas para los empleados”.⁶ Su relevancia estriba en su naturaleza normativa y protectora, ya que no solo imponen límites a las acciones del empleador, sino que también obligan al Estado y otras entidades a garantizar su observancia y respeto.

El propósito de los derechos fundamentales en el ámbito laboral es dual: por un lado, salvaguardar la dignidad y los derechos individuales de los trabajadores, abarcando aspectos como la libertad sindical, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la seguridad en el empleo. Por otro lado, busca asegurar la cohesión social y la estabilidad laboral, fomentando de esta manera la paz social y el desarrollo económico sostenible.

⁶ Díaz Pérez, Laura. *La tutela jurídica en el derecho laboral*. Pág. 77.

“Los derechos fundamentales constituyen garantías irrenunciables e inalienables que aseguran condiciones de trabajo dignas y alineadas con los principios de justicia y equidad. Su reconocimiento y protección en el ámbito laboral no solo refuerzan la posición del trabajador dentro de la relación laboral, sino que también contribuyen a la edificación de una sociedad más justa y solidaria”.⁷ En este contexto, los derechos fundamentales de los trabajadores son esenciales para la protección y el desarrollo integral de la persona en el ámbito laboral y social.

2.1. Salario justo

El derecho fundamental a una remuneración justa es esencial para la salvaguarda de los derechos laborales. Este derecho garantiza que los empleados obtengan una compensación económica equitativa y adecuada por su trabajo, lo que les permite cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias, así como vivir con dignidad.

“Un salario justo se entiende como la retribución económica que un trabajador percibe por su labor, la cual debe ser suficiente para cubrir sus necesidades esenciales y garantizar un nivel de vida digno. Esto conlleva no solo una remuneración acorde al trabajo efectuado, sino también el respeto a los principios de equidad, no discriminación y proporcionalidad”.⁸

Jurídicamente hablando, el derecho a una remuneración justa está consagrado en diversos instrumentos legales tanto a nivel nacional como internacional. Estos instrumentos

⁷ Fernández González, Juan Manuel. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 65.

⁸ Gómez Ruiz, Antonio. **Derecho y relaciones laborales contemporáneas**. Pág. 12.

comprenden constituciones, legislaciones laborales, convenios internacionales y tratados de derechos humanos.

La consagración legal de este derecho subraya la importancia primordial del salario equitativo en la salvaguarda de la dignidad humana, la fomentación de la igualdad social y económica, y la prevención de la explotación laboral. Asimismo, la justa retribución desempeña un papel esencial en el mantenimiento de la armonía social y la estabilidad económica dentro de una sociedad.

El propósito del derecho al salario justo es garantizar que los trabajadores reciban una compensación justa y adecuada por su labor. Esto implica no solo un salario que satisfaga las necesidades básicas del trabajador y su familia, sino también una retribución que refleje el valor y la relevancia del trabajo desempeñado. Al asegurar un salario equitativo, se busca no solo proteger los derechos laborales, sino también fomentar la inclusión social, reducir la pobreza y promover el desarrollo económico sostenible ya que este constituye un elemento esencial de los derechos laborales y una pieza fundamental para edificar una sociedad más responsable.

2.2. Derecho a un empleo digno y estable

“El derecho a un trabajo digno y estable constituye uno de los pilares fundamentales del ámbito laboral y representa un aspecto crucial para el desarrollo personal y económico de

los trabajadores”.⁹ Este derecho engloba no solo la obtención de empleo, sino también la garantía de condiciones laborales justas, seguras y equitativas que posibiliten a los empleados alcanzar su máximo potencial y contribuir al bienestar social. Un empleo digno se caracteriza por proporcionar a los trabajadores un entorno propicio para su crecimiento profesional y personal, lo que incluye una remuneración justa que les permita cubrir los gastos esenciales y llevar una vida digna.

El salario debe ser adecuado para cubrir los gastos relacionados con la alimentación, vivienda, educación, atención médica y otros aspectos fundamentales. Además, los empleadores tienen la obligación de asegurar un entorno laboral seguro y saludable, exento de riesgos que puedan comprometer la salud física y mental de los trabajadores, cumpliendo con las normativas en materia de seguridad y salud ocupacional.

Asimismo, la estabilidad laboral reviste una importancia primordial, lo que implica protección contra despidos arbitrarios y la oportunidad de una trayectoria laboral continua y estable. Los trabajadores deben contar con acceso a derechos básicos como el descanso semanal, vacaciones remuneradas, permisos por enfermedad y maternidad, así como otros beneficios que contribuyan a su bienestar y calidad de vida.

La estabilidad en el ámbito laboral constituye un elemento fundamental para el progreso económico y social tanto de los individuos como de las comunidades. La seguridad laboral otorga a los trabajadores la confianza necesaria para proyectar su porvenir, dedicarse a la

⁹ Ramírez Castro, José Antonio. **Tratado de derecho del trabajo en américa latina**. Pág. 66.



formación académica y sanitaria, y participar activamente en la vida comunitaria. Además, una fuerza laboral estable y comprometida se traduce en una mayor productividad y contribuye de manera significativa al desarrollo económico de las empresas y de la nación en su conjunto.

Para los individuos de edad avanzada, el derecho a un trabajo digno y estable presenta desafíos particulares. Con el paso de los años, estas personas pueden enfrentarse a obstáculos como la discriminación basada en la edad, la percepción equivocada de que son menos eficientes o innovadores, y mayores dificultades para adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales. Por ende, resulta crucial que tanto las políticas laborales como las prácticas empresariales se ajusten para respaldar y reconocer la contribución de los trabajadores de edad avanzada.

Las políticas y acciones dirigidas a fomentar el empleo digno y estable abarcan la implementación de legislación antidiscriminación, la cual prohíba cualquier forma de discriminación por edad en el ámbito laboral y promueva la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. Asimismo, resulta fundamental invertir en programas de formación y actualización profesional para asistir a los trabajadores de mayor edad en la mejora de sus competencias y en mantener su competitividad en el mercado laboral.

Las compañías deben adaptar las condiciones laborales para atender las demandas de los empleados de mayor edad, lo que implica la introducción de horarios flexibles, la adaptación ergonómica de los lugares de trabajo y la provisión de tareas acordes a sus

capacidades y experiencia. Un sistema de seguridad social sólido, que incluya pensiones adecuadas y acceso a servicios de salud, es imprescindible para asegurar que los trabajadores en edad avanzada puedan disfrutar de una jubilación digna y segura.

El éxito de las políticas orientadas a promover el derecho a un empleo digno y estable está supeditado a su ejecución efectiva y al estricto cumplimiento de las regulaciones laborales pertinentes. Las entidades gubernamentales, las asociaciones de empleadores y los sindicatos deben colaborar de manera estrecha para supervisar y asegurar que las disposiciones legales laborales se apliquen de manera justa y equitativa. Además, resulta fundamental que los trabajadores estén debidamente informados sobre sus derechos y cuenten con acceso a mecanismos de denuncia y protección en caso de infracciones laborales.

2.3. Ambientes seguros y saludables

Dentro del ámbito laboral, el derecho a condiciones laborales seguras y saludables se constituye como un principio fundamental en la salvaguarda de los trabajadores. Este derecho tiene como objetivo garantizar que los lugares de trabajo no conlleven riesgos para la integridad física o mental de los empleados, además de promover su bienestar en el entorno laboral.

“La preservación de la integridad física y mental de los trabajadores durante el ejercicio de sus funciones constituye un elemento central del derecho laboral. Se centra en la adopción

de medidas preventivas destinadas a evitar accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y riesgos para la salud asociados con las labores desempeñadas”.¹⁰ Este derecho igualmente conlleva la facilitación de acceso a información y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a equipos de protección personal apropiados para llevar a cabo las tareas de manera segura.

Desde una perspectiva jurídica, este derecho cuenta con respaldo en normativas tanto nacionales como internacionales que establecen estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo. Estas disposiciones comprenden leyes laborales, regulaciones específicas sobre seguridad y salud ocupacional, así como convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros instrumentos legales pertinentes. La relevancia jurídica de esta prerrogativa reside en su contribución a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, además de en la protección de la dignidad y el bienestar de los trabajadores.

El propósito del derecho a entornos laborales seguros y saludables es asegurar que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en ambientes exentos de peligros para su bienestar y seguridad. Esto conlleva la identificación y evaluación de riesgos laborales, la implementación de medidas preventivas para mitigar dichos riesgos, y la promoción de una cultura preventiva en el entorno laboral.

¹⁰ Pérez García, Claudia. **Legislación laboral y práctica judicial**. Pág. 21.

Al resguardar la salud y seguridad de los trabajadores, este derecho genera beneficios tanto para los individuos como para las empresas y la sociedad en general, al disminuir los gastos derivados de accidentes laborales y fomentar un ambiente laboral más eficiente y sostenible. En resumen, el derecho a entornos laborales seguros y saludables resulta esencial para asegurar condiciones laborales dignas y promover el bienestar integral de los trabajadores.

2.4. Igualdad de condiciones y oportunidades laborales

“La igualdad de condiciones y oportunidades en el ámbito laboral representa un elemento esencial para la salvaguarda de los derechos laborales ya que tiene como objetivo garantizar un acceso equitativo al empleo y condiciones laborales imparciales, libres de cualquier forma de discriminación”.¹¹ Este derecho es fundamental en el equilibrio de las relaciones laborales.

La igualdad de condiciones y oportunidades se refiere a la garantía de que todos los empleados, sin distinción de origen, género, edad, orientación sexual, discapacidad u otras características personales, sean tratados de manera justa y sin discriminación en todas las fases del empleo. Esto implica asegurar un acceso equitativo a las oportunidades de empleo, fomentar la diversidad y la inclusión en el entorno laboral, y eliminar cualquier obstáculo que pueda restringir la participación plena y equitativa de todos los trabajadores en el mercado laboral.

¹¹ Benítez Martínez, Manuel. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. Pág. 27.

Este derecho fundamental encuentra respaldo en normativas tanto nacionales como internacionales que prohíben la discriminación en el ámbito laboral y promueven la igualdad de oportunidades laborales. Estas disposiciones abarcan leyes antidiscriminación, regulaciones relacionadas con la igualdad de género y de trato, tratados internacionales de derechos humanos y laborales, así como políticas públicas orientadas a promover la igualdad de género y la diversidad en el empleo. La relevancia jurídica de este derecho reside en su contribución a la construcción de sociedades más equitativas e inclusivas, donde todos los individuos tengan la posibilidad de desarrollar su potencial y contribuir al progreso económico y social.

El propósito del derecho a la igualdad de condiciones y oportunidades en el trabajo es asegurar que todos los empleados accedan de manera equitativa al empleo y disfruten de condiciones laborales justas y libres de discriminación. Esto conlleva la implementación de medidas destinadas a prevenir y combatir la discriminación en el ámbito laboral, así como a fomentar la igualdad de género, la inclusión de personas con discapacidad y la diversidad en el entorno laboral.

La protección de la igualdad de oportunidades en el empleo no solo resulta beneficiosa para los individuos, sino también para las empresas y la sociedad en su totalidad, al impulsar la competitividad, la innovación y la cohesión social. En conclusión, el derecho a la igualdad de condiciones y oportunidades laborales es fundamental para asegurar un empleo digno y fomentar una sociedad más equitativa e inclusiva para todos los habitantes

y en especial a los de edades avanzadas que cuentan con mayor restricciones físicas y mentales

2.5. Libertad sindical

“La libertad sindical, un derecho fundamental en el entorno laboral, resulta vital para preservar la autonomía y los intereses de los trabajadores. Este derecho asegura la libertad de asociación y sindicalización, junto con la capacidad de los trabajadores para establecer sindicatos, unirse a ellos, participar en actividades sindicales y negociar colectivamente con los empleadores”.¹²

La libertad sindical engloba la capacidad de los trabajadores para establecer sindicatos y asociaciones laborales, así como para involucrarse en actividades sindicales sin temor a represalias o discriminación por parte de los empleadores o el Estado. Esto implica el derecho a decidir libremente si unirse o no a un sindicato, el derecho a participar en la selección de representantes sindicales y el derecho a intervenir en la negociación colectiva de condiciones laborales.

Desde la perspectiva jurídica, este derecho se encuentra reconocido en diversos instrumentos internacionales, entre los que se incluyen los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los tratados internacionales de derechos humanos. Estos instrumentos estipulan que la libertad sindical es un derecho fundamental de los

¹² López García, Jorge. **Legislación laboral y convenios colectivos**. Pág. 81.

trabajadores, crucial para salvaguarda sus derechos laborales y fomentar relaciones laborales justas y equitativas. La importancia jurídica de este derecho radica en su contribución a la edificación y estructuración de sociedades democráticas y participativas, donde los trabajadores puedan ejercer sus derechos de manera libre y sin restricciones indebidas.

El propósito del derecho a la libertad sindical es asegurar que los trabajadores puedan asociarse libremente para resguardar sus intereses laborales y llevar a cabo negociaciones colectivas con los empleadores. Esto implica salvaguardar la autonomía sindical ante intromisiones indebidas por parte de los empleadores o el Estado, así como promover un entorno favorable para el ejercicio efectivo de los derechos sindicales sin restricciones por parte de los patronos.

Al proteger la libertad sindical, este derecho contribuye a fortalecer la democracia, la justicia social y la estabilidad laboral en una sociedad. En resumen, la libertad sindical constituye un derecho fundamental de los trabajadores que garantiza su capacidad para organizarse y defender colectivamente sus derechos laborales sin ninguna distinción del puesto que ejecute.

2.6. Negociación colectiva

“El derecho a la negociación colectiva representa un fundamento crucial en el ámbito laboral, necesario para salvaguardar los intereses de los trabajadores y fomentar



relaciones laborales justas y equitativas. Este derecho asegura la capacidad de los trabajadores y sus representantes para negociar las condiciones de empleo y trabajo con los empleadores mediante acuerdos colectivos”.¹³ Este derecho es fundamental en la promoción de una cultura inclusiva en el derecho laboral.

La negociación colectiva designa el procedimiento mediante el cual los delegados de los trabajadores, tales como los sindicatos, y los empleadores entablan negociaciones de manera sincera con el propósito de alcanzar convenios sobre condiciones laborales, retribuciones, prestaciones y otros aspectos vinculados al empleo. Este mecanismo faculta a los trabajadores para influir de manera colectiva en la configuración de sus condiciones laborales y favorece la resolución pacífica de controversias laborales.

Desde una visión jurídica y con un enfoque tutelar de los trabajadores de todos los sectores del trabajo el derecho a la negociación colectiva se encuentra respaldado por diversos instrumentos y organizaciones internacionales protectoras de los derechos laborales de los trabajadores

Estos instrumentos establecen que la negociación colectiva constituye un derecho fundamental de los trabajadores, crucial para fomentar relaciones laborales armoniosas y salvaguardar sus derechos laborales. La importancia jurídica de este derecho radica en su contribución a la estabilidad laboral, la justicia social y la paz laboral en una sociedad.

¹³ Hernández Martín, Luisa. **Manual de derecho laboral y seguridad social**. Pág. 07.



El propósito del derecho a la negociación colectiva es asegurar que los trabajadores puedan intervenir en la definición de sus condiciones laborales mediante acuerdos colectivos negociados de manera libre y voluntaria. Esto conlleva la protección de la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a asociarse y ser representados por sindicatos u otras entidades laborales de su preferencia.

Al salvaguardar la negociación colectiva, este derecho fortalece la autonomía sindical, fomenta la equidad de poder entre empleadores y trabajadores, y mejora las condiciones laborales en una comunidad. Es entonces que la negociación colectiva constituye un derecho esencial de los trabajadores que asegura su habilidad para influir en las determinaciones que afectan sus condiciones de empleo y salvaguardar sus derechos laborales de forma colectiva.

2.7. Legislación laboral fundamental de Guatemala

El entramado normativo que constituye el sistema de justicia y derechos laborales en Guatemala se estructura en una serie de disposiciones legales y reformas destinadas a salvaguardar y asegurar los derechos esenciales de los trabajadores dentro del territorio nacional.

Estas regulaciones delimitan tanto los derechos inherentes como las responsabilidades de los empleadores y los trabajadores, abordando una diversidad de temas concernientes al

ámbito laboral, que incluyen, entre otros, el empleo mismo, la compensación, condiciones de trabajo y la seguridad social de todos los guatemaltecos.

Resaltan en este contexto legislaciones de importancia como el Código de Trabajo de Guatemala y sus modificaciones, juntamente con otras disposiciones normativas particulares que se ocupan de cuestiones como los bonos anuales, la unificación de salarios y la protección social dirigida a segmentos vulnerables de la población, como los adultos mayores.

Mediante la implementación de estas leyes y modificaciones, Guatemala persigue fomentar relaciones laborales que sean justas y equitativas, asegurando entornos laborales que respeten la dignidad y protejan los derechos y el bienestar de los trabajadores dentro del territorio nacional.

En el presente análisis, indagaremos minuciosamente en la contribución de estas disposiciones legales al cumplimiento de los derechos básicos de los trabajadores en Guatemala. A continuación, se resaltan las principales leyes y cuerpos normativos que circunscriben la esfera legal del derecho laboral:

- a) Código de Trabajo de Guatemala (Decreto 330 y sus Reformas): El Código de Trabajo de Guatemala constituye el eje central del entramado jurídico laboral del país, delineando los derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores y estableciendo condiciones básicas para el ejercicio de las labores.

En su contenido, se consagran disposiciones que salvaguardan el derecho a una remuneración justa, la adecuación de las jornadas laborales, el otorgamiento de descanso semanal y vacaciones retribuidas, la protección de la seguridad y la salud en el entorno laboral, así como la prevención de la discriminación y el despido arbitrario. Las reformas implementadas a lo largo del tiempo han procurado robustecer estos derechos, adaptándolos a las transformaciones en el ámbito laboral y reforzando la protección de los trabajadores, especialmente en ámbitos como el teletrabajo, la igualdad de género y la tutela de los trabajadores migrantes en Guatemala.

- b) Reformas al Código de Trabajo (Decreto 7-2017): Las enmiendas incorporadas al Código de Trabajo mediante el Decreto 7-2017 representan un hito significativo en el resguardo de los derechos laborales en Guatemala. Estas modificaciones tienen como objetivo modernizar y robustecer el marco legal laboral del país, abordando cuestiones emergentes como el teletrabajo y la equidad de género en el ámbito laboral. Asimismo, se centran en fomentar la formalización del empleo y asegurar una mayor salvaguarda para los trabajadores, especialmente aquellos en circunstancias de vulnerabilidad, como los migrantes y las mujeres dentro del territorio nacional.

- c) Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Decreto 42-92): La Ley de Bonificación Anual en Guatemala estipula el derecho de los trabajadores, tanto del sector privado como público, a percibir un beneficio adicional

al salario, equivalente a un mes de remuneración, como reconocimiento a desempeño durante el año laboral. Este estímulo busca mejorar el ingreso de los trabajadores y garantizar una compensación equitativa por su labor, fortaleciendo así su estabilidad financiera y bienestar. Asimismo, la normativa reconoce el compromiso y la dedicación de los empleados, fomentando la consolidación de relaciones laborales estables.

- d) Ley de Consolidación Salarial (Decreto 59-95): La Ley de Consolidación Salarial en Guatemala tiene como propósito establecer un sistema unificado de remuneración para los funcionarios públicos, con la finalidad de promover la igualdad salarial y la eficiencia en el gasto gubernamental. Al unificar los salarios de los empleados del sector público, se pretende asegurar una distribución equitativa de los recursos y prevenir disparidades salariales injustificadas. Este enfoque contribuye a salvaguardar el derecho de los trabajadores del ámbito público a percibir una remuneración justa y equitativa, lo que fortalece su estabilidad financiera y bienestar social.

- e) Ley del Programa de Aporte Económico al Adulto Mayor y sus Reformas (85-2005): La Ley del Programa de Aporte Económico al Adulto Mayor en Guatemala instituye un programa de asistencia financiera dirigido a individuos mayores de 65 años en situación económica desfavorecida. Su propósito principal es proporcionarles un ingreso mínimo destinado a cubrir sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida durante la vejez. Las enmiendas realizadas a esta legislación buscan ampliar



su alcance y mejorar su eficacia, con el fin de garantizar una mayor protección social para los adultos mayores en el país. Este programa contribuye a asegurar el derecho a una existencia digna y a la seguridad social de los trabajadores durante su etapa de retiro.



CAPÍTULO III

3. El adulto mayor

El reconocimiento de los derechos laborales de los adultos mayores se postula como un tema central en el marco jurídico contemporáneo, especialmente en el contexto de sociedades marcadas por el aumento de la longevidad y el envejecimiento demográfico. Diversos países han establecido legislaciones y políticas destinadas a salvaguardar los derechos laborales de este grupo poblacional, valorando su pericia, destrezas y persistente aporte al mercado laboral.

Entre estas iniciativas se contemplan disposiciones destinadas a prevenir la discriminación laboral basada en la edad, asegurar condiciones laborales equitativas y fomentar la capacitación continua y el progreso profesional de los adultos mayores para un fomento del bienestar y dignidad.

En este marco, el derecho laboral cumple una función esencial al establecer regulaciones y estándares destinados a salvaguardar los derechos y la integridad de los trabajadores de edad avanzada. Dichas disposiciones pueden abarcar ámbitos como la igualdad de oportunidades laborales, la seguridad en el entorno de trabajo, la flexibilidad horaria y la protección frente a despidos injustificados o a la jubilación anticipada por motivos de edad. Además, el marco jurídico laboral puede instituir mecanismos para facilitar la transición

hacia la jubilación, tales como programas de prejubilación o esquemas de pensiones que garanticen un nivel de vida digno para los adultos mayores.

Junto con las disposiciones legales, es esencial promover una cultura laboral inclusiva que reconozca y valore la contribución de los trabajadores de edad avanzada. Esto requiere combatir estereotipos negativos basados en la edad y fomentar un entorno laboral que aprecie la experiencia y el conocimiento adquiridos a lo largo del tiempo.

También es crucial ofrecer oportunidades de capacitación y actualización profesional que faciliten a los trabajadores de edad avanzada los recursos necesarios para adaptarse a las evoluciones del mercado laboral y continuar participando de forma activa y productiva en la fuerza laboral.

3.1. Desvirtuación de la experiencia por la discriminación de edad

La desestimación de la experiencia debido a la discriminación por edad constituye un desafío de consideración en el entorno laboral, donde la rica experiencia y el saber acumulado por los trabajadores de mayor edad suelen ser minimizados o pasados por alto debido a estigmas y prejuicios relacionados con la edad. Este tipo de discriminación no solo menoscaba la confianza y la incentivación de los trabajadores en edad avanzada, sino que también supone una merma significativa de talento y pericia para las entidades empleadoras y la economía en su totalidad.

La discriminación por edad conlleva como uno de sus principales efectos la dificultad que encuentran los trabajadores de edad avanzada para acceder al empleo. Frecuentemente, los empleadores muestran preferencia por contratar a trabajadores más jóvenes, suponiendo de forma equivocada que estos poseen una mayor capacidad de adaptación, innovación y facilidad para aprender nuevas tecnologías de manera ágil. Este prejuicio desestima el valor de la experiencia, el conocimiento profundo del sector y la capacidad para abordar situaciones complejas y resolver problemas, que caracterizan a los trabajadores de mayor edad. Como resultado, los adultos mayores enfrentan tasas de desempleo más elevadas y períodos de búsqueda de empleo prolongados.

“En el ámbito laboral, es común que los trabajadores de edad avanzada se vean subestimados en cuanto a sus habilidades y capacidades. Esta situación se refleja en la asignación de tareas menos exigentes, la exclusión de proyectos significativos o estratégicos, y la escasez de oportunidades para su desarrollo profesional y progreso laboral”.¹⁴

La concepción de que los empleados de mayor edad carecen de dinamismo o habilidades para adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales conduce a una subutilización de su potencial, afectando tanto su progreso profesional como la eficiencia y competitividad de la entidad empleadora. Además, la discriminación por edad acarrea serias consecuencias psicológicas para estos trabajadores.

¹⁴ Méndez Sánchez, Ana María. **La seguridad social: aspectos fundamentales.** Pág. 39.

La continua subvaloración de la experiencia y competencias de los trabajadores de mayor edad puede ocasionar una merma en su autoestima y moral. Estos empleados podrían percibir que su aporte no es reconocido, lo que podría resultar en una menor motivación y compromiso laboral. Este desaliento no solo repercute en su rendimiento individual, sino que también puede tener efectos adversos en el ambiente laboral en general, generando un clima de insatisfacción y falta de reconocimiento.

La omisión de los trabajadores de mayor edad de proyectos cruciales y la ausencia de ocasiones para transmitir su conocimiento representan igualmente una pérdida importante para las organizaciones. Los adultos mayores atesoran una vasta experiencia y sabiduría que resulta fundamental para la capacitación y orientación de los trabajadores más jóvenes.

La discriminación por edad puede entorpecer la transferencia de conocimientos, dificultando que las nuevas generaciones se beneficien de las lecciones aprendidas a lo largo del tiempo. Esta situación no solo impacta la continuidad y el progreso de la organización, sino que también restringe el desarrollo completo de los empleados más jóvenes.

Para contrarrestar la depreciación de la experiencia como resultado de la discriminación por edad, resulta fundamental que las organizaciones establezcan políticas inclusivas y fomenten una cultura laboral que promueva el respeto y la valoración de la diversidad

generacional. Esto contribuirá a crear un ambiente laboral más armónico y respetuoso en todos los niveles.

Para abordar esta cuestión, es crucial proporcionar capacitación a empleados y líderes sobre los estereotipos relacionados con la edad, implementar programas de mentoría intergeneracional y adoptar prácticas de contratación y desarrollo profesional que reconozcan y aprecien la experiencia de los trabajadores mayores. Estas acciones no solo fomentan la equidad y la justicia laboral, sino que también permiten aprovechar al máximo el potencial y el talento de todos los empleados, sin importar su edad.

3.2. Índices elevados de desempleo y reinserción laboral

Los adultos mayores enfrentan desafíos significativos en el ámbito laboral, especialmente en términos de desempleo y reinserción laboral. A medida que avanzan en edad, encuentran mayores dificultades para conservar su empleo o reintegrarse al mercado laboral tras una separación involuntaria, como despido, reducción de personal o jubilación anticipada.

La discriminación por edad persiste como una de las causas principales del alto desempleo entre los adultos mayores. A menudo, los empleadores muestran preferencia por candidatos más jóvenes, basándose en la falaz premisa de su presunta adaptabilidad, menor costo y familiaridad con tecnologías emergentes. Esta tendencia excluye a los

trabajadores mayores de los procesos de selección, prolongando sus períodos de desempleo y dificultando su reintegración laboral.

La obsolescencia percibida de habilidades es otro factor que contribuye a la elevada tasa de desempleo entre los adultos mayores. A pesar de la vasta experiencia y el profundo conocimiento que poseen, a menudo se les considera menos capacitados para aprender y adaptarse a nuevas tecnologías y métodos de trabajo. Esta percepción puede ser mitigada a través de programas de formación continua y actualización de habilidades que permitan a los trabajadores mayores mantenerse competitivos en un mercado laboral en constante evolución.

“Los sistemas laborales y de seguridad social a menudo carecen de medidas efectivas para respaldar la reintegración laboral de los adultos mayores. La ausencia de programas específicos de reubicación, redes de empleo insuficientes y la limitada oferta de capacitación especializada para este grupo demográfico contribuyen a prolongar sus períodos de desempleo”.¹⁵ La implementación de políticas públicas que faciliten la reintegración laboral, como incentivos fiscales para empresas que contraten a trabajadores mayores y programas de actualización profesional, puede ayudar a mitigar esta problemática.

La reintegración laboral de los adultos mayores no solo presenta desafíos individuales, sino también consecuencias económicas y sociales más amplias. El desempleo prolongado

¹⁵Ibíd. Pág. 52.

puede resultar en una disminución significativa de los ingresos y el ahorro para la jubilación, lo que incrementa la dependencia de los sistemas de seguridad social y puede contribuir a la pobreza en la vejez. Además, la falta de empleo impacta negativamente en la salud mental y física de los adultos mayores, lo que reduce su calidad de vida y aumenta los costos para los sistemas de salud pública.

Para afrontar los altos índices de desempleo y los desafíos relacionados con la reintegración laboral de los adultos mayores, es esencial adoptar un enfoque integral que aborde diversos aspectos. Esto incluye la erradicación de la discriminación por edad en el ámbito laboral, el fomento de la actualización constante de habilidades y competencias, y el diseño e implementación de políticas públicas y programas de apoyo específicos. La promoción de una cultura laboral inclusiva que reconozca y valore la experiencia y las capacidades de los trabajadores mayores puede desempeñar un papel crucial en la mejora de sus oportunidades de empleo y su bienestar en general.

3.3. Despidos injustificados

El despido injustificado representa una inquietud significativa para los adultos mayores en el contexto laboral. A medida que avanzan en edad, estos trabajadores enfrentan una mayor susceptibilidad a ser desvinculados de sus empleos sin una justificación válida, lo que conlleva graves repercusiones en su estabilidad laboral, así como en su bienestar económico y emocional. Esta problemática se ve agravada por diversos factores, como la discriminación por edad, la percepción equivocada sobre una posible reducción en la

productividad y la tendencia de las empresas a reducir sus costos mediante la eliminación de empleados con salarios y beneficios más elevados.

La discriminación por edad emerge como uno de los principales motivadores detrás de los despidos injustificados de trabajadores mayores. Con frecuencia, las empresas persiguen rejuvenecer su plantilla laboral bajo la suposición errónea de que los empleados más jóvenes poseen mayor dinamismo, innovación y competencia tecnológica. Este sesgo conlleva decisiones de desvinculación que carecen de fundamentos en el desempeño laboral o en las necesidades operativas, y se basan únicamente en prejuicios relacionados con la edad, lo que culmina en la terminación injusta de empleados de mayor edad.

Los trabajadores mayores, dada su experiencia y antigüedad en la empresa, suelen percibir salarios más elevados, lo que los coloca en la mira de los recortes de costos corporativos. En este sentido, las compañías que buscan reducir sus gastos suelen optar por despedir a este segmento de empleados en favor de contratar personal más joven y, por ende, menos oneroso. Esta estrategia obvia el valor añadido que los trabajadores de mayor edad proporcionan a la organización, el cual comprende su experiencia acumulada, conocimiento institucional y capacidades de mentoría.

El despido injustificado de trabajadores mayores no solo conlleva impactos económicos inmediatos, como la pérdida de ingresos y beneficios laborales, sino que también puede tener repercusiones significativas en su bienestar emocional y psicológico. La percepción de ser desvinculado del empleo debido únicamente a la edad y no a criterios de desempeño

profesional puede generar un deterioro en la autoestima y el ánimo de los afectados. Este desplome emocional puede manifestarse en problemas de salud mental y física. Además, la reinserción laboral a una edad avanzada se presenta como una empresa ardua, prolongando los períodos de desempleo y aumentando el riesgo de caer en la pobreza durante la vejez.

Las regulaciones laborales en diversos países, Guatemala incluido, prohíben los despidos injustificados y establecen salvaguardas para proteger a los trabajadores mayores de la discriminación basada en la edad. Sin embargo, la implementación efectiva de estas disposiciones puede resultar insuficiente, y muchos trabajadores mayores carecen de los recursos o del conocimiento necesarios para hacer valer sus derechos. Es esencial fortalecer las políticas y los mecanismos de protección existentes para asegurar que los despidos estén fundamentados en justificaciones legales y no en prejuicios relacionados con la edad.

Para contrarrestar los impactos de los despidos sin justa causa, resulta imperativo que las empresas implementen prácticas de gestión de recursos humanos que aprecien la diversidad etaria y fomenten la inclusión. Esto implica establecer evaluaciones de rendimiento equitativas y basadas en criterios objetivos, desarrollar programas de capacitación continua y actualización profesional, así como diseñar políticas de retención de talento que valoren y premien la experiencia y la contribución de los trabajadores mayores.

Asimismo, es crucial que las organizaciones mantengan la transparencia en sus procedimientos de despido, ofreciendo explicaciones claras y documentadas para las terminaciones laborales. La instauración de comités de revisión y la consulta con representantes de los trabajadores pueden contribuir a garantizar la equidad en los despidos, evitando la discriminación. Además, es fundamental brindar programas de apoyo y asesoramiento a los empleados despedidos, facilitando su transición hacia nuevas oportunidades laborales y reduciendo el impacto adverso en su bienestar.

3.4. Acoso y hostigamiento laboral

La problemática del acoso y hostigamiento laboral constituye una seria preocupación que impacta significativamente a los trabajadores de edad avanzada en su ámbito laboral. Estas conductas pueden adoptar múltiples manifestaciones, como comentarios denigrantes, marginación deliberada, encomienda de labores degradantes y presiones inapropiadas. Tales comportamientos no solamente contravienen los derechos laborales fundamentales, sino que además generan graves repercusiones en el bienestar mental y físico de los empleados de edad avanzada.

El acoso laboral implica la repetición de acciones negativas y hostiles dirigidas hacia un empleado con la intención de intimidar, menospreciar, degradar o aislar. En el caso específico de los trabajadores de mayor edad, estos actos suelen estar motivados por prejuicios y estereotipos asociados con la edad. Por ejemplo, pueden ser objeto de comentarios sarcásticos acerca de su capacidad para adaptarse a nuevas tecnologías o a

los cambios en el entorno y ambiente laboral, o pueden ser excluidos de reuniones importantes y decisiones importantes, lo que menoscaba su sentido de pertenencia y valía dentro de la organización.

El hostigamiento laboral puede manifestarse mediante la imposición de presiones indebidas sobre los trabajadores de mayor edad para que renuncien a sus puestos. Estas presiones pueden adoptar diversas formas, como la asignación de tareas inapropiadas o imposibles de cumplir, críticas constantes y no constructivas, o la creación de un entorno laboral hostil que socave su bienestar emocional y profesional.

El propósito detrás de estas tácticas es desgastar al trabajador, creando un ambiente laboral insostenible para forzar su salida. Esta conducta constituye una forma insidiosa de discriminación por edad, violando los principios fundamentales de dignidad y respeto en el entorno laboral.

El impacto del acoso y hostigamiento laboral en los adultos mayores es considerable. Además de la angustia emocional y el estrés, estas conductas pueden desencadenar problemas de salud física, como hipertensión, afecciones cardiovasculares y trastornos del sueño. La presión constante y el entorno negativo también pueden provocar ansiedad, depresión y otras afecciones de salud mental. Estos efectos no solo reducen la calidad de vida de los trabajadores afectados, sino que también afectan su desempeño laboral y pueden dar lugar a ausencias frecuentes, y en última instancia, a la salida del mercado laboral.



Las leyes laborales en varias naciones, Guatemala incluida, salvaguardan a los trabajadores contra el acoso y hostigamiento en su entorno laboral. A pesar de ello, la implementación de tales normativas puede ser deficiente, y las víctimas con frecuencia optan por no denunciar los abusos, ya sea por temor a represalias o debido a la desconfianza en los sistemas de resolución de conflictos. Resulta fundamental que las entidades establezcan políticas explícitas y eficaces contra el acoso laboral, que contengan procedimientos confidenciales para reportar incidentes y medidas concretas destinadas a proteger a los denunciantes.

Para evitar el acoso y hostigamiento laboral, las organizaciones deben promover una cultura de respeto e inclusión. Esto implica llevar a cabo formaciones regulares en sensibilización y diversidad, asegurando que todos los empleados, sin importar su edad, sean tratados con dignidad y consideración.

También resulta fundamental establecer canales de comunicación abiertos donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones sin temor a sufrir represalias. La instauración de comités de bienestar laboral y la designación de representantes de recursos humanos capacitados para abordar casos de acoso son medidas efectivas en este sentido.

Además de las políticas internas, es crucial que las organizaciones fomenten el apoyo y la solidaridad entre los empleados. Los programas de mentoría intergeneracional pueden desempeñar un papel importante en la construcción de relaciones positivas y respetuosas



entre trabajadores de diferentes edades, lo que ayuda a mitigar los prejuicios y estereotipos que a menudo conducen al acoso. Al promover un ambiente laboral colaborativo y respetuoso, se benefician todos los empleados, lo que contribuye a crear un entorno laboral más saludable y productivo.

3.5. Mecanismos burocráticos insuficientes de la seguridad social

Las deficiencias en los procedimientos administrativos de la seguridad social constituyen un obstáculo significativo para los individuos de edad avanzada, cuya estabilidad económica y acceso a la atención médica dependen en gran medida de estos mecanismos. La falta de eficacia burocrática no solo prolonga el tiempo necesario para acceder a los beneficios esenciales, sino que también puede provocar sentimientos de desamparo y fragilidad en este segmento de la población.

La complejidad y la dilación en los procedimientos administrativos para obtener pensiones y otros beneficios de la seguridad social representan una preocupación central. Los trámites se caracterizan por su extensión y dificultad, demandando una documentación considerable y enfrentando diversos obstáculos burocráticos.

Los adultos mayores, dadas sus posibles limitaciones físicas o cognitivas, pueden encontrar particularmente desafiante el seguimiento de estos procedimientos complejos. La escasez de personal calificado y la sobrecarga laboral en las instituciones de seguridad

social intensifican estos desafíos, extendiendo los plazos de espera y aumentando angustia y el estrés entre los solicitantes.

Asimismo, la inadecuada gestión burocrática se refleja en la deficiente comunicación y transparencia por parte de las entidades responsables de la seguridad social. En numerosas ocasiones, los adultos mayores no reciben orientación clara y detallada sobre los beneficios disponibles, los criterios de elegibilidad o el estado de sus solicitudes. Esta carencia informativa puede propiciar errores y omisiones en la presentación de documentación, lo que resulta en demoras adicionales en el procedimiento.

Una faceta crucial radica en la restricción de acceso a los servicios de seguridad social. Frecuentemente, las sedes y puntos de atención se concentran en zonas urbanas, lo que dificulta el acceso para los adultos mayores que residen en áreas rurales o apartadas de las metrópolis.

La carencia de infraestructura apropiada, como rampas para sillas de ruedas y asientos en las áreas de espera, puede tornar las visitas a estas oficinas agotadoras y desafiantes para los adultos mayores. La falta de canales alternativos de atención, como servicios en línea o atención telefónica, igualmente restringe las opciones disponibles para este grupo demográfico.

Los efectos de estos mecanismos burocráticos deficientes son significativos. Los retrasos en la obtención de pensiones y otros beneficios pueden provocar dificultades económicas

severas, impactando la capacidad de los adultos mayores para satisfacer necesidades básicas como alimentación, vivienda y medicamentos. Además, la falta de acceso oportuno a los servicios de salud puede agravar condiciones médicas preexistentes y disminuir la calidad de vida de este grupo demográfico.

Para resolver estas dificultades, es esencial reformar y actualizar los sistemas de seguridad social. Esto implica simplificar los procedimientos administrativos, disminuir la carga documental y agilizar los tiempos de procesamiento. La introducción de tecnologías de la información y la comunicación puede desempeñar un papel crucial en esta modernización, facilitando la gestión de solicitudes y la entrega de información de forma más eficiente y accesible.

Asimismo, resulta crucial mejorar la capacitación del personal en las entidades de seguridad social para garantizar la prestación de un servicio más eficiente y empático. La implementación de programas de formación continua y el aumento del personal pueden contribuir a aliviar la carga laboral y elevar la calidad del servicio ofrecido.

Además, es esencial ampliar la red de atención mediante la creación de más puntos de servicio en áreas rurales y la mejora de la infraestructura para hacerlos accesibles a todas las personas mayores. La implementación de servicios móviles y la expansión de los canales de atención remota pueden contribuir a asegurar que todos los adultos mayores tengan acceso a los beneficios y servicios de la seguridad social, independientemente de su ubicación geográfica.



CAPÍTULO IV

4. Establecer la importancia de la tutela laboral para las personas de la tercera edad que laboran a tiempo parcial en Guatemala

La problemática jurídica que rodea la tutela laboral de las personas de la tercera edad que laboran a tiempo parcial en Guatemala radica en la necesidad de asegurar sus derechos laborales y sociales en un contexto donde las normativas existentes pueden no estar adecuadamente adaptadas a sus necesidades específicas. Las personas mayores enfrentan desafíos únicos en el ámbito laboral, que van desde la discriminación por edad hasta la falta de acceso a beneficios sociales y de seguridad.

Es crucial reconocer que los trabajadores de la tercera edad, debido a su avanzada edad, son más vulnerables a la explotación laboral y a condiciones de trabajo inadecuadas. Esta situación se agrava cuando laboran a tiempo parcial, ya que esta modalidad de empleo muchas veces no incluye beneficios laborales plenos, tales como acceso a la seguridad social, vacaciones pagadas, indemnizaciones por despido, y otros derechos contemplados para los trabajadores a tiempo completo.

La falta de estos beneficios laborales mínimos puede dejar a los trabajadores de la tercera edad en una situación precaria y vulnerable sin una red de protección adecuada que garantice completamente su bienestar y seguridad en el trabajo desvirtuando así la salud y la dignidad del adulto mayor.

4.1. Importancia jurídica

La discriminación por edad es una realidad palpable en el mercado laboral guatemalteco debido a los altos niveles de desempleo de los adultos mayores. Los empleadores, en muchos casos, prefieren contratar a trabajadores más jóvenes, percibiendo erróneamente que son más productivos o menos costosos en términos de seguros y beneficios. Esta discriminación puede llevar a que los trabajadores de la tercera edad sólo encuentren empleo en condiciones menos favorables y con menor estabilidad, exacerbando su vulnerabilidad económica y social.

La importancia jurídica radica en que la tutela laboral para estos trabajadores debe enfocarse en la creación de normativas específicas que protejan sus derechos, tanto en términos de acceso igualitario al empleo como en la provisión de beneficios y condiciones laborales adecuadas. Es fundamental que las leyes laborales en Guatemala incluyan disposiciones que eviten la discriminación por edad y aseguren que los trabajadores de la tercera edad que laboran a tiempo parcial reciban un trato justo y equitativo.

4.2. Consecuencias del trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial, aunque ofrece ciertas ventajas como la flexibilidad horaria, puede tener consecuencias negativas significativas para los trabajadores de la tercera edad en Guatemala. Estos efectos adversos abarcan aspectos económicos, sociales y de salud, limitando la capacidad de estos trabajadores para mantener un bienestar integral.

Una de las principales desventajas del trabajo a tiempo parcial en Guatemala es la restricción en el acceso a beneficios laborales completos. Los trabajadores mayores a menudo no tienen acceso a la seguridad social completa, pensiones, seguro de salud y otros beneficios esenciales para su bienestar. Esta falta de cobertura puede colocarlos en una situación de vulnerabilidad, sin una red de protección adecuada en caso de enfermedad, incapacidad o desempleo. La ausencia de estos beneficios puede agravar los problemas de salud y aumentar la vulnerabilidad económica, especialmente para aquellos con ingresos limitados.

Además, el trabajo a tiempo parcial en Guatemala generalmente conlleva una mayor inestabilidad laboral. Los contratos suelen ser de corta duración y sujetos a renovación frecuente, lo que genera una incertidumbre constante sobre la continuidad del empleo. Esta precariedad es particularmente problemática para los trabajadores mayores, quienes pueden tener dificultades para encontrar nuevos empleos debido a la discriminación por edad y la falta de oportunidades en el mercado laboral. La inseguridad laboral también puede generar estrés y ansiedad, afectando negativamente la salud mental y emocional de estos trabajadores.

Los empleos a tiempo parcial en Guatemala suelen ofrecer salarios más bajos que los trabajos a tiempo completo, lo que puede ser insuficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores mayores y sus familias. La combinación de salarios reducidos y la falta de beneficios adicionales incrementa la vulnerabilidad económica. Los trabajadores mayores que dependen de ingresos a tiempo parcial pueden enfrentar



dificultades para pagar gastos esenciales como vivienda, alimentación y medicamentos, lo que puede llevar a una disminución de su calidad de vida y bienestar general.

Los empleos a tiempo parcial en Guatemala también ofrecen menos oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Para los trabajadores de la tercera edad, la falta de acceso a formación continua y la actualización de habilidades puede limitar sus perspectivas de crecimiento y su capacidad para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral. Esta situación puede resultar en una desventaja competitiva frente a trabajadores más jóvenes y mejor capacitados, reduciendo aún más las oportunidades laborales para este grupo.

La precariedad laboral y la inseguridad económica pueden tener efectos negativos significativos en la salud física y mental de los trabajadores mayores en Guatemala. El estrés asociado con la incertidumbre del empleo y la preocupación por la falta de beneficios de salud puede exacerbar problemas de salud existentes y contribuir al desarrollo de nuevas condiciones de salud. La falta de acceso a servicios de salud adecuados también puede impedir que los trabajadores mayores reciban el tratamiento necesario, lo que puede llevar a un deterioro adicional de su estado de salud.

El trabajo a tiempo parcial en Guatemala puede limitar las oportunidades de interacción social y participación en la comunidad laboral, lo que puede llevar a un sentimiento de aislamiento entre los trabajadores mayores. La falta de integración en el entorno laboral puede afectar negativamente el bienestar psicosocial, disminuyendo la sensación de

pertenencia y propósito. Este aislamiento puede ser particularmente perjudicial para los mayores de edad, quienes pueden ya estar enfrentando cambios en su vida social y familiar debido al envejecimiento.

Los trabajadores mayores de edad en Guatemala a menudo enfrentan discriminación en el acceso y la permanencia en el empleo. La percepción de que los trabajadores mayores son menos productivos, más costosos o menos adaptables a nuevas tecnologías puede llevar a prácticas de contratación injustas y a un trato desigual en el lugar de trabajo. Esta discriminación puede limitar las oportunidades laborales y contribuir a la perpetuación de estigmas negativos sobre la capacidad y el valor de los trabajadores mayores.

4.3. Mecanismos de fortalecimiento de la tutela laboral

En Guatemala, los trabajadores de la tercera edad que laboran a tiempo parcial enfrentan una serie de desafíos significativos que afectan su bienestar económico, social y de salud. Para abordar estas problemáticas y garantizar una protección adecuada y equitativa para este grupo demográfico, es fundamental implementar una tutela laboral integral.

Esta tutela debe estar compuesta por reformas legislativas específicas, programas de capacitación profesional, la promoción de entornos laborales inclusivos, mecanismos eficaces de supervisión y cumplimiento, y campañas de sensibilización y educación pública. A continuación, se desarrollan en detalle los mecanismos esenciales para asegurar que los trabajadores mayores puedan disfrutar de condiciones laborales dignas



y justas, y se subraya la importancia de una implementación coordinada y efectiva de estas medidas.

- a) **Reformas legales:** Es imprescindible desarrollar y promulgar reformas legislativas específicas que protejan los derechos laborales de los trabajadores de la tercera edad. Estas reformas deben incluir leyes que prohíban explícitamente la discriminación por edad en todos los aspectos del empleo, desde la contratación hasta la terminación. La Ley de Protección al Trabajador debe ser revisada y adaptada para incluir disposiciones claras que aborden la discriminación por edad y aseguren la igualdad de oportunidades. Además, se deben establecer políticas públicas que aseguren que los trabajadores a tiempo parcial tengan acceso a beneficios laborales proporcionales, como la seguridad social, seguro de salud y pensiones. Las reformas legislativas deben ser complementadas con políticas públicas que fomenten la inclusión de los trabajadores mayores en el mercado laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y el acceso a condiciones laborales dignas y justas. La creación de incentivos fiscales para empresas que contraten trabajadores de la tercera edad y la implementación de programas de empleo específicos para este grupo son ejemplos de políticas públicas efectivas.

- b) **Capacitación continua para los adultos mayores:** Para garantizar que los trabajadores de la tercera edad se mantengan competitivos en el mercado laboral, es esencial implementar programas de capacitación y desarrollo profesional continuo. Estos programas deben estar diseñados específicamente para atender las

necesidades y capacidades de los trabajadores mayores, enfocándose en actualización de habilidades y la capacitación en nuevas tecnologías y metodologías de trabajo. La formación debe ser accesible y flexible, permitiendo a los trabajadores mayores adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral y mejorar sus competencias profesionales. Instituciones educativas y organizaciones sin fines de lucro pueden jugar un papel crucial en la oferta de cursos de capacitación específicos para este grupo. Además, es importante promover la participación en programas de aprendizaje a lo largo de la vida y garantizar que los trabajadores mayores tengan acceso a oportunidades de educación continua.

- c) **Inclusión laboral en otros mercados de trabajo:** Promover entornos laborales inclusivos es fundamental para asegurar la participación activa de los trabajadores de la tercera edad. Las empresas deben adoptar políticas de diversidad e inclusión que valoren la experiencia y habilidades de los trabajadores mayores. Esto incluye la adaptación de las condiciones de trabajo para que sean adecuadas a las necesidades físicas y psicológicas de los trabajadores de la tercera edad, así como la implementación de prácticas que eviten cualquier forma de discriminación o estigmatización por edad. Además, las empresas deben fomentar una cultura organizacional que reconozca y valore la contribución de los trabajadores mayores, promoviendo el respeto y la colaboración intergeneracional. La flexibilidad en los horarios de trabajo, el ajuste de las cargas laborales y la oferta de modalidades de trabajo remoto son medidas que pueden facilitar la inclusión de los trabajadores mayores. Las empresas pueden también establecer programas de mentoría donde

los trabajadores mayores compartan su experiencia y conocimientos con los empleados más jóvenes.

- d) **Supervisión del adulto mayor activo laboralmente:** Para asegurar la efectividad de las reformas legislativas y políticas públicas, es necesario establecer mecanismos robustos de supervisión y cumplimiento. Esto incluye la creación de organismos de control encargados de monitorear el cumplimiento de las leyes laborales y de los derechos de los trabajadores mayores. Estos organismos deben tener la autoridad para investigar denuncias de discriminación y abuso, así como para imponer sanciones a los empleadores que no cumplan con las normativas. Además, es crucial desarrollar sistemas de reporte accesibles y confiables que permitan a los trabajadores de la tercera edad denunciar violaciones a sus derechos laborales sin temor a represalias. La creación de una línea de denuncia anónima y la implementación de auditorías laborales periódicas pueden ser herramientas efectivas en este contexto. La cooperación con organizaciones de la sociedad civil y sindicatos puede fortalecer la capacidad de supervisión y promover la defensa de los derechos laborales de los trabajadores mayores.
- e) **Promoción de la cultura de conciencia social:** La educación pública es fundamental para cambiar las percepciones sociales y culturales sobre los trabajadores de la tercera edad. Estas iniciativas deben enfocarse en destacar los beneficios de una fuerza laboral diversa en términos de edad y en promover la inclusión de los trabajadores mayores en todos los sectores económicos. La sensibilización debe

dirigirse tanto a empleadores como a la sociedad en general, fomentando una mayor comprensión y valoración de la experiencia y las competencias de los trabajadores mayores. Campañas mediáticas, talleres de concienciación y la inclusión de temas relacionados con la diversidad etaria en los programas educativos pueden ser estrategias efectivas. Además, la colaboración con medios de comunicación y líderes comunitarios puede amplificar el impacto de estas iniciativas y contribuir a una transformación cultural que valore la contribución de los trabajadores de la tercera edad.

4.4. Establecer la importancia de la tutela laboral para las personas de la tercera edad que laboran a tiempo parcial en Guatemala

La tutela laboral es un concepto fundamental en el derecho del trabajo que busca proteger y garantizar los derechos de los trabajadores en sus relaciones con los empleadores. En el contexto de Guatemala, la protección laboral adquiere una relevancia particular cuando se considera a los trabajadores de la tercera edad que laboran a tiempo parcial. Estos trabajadores enfrentan desafíos únicos, desde la discriminación por edad hasta la falta de acceso a beneficios laborales completos, lo que hace imprescindible el fortalecimiento de su tutela laboral.

El artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece la tutelaridad de las leyes de trabajo regulando en su contenido lo siguiente: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los

trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.” Bajo esta circunstancia el Estado debe reconocer la necesidad de actuar bajo las necesidades sociales y no desproteger a los adultos mayores que se encuentran en situación de vulnerabilidad por la ausencia de oportunidades laborales.

El aumento de la longevidad y el envejecimiento de la población han hecho que la participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral sea una realidad cada vez más común. Sin embargo, esta tendencia no ha sido acompañada de políticas laborales adecuadas que aseguren condiciones justas y equitativas para este grupo. En muchos casos, los trabajadores de la tercera edad son forzados a aceptar empleos a tiempo parcial debido a la discriminación y la percepción errónea de que son menos productivos o más costosos en términos de seguros y beneficios.

La importancia de fortalecer la tutela laboral para los trabajadores mayores radica en varios aspectos cruciales. Primero, mejora su calidad de vida al asegurar que tengan acceso a salarios justos, beneficios sociales y condiciones laborales seguras. Esto no solo permite que los trabajadores mayores satisfagan sus necesidades básicas y reduzcan el estrés asociado con la inseguridad laboral, sino que también mejora su bienestar general y su satisfacción laboral.

La protección adecuada de los trabajadores mayores puede aumentar la productividad y competitividad de las empresas. Los empleados que se sienten valorados y protegidos tienden a ser más comprometidos y leales, lo que reduce las tasas de rotación y ausentismo. Además, un entorno laboral inclusivo y seguro puede atraer talento de calidad, lo que es esencial para mantener la competitividad en un mercado globalizado.

Por lo tanto, el sentido de esta investigación se dirige a una evaluación la cual sostiene que el uso de los mecanismos propuestos de fortalecimiento de la tutela laboral de los mayores de edad que trabajan a tiempo parcial permitiría un avance desencadenando los siguientes efectos en el marco jurídico guatemalteco:

- a) **Mejora de la calidad de vida de los trabajadores:** El fortalecimiento de la tutela laboral garantiza condiciones laborales dignas y seguras, mejorando la calidad de vida de los trabajadores. Con salarios justos, beneficios sociales y un entorno saludable, los empleados pueden cubrir sus necesidades básicas, reducir el estrés y mejorar su bienestar general. Esto se traduce en mayor satisfacción laboral y estabilidad, cruciales para su desarrollo personal y profesional. La seguridad económica reduce la ansiedad, fomentando un mejor rendimiento y compromiso con la empresa.
- b) **Aumento de la productividad y competitividad de las empresas:** Las empresas que protegen a sus trabajadores y crean ambientes laborales justos y equitativos ven aumentos en la productividad. Los empleados motivados y leales reducen la rotación y el ausentismo. Un entorno laboral positivo atrae talento de calidad, mejorando la

competitividad. La inversión en formación y desarrollo continuo fomenta innovación y mejora los procesos, esenciales para mantener la competitividad en un mercado globalizado. Un equipo motivado y bien capacitado se adapta mejor a los cambios del mercado.

- c) Reducción de la desigualdad y promoción de la inclusión social: El fortalecimiento de la tutela laboral reduce las desigualdades al asegurar condiciones justas para todos los trabajadores, independientemente de su edad, género, etnia u otras características. Políticas inclusivas que prohíben la discriminación y promueven la igualdad de oportunidades permiten a todos los empleados desarrollar su potencial y contribuir al crecimiento económico. Esto beneficia a los individuos y fomenta una sociedad más cohesiva e igualitaria. La diversidad en el lugar de trabajo mejora la innovación y la creatividad, construyendo una base sólida para el progreso económico y social sostenible.

- d) Estabilidad económica y social: La estabilidad laboral generada por una tutela laboral fortalecida tiene efectos positivos en la economía. Los trabajadores con empleos seguros y bien remunerados tienen mayor poder adquisitivo, estimulando el consumo y la economía. Una fuerza laboral estable se adapta mejor a los cambios del mercado, contribuyendo a la resiliencia económica. En el ámbito social, la seguridad en el empleo y la equidad fomentan la paz social y reducen los conflictos laborales, esenciales para el desarrollo sostenible. La protección de los derechos



laborales reduce la pobreza y mejora la calidad de vida en las comunidades
construyendo una economía robusta y una sociedad justa.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La tutela laboral de los adultos mayores que laboran a tiempo parcial en Guatemala representa un desafío crucial en la protección de los derechos laborales. Este grupo enfrenta discriminación por edad y carece de acceso a beneficios laborales completos, como seguridad social, prestaciones y vacaciones pagadas, exacerbando su vulnerabilidad social y socavando su dignidad.

La normativa laboral debe adaptarse de forma adecuada para asegurar un trato justo y equitativo, garantizando que estos trabajadores disfruten de condiciones laborales dignas y seguras, que mejoren su calidad de vida y bienestar general, y fomenten su estabilidad económica y profesional. Además, la integración de los adultos mayores en el mercado laboral es esencial para fomentar una economía inclusiva y resiliente.

Las políticas laborales deben centrarse en eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades, asegurando que los trabajadores mayores tengan acceso a programas de capacitación continua y desarrollo profesional. Esto no solo aumentará su productividad y competitividad, sino que también contribuirá a la cohesión social y a la reducción de la pobreza en la vejez, garantizando que todos los trabajadores, independientemente de su edad, puedan contribuir plenamente al desarrollo económico del país.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO RODRÍGUEZ, María José. **El trabajo y la legislación laboral**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Catalana, 2005.
- BENÍTEZ MARTÍNEZ, Manuel. **Derecho del trabajo y la seguridad social**. 5ª ed. Barcelona, España: Ed. Lex, 2021.
- CARVAJAL GARCÍA, Fernando. **Teorías del derecho laboral**. 4ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Antioquia, 2019.
- DÍAZ PÉREZ, Laura. **La tutela jurídica en el derecho laboral**. 2ª ed. Monterrey, México: Ed. Juárez, 2020.
- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Juan Manuel. **Tratado de derecho del trabajo**. 7ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2021.
- GÓMEZ RUIZ, Antonio. **Derecho y relaciones laborales contemporáneas**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Autonomía, 2020.
- HERNÁNDEZ MARTÍN, Luisa. **Manual de derecho laboral y seguridad social**. 6ª ed. Lima, Perú: Ed. Palestra, 2021.
- JIMÉNEZ ÁLVAREZ, Clara. **Introducción al derecho laboral**. 4ª ed. Santiago, Chile: Ed. Viña, 2020.
- LÓPEZ GARCÍA, Jorge. **Legislación laboral y convenios colectivos**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Autonomía, 2021.
- MÉNDEZ SÁNCHEZ, Ana María. **La seguridad social: aspectos fundamentales**. 7ª ed. Ciudad de México, México: Ed. Porrúa, 2021.
- ORTIZ PÉREZ, Laura Isabel. **Manual práctico de derecho laboral comparado**. 8ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 2021.



PÉREZ GARCÍA, Claudia. **Legislación laboral y práctica judicial**. 6ª ed. Madrid, España: Ed. Sevilla, 2021.

RAMÍREZ CASTRO, José Antonio. **Tratado de derecho del trabajo en américa latina**. 9ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Rosario, 2022.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, Marta. **Derecho laboral**. 5ª ed. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2022.

Legislación:

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

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