

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



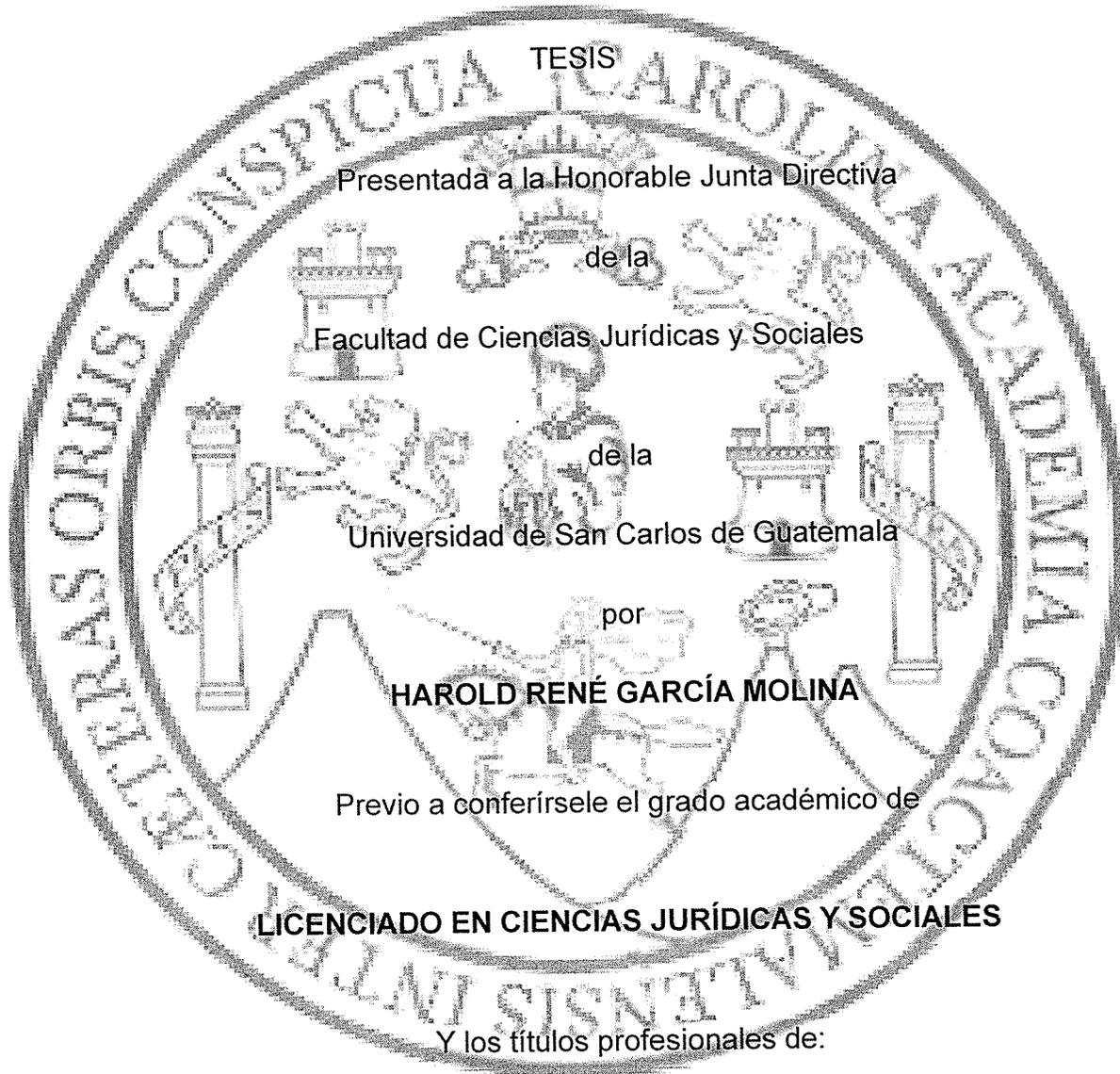
**MECANISMOS DE PROTECCIÓN LABORAL PARA PERSONAS QUE TIENEN TREINTA
Y CINCO AÑOS O MAS, QUE PRESENTAN SUS SERVICIOS LABORALES A
EMPRESAS DETERMINADAS**

HAROLD RENÉ GARCÍA MOLINA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2024

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

**MECANISMOS DE PROTECCIÓN LABORAL PARA PERSONAS QUE TIENEN
TREINTA Y CINCO AÑOS O MAS, QUE PRESENTAN SUS SERVICIOS
LABORALES A EMPRESAS DETERMINADAS**



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre 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:	Br.	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.	Edgar Mauricio García Rivera
Vocal:	Lcda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez
Secretario:	Lic.	Eddy David Higueros Miranda

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Marco Vinicio Villatoro López
Vocal:	Lcda.	Aura Mariana Donis Molina
Secretario:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 21 de marzo de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, ROLANDO NECH PATZAN
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
HAROLD RENÉ GARCÍA MOLINA, con carné 200211445,
 intitulado MECANISMOS DE PROTECCIÓN LABORAL PARA PERSONAS QUE TIENEN TREINTA Y CINCO AÑOS
O MAS, QUE PRESENTAN SUS SERVICIOS LABORALES A EMPRESAS DETERMINADAS.

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



Licenciado
Rolando Nech Patzan
 Abogado y Notario

Fecha de recepción 21/03/2022

Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Licenciado Rolando Nech Patzan
Abogado y Notario
Colegiado: No, 19527
12 calle 2-25, zona 1.
Teléfono No: 5132-7557.
Correo Electrónico; rolandonech@yahoo.com

Guatemala, 11 de Noviembre de 2022.

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



Distinguido Dr. Herrera Recinos:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 21 de marzo de 2022, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de tesis del bachiller HAROLD RENÉ GARCÍA MOLINA, titulada: "MECANISMOS DE PROTECCIÓN LABORAL PARA PERSONAS QUE TIENEN TREINTA Y CINCO AÑOS O MAS, QUE PRESENTAN SUS SERVICIOS LABORALES A EMPRESAS DETERMINADAS".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los casos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.



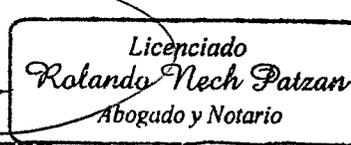
Licenciado Rolando Nech Patzan
Abogado y Notario Colegiado: No. 19527
12 calle 2-25, zona 1.
Teléfono No: 5132-7557.
Correo Electrónico; rolandonech@yahoo.com

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas, en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución el problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de la investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,



~~Lic. Rolando Nech Patzan~~
Colegiado No. 19527



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



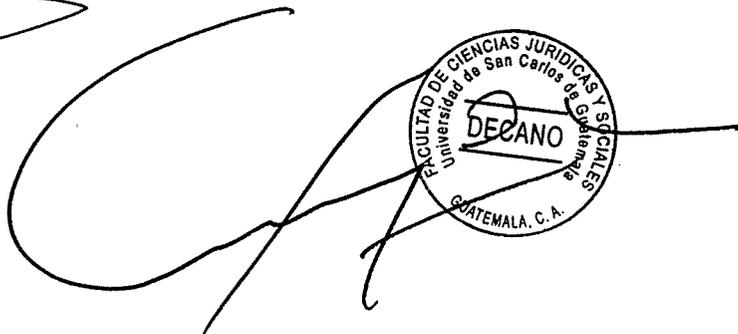
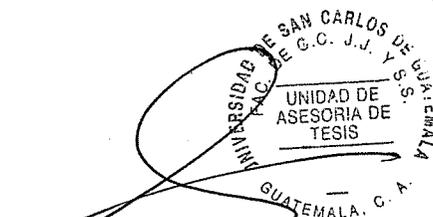
D.ORD. 570-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **HAROLD RENÉ GARCÍA MOLINA**, titulado **MECANISMOS DE PROTECCIÓN LABORAL PARA PERSONAS QUE TIENEN TREINTA Y CINCO AÑOS O MAS, QUE PRESENTAN SUS SERVICIOS LABORALES A EMPRESAS DETERMINADAS.** Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



DEDICATORIA



A DIOS: Por guiarme a lo largo de mi existencia, con su apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A MIS PADRES: René García González y Rosa Lily Molina Villagrán, quienes sus esfuerzos, ejemplos y luchas me ayudaron a seguir adelante, siempre apoyándome a no decaer, para que siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales, a quienes dedico este triunfo.

A MI ESPOSA: Dora Rocío García Bercian, por su sacrificio, esfuerzo y por creer en mi capacidad, siempre me ha brindado su comprensión y amor, así mismo su apoyo para que siguiera adelante en este logro, a quien dedico este triunfo.

A MIS HIJAS: Astrid María del Rocío, Helén Daiana y Sarah Abigail, por ser fuente de motivación e inspiración en superarme cada día más tratar de que sea un buen ejemplo, para enseñarles que si se proponen lo lograrán.

A MIS HERMANAS: Kimberly Lily y Lesly Lissethe, por su cariño, apoyo y haberme motivado a culminar con mis estudios.



A MI FAMILIA:

A mi abuelita, tíos, tías, primos y primas; por su apoyo incondicional, gracias por sus palabras de aliento a seguir siempre adelante.

A MIS AMIGOS:

Por el apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto; cada uno en su propio estilo, especialmente a los Earthquakes.

A:

Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.

A:

La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por abrirme sus puertas y permitirme iniciar los conocimientos, aptitud, carácter y valores para actuar con apego a la ética y a la moral profesional.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos De Guatemala, por la formación profesional y ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.

PRESENTACIÓN



En Guatemala todas las personas merecen que en la empresa en donde laboran existan las condiciones necesarias y se implementen las políticas de seguridad ocupacional que corresponden para que todos los trabajadores tengan seguridad al desempeñar sus labores diarias, sin importar su edad, su género o cualquier condición.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de mayo de 2021 a abril de 2022, en la ciudad de Guatemala. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio es mecanismos de protección laboral para personas que tienen treinta y cinco años o más, que presentan sus servicios laborales a empresas determinadas.

Concluyendo con el aporte científico de que, es urgente que el Estado tome conciencia de la necesidad de establecer más controles a las empresas privadas y éstas dejen de agrupar a los empleados y discriminar respecto a las condiciones laborales por la edad o en otros casos por género, en virtud que todos los trabajadores tienen derecho a las mismas condiciones laborales, y el ser más jóvenes no los deja exentos de que puedan sufrir algún accidente en el desempeño de sus labores. Por lo tanto, es necesario que el Estado promueva la no discriminación en ningún sentido tanto en las empresas privadas como en las instituciones del Estado y que exista igualdad de oportunidades para toda la población guatemalteca en el ámbito laboral.

HIPÓTESIS



La hipótesis planteada para esta investigación fue que en Guatemala existen mecanismos de protección laboral para personas que tienen treinta y cinco años o más, que prestan sus servicios laborales a empresas determinadas, lo que podría considerarse como una forma de discriminación laboral en virtud que todos los trabajadores de todas las edades, merecen que la empresa cuente con las condiciones de seguridad industrial para desempeñar sus labores, por lo tanto, es necesario crear controles para las empresas que les obliguen a tener condiciones ideales para todos los trabajadores y evitar el vulnerar los derechos de los más jóvenes, ya que no están exentos de sufrir algún accidente laboral debido a su edad.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En el desarrollo de esta investigación se comprobó la premisa hipotética establecida que en Guatemala existen mecanismos de protección laboral para personas que tienen treinta y cinco años o más, que presentan sus servicios laborales a empresas determinadas, por lo cual se puede observar que esta situación cae dentro de la discriminación en virtud que todos los trabajadores sin importar su edad merecen contar con las condiciones adecuadas para desempeñar sus labores con seguridad.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio.



ÍNDICE

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. El derecho de trabajo y su evolución	2
1.2. Derecho laboral en Guatemala.....	5
1.3. Principios generales del derecho laboral.....	7
1.4. Principios complementarios del derecho laboral	12
1.5. Sujetos del derecho de trabajo	13

CAPÍTULO II

2. Seguridad laboral en las empresas.....	19
2.1. Prevención de accidentes en las empresas	21
2.2. Causas de los accidentes en las empresas.....	24
2.3. Costos directos e indirectos de los accidentes	26
2.4. Planes de seguridad en el trabajo	27
2.5. Protección a los trabajadores con relación a la higiene.....	28
2.6. Calidad de vida en el trabajo	33

CAPÍTULO III

3. Inserción laboral para las personas mayores.....	35
3.1. Ámbito laboral para las personas mayores.....	37
3.2. Ámbito laboral para las personas mayores en Guatemala	38
3.3. Casos de exclusión en el ámbito laboral	43
3.4. Casos de inserción en el ámbito laboral	45
3.5. Elementos que impiden la inserción de un adulto a una empresa.....	48



CAPÍTULO IV

4. Mecanismos de protección laboral para personas que tiene treinta y cinco años o más, que presentan sus servicios laborales a empresas	53
4.1. Comité Nacional de protección a la Vejez (CONAPROV)	56
4.2. Factores de la protección a los trabajadores	58
4.3. Factor de la cobertura	59
4.4. Factor del nivel de protección.....	59
4.5. Factor del grado de cumplimiento	61
4.6. Política en materia de protección a los trabajadores	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	67
BIBLIOGRAFÍA	69



INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país en el cual la discriminación parece ganar más terreno en todos los ámbitos, pero en el ámbito laboral cada vez es más evidente que existe discriminación por edad, por género y por diversas causas, tanto en las empresas privadas como en las instituciones del Estado.

Por las anteriores razones, la población guatemalteca cada vez es más vulnerable a sufrir discriminación y que la falta de oportunidad de obtener un empleo se convierta en una verdadera cruzada, ya que las empresas privadas toman disposiciones a su antojo sabiendo que no existe un control real sobre sus acciones, aunque estas constituyan vulnerar los derechos de los trabajadores.

Lamentablemente, al Estado parece no importarle esta situación ya que debido a la corrupción existente no ejerce un control sobre la forma en que las empresas privadas discriminan a los trabajadores, en algunos casos no se les da trabajo por su edad y en casos como el que se investiga a continuación solo brindan cierta protección a un grupo de trabajadores por tener más de treinta y cinco años.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, que el Estado no cumple su función de brindar protección a todos los trabajadores del país. Y, como específicos: analizar la forma en que las empresas privadas discriminan a los trabajadores por su edad, por su género y vulneran los derechos de los trabajadores.

Cabe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad y la observación.

Esta tesis está integrada por cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató lo referente a derecho laboral; en el segundo, seguridad laboral en



las empresas; en el tercero, el tema inserción laboral para las personas mayores; asimismo, en el cuarto se desarrolla el tema de estudio que es, mecanismos de protección laboral para personas que tienen treinta y cinco años o más, que presentan sus servicios laborales a empresas determinadas.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para que se prevean soluciones a problemas, como los manifestados en este informe; logrando el reconocimiento, por parte del Estado, a través de las instituciones involucradas, de la importancia de crear controles para las empresas privadas y se implementen mecanismos para asegurar que todas las empresas implementen políticas de seguridad ocupacional para todos los trabajadores sin importar su edad, ya que el ser joven no exonera a nadie que en algún momento pueda sufrir algún accidente mientras desempeña sus labores diarias, lo cual deben tomar en cuenta las empresas para no vulnerar los derechos de los demás trabajadores.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

“En la doctrina este autor define el derecho laboral como una nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”¹

A pesar de lo anterior, el derecho laboral, no sólo vislumbra un conjunto de normas, sino también, se completa por principios, doctrinas e instituciones, todas ellas que integran el derecho laboral en general.

De conformidad con el Código de Trabajo en su Artículo 1 establece; El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, con ocasión del trabajo, así como los derechos y obligaciones de ambos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos. Esto conlleva a un pacto entre trabajador y patrono para cumplir con el objeto de trabajo y satisfacer la necesidad económica entre ambas partes.

¹ Cabanellas Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 98



1.1. El derecho de trabajo y su evolución

El derecho de trabajo conforme pasa el tiempo ha evolucionado y para ellos se remonta desde hace varios años, ya que a partir de la antigüedad se ha dado un fenómeno en el cual el ser hombre ha buscado la poner en evidencia de su capacidad, ligado siempre a una persona a la cual debe de prestar sus servicios.

Para ello y conforme la evolución el derecho laboral se ha dividido en diferentes etapas las cuales se describirán a continuación:

Etapa de la esclavitud

En esta etapa, se violaban muchas de las cauciones de las personas y del derecho que tenían del adiestramiento de su trabajo de manera escandalosa ya que se distinguía al hombre como objeto y no como ente de trabajo en lo que se conoce como la esclavitud, ya que, este no adoptaba ninguna remuneración a su trabajo, muchas veces se daba por ocupaciones, tomando a los prisioneros como esclavos.

Los trabajadores que eran tomados como esclavos quienes pasaban a propiedad de quien lo adquiría, o debido al ambiente económica se sometían a otros para trabajar a cambio de amparo, muchas veces, realizaban trabajos forzados y se encontraban totalmente ligados al Patrono, que prácticamente era quien gobernaba todo lo concerniente en esta persona, desde lo más simple hasta llegar al extremo de



intercambiarlo o venderlo a otro patrono, quien podría ser benévolo o ser peor, y trabajar toda su vida sin ninguna garantía laboral, no existía ninguna normativa legal de protección a éste.

Etapa del feudalismo

Etapa en la que aparece un señor feudal quien traspasaba las tierras para su cultivo, como un avance, ya que la esclavitud queda abajo dando paso a otra figura denominada en ese tiempo como servidumbre donde surge un trato más humano, en antagonismo con la esclavitud, pues, en teoría eran personas libres, además, se les ofrecía un trato ecuánime y de protección, el llamado señor feudal ayudaba al trabajador a sobrevivir, quien en incuestionable manera gobernaba la vida de estos campesinos por medio de haciendas que les concedía para cultivo.

Etapa del capitalismo

Al desarrollar esta etapa se puede indicar que, de conformidad con la doctrina que surgió en Inglaterra en sustitución del feudalismo; es un sistema económico que tiene inclinaciones políticas y sociales, en el que el capital predomina sobre el trabajo, componiendo la base económica de la sociedad; es aquí donde emerge el trabajo remunerado, en la etapa capitalista los medios de elaboración como el dinero, tierra, fábricas, máquinas, y otros, estaban en manos de una clase social propietaria, a quienes se les denominaba burgueses, mientras que a los trabajadores se les llamaba proletarios,



quienes quedaban desprovistos de cualquier pertenencia, situación que los obligó a vender lo único que poseían, es decir, su fuerza de trabajo, para sobrevivir, percibiendo a cambio un salario.

Etapa de la represión

Se le designa con este nombre, debido a que se vivía en un total caos porque se tenía un seguimiento a los líderes trabajadores, se evitaba a toda costa las huelgas, todo movimiento de sublevación se eliminaba de cualquier forma, viviendo en dominación los trabajadores, no se tenía ninguna clase de derechos, se trabajaban horas considerablemente extenuantes, se realizaba el trabajo determinado en lugares demasiado pequeños y conjuntos enormes de trabajadores, donde se conseguían contagiar de enfermedades ya que las condiciones de trabajo no eran las mejores, la paga no era la mejor y se tenía apartamiento de sexos ya que a la mujer se le reflexionaba inferior y el trato era desigual.

Etapa de la tolerancia

En esta etapa el derecho de trabajo pasó a ser desconocido de tal manera que no se tenían leyes que salvaguardaran ni que velaran por los derechos de los trabajadores, se dimitió por un lado como una realidad sin importancia, pasando a otros puntos que se creían transcendentales, como indica la doctrina que sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público.



1.2. Derecho laboral en Guatemala

El derecho laboral guatemalteco, se encuentra reglamentado por una serie de normas de carácter público; antiguamente los fragmentos trabajadores eran marginados y abusados en sus derechos, en la historia del derecho guatemalteco se conocía al trabajador como mozo o jornalero, la mayoría de esos mozos eran pueblerinos, se dedicaban en su mayoría al cultivo de la tierra en las fincas, ya que, las cuales se encontraban monopolizadas; se dio el reconocimiento de nivel acostumbrado, reconociendo derechos de los trabajadores y la culminación de hacer constitucionales los derechos laborales.

A pesar de que, Guatemala consiguió su independencia en 1821, no se emitió ninguna legislación dedicada a salvaguardar a los trabajadores, es decir, permanecieron abandonados hasta 1871, en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y éste fue aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el conservadurismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía independiente, fruto del triunfo de ese sistema filosófico económico con la revolución francesa de 1789.

Luego al Código Civil, se empiezan a dictar leyes, reglamentos y circulares, que contenían distintas particularidades esclavistas de trabajo, que aseguraban la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos obligados de agricultura, caminos, obras públicas, y otros.



Al igual que otras ramas, el derecho laboral, se estableció y con ello fue evolucionando, hasta llegar al tiempo contemporáneo, actualmente lo rige el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual se encuentra estructurado en cuanto a normas, garantías y prestaciones laborales.

Con la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los estados miembros de la organización internacional del trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que la declaración comprende:

Libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva

- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio
- Abolición del trabajo infantil
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Tal compromiso subsiste aun cuando los estados no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular. Partiendo de tal compromiso, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país.

El derecho laboral fue manifestado con un fin específico, es decir, mantener la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores; pero para lograr ese fin, el derecho



laboral precisa alimentarse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura personal, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

1.3. Principios generales del derecho laboral

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, el espíritu del derecho de trabajo es brindar una protección especial al trabajador, por ser la parte más vulnerable de la relación laboral; la tutelaridad por lo tanto no debe ser entendida como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto.”²

Como se evidencia en la cita, el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores; por lo cual no se le debe considerar clasista.

“El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial,

² Sacalxot Valdez Carlos B. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Pág. 17



por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confieren el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador.

“Lo que no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas; condiciones por lo menos humanas, y a eso tiene el derecho de trabajo a garantizar un salario mínimo, un máximo de jornada de trabajo, los descansos semanales, las vacaciones, el aguinaldo, la bonificación anual, decretado para trabajadores del sector privado y público, entre otros.”³

Cabe resaltar que, los derechos no pueden reducirse y darles preferencia a las prestaciones de ley.

“El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

³ Op. Cit. Pág. 18



El carácter necesario deviene de la importancia que para los trabajadores significa contar con una normativa que garantice sus derechos derivados de la relación laboral, siendo prudente mencionar que, ante los abusos del liberalismo económico, se hizo necesaria la intervención del estado precisamente para salvaguardar los derechos laborales, necesidad que con el paso del tiempo no ha desaparecido aun y cuando existan corrientes tanto económicas como jurídico laborales.

Lo imperativo y aplicación forzosa se deriva del carácter obligatorio y coercitivo de la norma jurídica, tomando en cuenta que las únicas normas que no son coercibles son las morales por ser esencialmente unilaterales, pero en el caso de las disposiciones legales de derecho laboral su observancia es obligatoria más aún por tratarse de normas tutelares de los derechos laborales. También en este principio debe de destacarse “el hecho de que la autonomía de la voluntad está limitada, esto en dos vertientes, la primera porque el patrono no puede imponer su voluntad respecto a las condiciones o términos del contrato, tiene obligadamente que cumplir con las disposiciones legales; y la segunda respecto al trabajador que en la necesidad de contar con un medio de sustento voluntariamente no puede renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le confiere.”⁴

Cabe resaltar que, el patrono no puede imponer su voluntad respecto a las condiciones o términos del contrato, tiene obligadamente que cumplir con las disposiciones legales.

⁴ **Ibid.** Pág. 21

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante toda la posición económica de las partes y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Existe la necesidad de que la legislación laboral debe de responder a la realidad en la que vive el sector laboral, basándose en las condiciones de vida del trabajador, pues éstas deben de estar enmarcadas dentro del decoro y la dignidad humana, especialmente cuando atiende aspectos salariales y seguridad social.

La objetividad debe de responder a las posibilidades patronales, es por esto que la legislación debe de buscar un punto de equilibrio entre el capital y el trabajo, para que con ello puedan resolverse con absoluta justicia o equidad en su caso los problemas que nazcan de las relaciones obrero-patronales.”⁵

Asimismo, es necesario que deban resolverse con justicia o equidad los problemas que surjan de las relaciones obrero-patronales

De conformidad con el considerando literal “e”, “el derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el

⁵ **Ibid.** Pág. 23



interés social o colectivo”. Es indudable que cuando se está protegiendo el derecho de la mayoría, en donde el interés social prevalece sobre el particular, siempre estaremos hablando del derecho público.

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

Que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

“Desde los primeros trabajos realizados por el hombre, se ha considerado que, a la par de una democracia económica en donde las riquezas son repartidas de forma equitativa, debe existir una democracia social que consiste en el acceso a la educación, a la salud, y especialmente a la seguridad social; y también democrático por garantizar constitucionalmente el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, sin cuyo precepto constitucional sería una negación al propio derecho del trabajo. Se debe enfatizar en que, tal y como se indica en la cita, al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad

económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.4. Principios complementarios del derecho laboral

Simultáneamente de los mencionados, debe de hacerse alusión al principio de sencillez, economía, celeridad procesal así como al principio de conciliación de que está recubierto el derecho laboral, estos principios se subrayan dentro del procedimiento laboral, pero que forman parte significativo pues por ser el derecho del trabajo un derecho encaminado a tutelar a los trabajadores que en algún participación carecen de los conocimientos, grado de cultura o escolaridad que les consienta asumir una defensa docta de sus derechos, se ha efectuado un conjunto de normas procesales desprovistas de formalismos, permitiendo incluso subsanar la demanda, cuando ésta no contiene los requisitos legales y que se encuentra respaldado por las disposiciones del Artículo 334 del Código de Trabajo guatemalteco.

“Artículo 334. Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Artículo 332, el juez de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite.”

De acuerdo con el artículo mencionado en párrafo anterior, el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite



Para concluir se constituye la necesidad de que todo ser humano sujeto a una relación laboral, debe conocer, pero sobre todo exigir que se reverencien los principios o pilares sobre los cuales se originó el derecho de trabajo, garantizando de esta manera el respeto a los derechos laborales tanto de los contratantes y trabajadores.

Pero esto puede no ser visible ante la falta de propaganda de los mismos, por el analfabetismo que existe en el discernimiento legal sobre información de índole laboral que desconocen los dependientes de trabajo.

1.5. Sujetos del derecho de trabajo

En el Código de Trabajo, establece en el Artículo 3 se establece que “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” En términos generales, es trabajador toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo

Patrono y la empresa

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de dieciocho años y en pleno goce de sus facultades y derechos.



En el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera.

“Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Por lo que para poseer el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo.”⁶

Debe resaltarse que, para poseer el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo.

Según el Código de Trabajo en su Artículo 2 el “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”

Según la cita, el patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo.

⁶ Bino Ponce Carlos Enrique. **Introducción al estudio del derecho individual del trabajo guatemalteco.**
Pág. 30



“Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble de conformidad con el Artículo 655 del Código de Comercio por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica.”

Para finalizar se debe puntualizar, en primer lugar que para que una relación laboral se pueda llevar a cabo se necesitan de ambos sujetos tanto del trabajador como del patrono y la agrupación o fuente de trabajo, sin uno de los cuales no se puede concebir el desarrollo de dicha relación, productora de derechos y obligaciones para los sujetos; en segundo lugar que ante el eficaz y armónico desarrollo de la correspondencia laboral es imprescindible el conocimiento de las funciones que desempeñen los sujetos en el ámbito de trabajo, delimitándose en un contrato, que materializa las jurisdicciones que le corresponden a cada uno de ellos.

Hay diferentes significados y definiciones para el término patrono, como por ejemplo: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo; sin embargo, todos los autores coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale Madrid quien indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código que las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República.”



Trabajador

Un trabajador es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a la legal establecida, puede considerarse trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos casos, permiso de sus padres o tutores. Si, aun siendo una persona adulta, no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

“Artículo 3. Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” El citado artículo muestra lo que es trabajador como toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros.

Auxiliares del patrono

Los representantes pueden ser varios y pueden estar todos o solamente uno, dos en una empresa, incluso pueden aumentar según las condiciones de la empresa, entidad o industria, según como los necesite. Para nuestra legislación y estos son:

- Representante patronal.
- Trabajador de confianza.
- Intermediario.



En conclusión, el derecho de trabajo es una rama del derecho público que tiene por objeto mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos; entre sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores delegándose al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el resguardo de los mismos.





CAPÍTULO II

2. Seguridad laboral en las empresas

La seguridad industrial y administración de la salud, tiene como propósito principal la conservación de la salud de los operarios lo cual pretende básicamente de un programa de protección de salud, prevención de incidentes y enfermedades profesionales y forzosamente se extiende más allá de los límites de la mera prevención, incluyendo el semblante más amplio de la salud total del trabajador.

“Para este autor la seguridad trata de los efectos agudos de los riesgos. Todo mundo desea un lugar de trabajo seguro, pero lo que cada persona está dispuesta a hacer para lograr este útil objetivo puede variar mucho.

La consecuencia es que la gerencia de cada firma debe decidir a qué nivel, a lo largo de un amplio espectro, debe dirigir el esfuerzo de la seguridad. Algunos administradores niegan esta responsabilidad e intentan dejar la decisión a los empleados.”⁷

La cita anterior señala que, la consecuencia es que la gerencia de cada firma debe decidir a qué nivel, a lo largo de un amplio espectro, debe dirigir el esfuerzo de la seguridad.

⁷ Asfahl, C., Rieske, D. **Seguridad industrial y administración de la salud.** Pág. 11



Esta estrategia parece cuadrar con los principios dedicados de la libertad personal y la responsabilidad individual; pero dicha privación de responsabilidad de la gerencia genera una decisión por ausencia y por lo general el resultado es un nivel de seguridad relativamente bajo en el lugar de trabajo.

Cada vez es mayor el número de instituciones que conceptúen sus propios servicios de seguridad. Según el esquema de organización de la institución, los servicios de seguridad tienen la finalidad de constituir normas y procedimientos que aprovechen los recursos disponibles para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos.

Muchos servicios de seguridad no obtienen derivaciones, e incluso fracasa, porque no se apoyan en directrices primordiales bien delineadas y comprendidas por la dirección de la institución o porque no se desarrollaron apropiadamente sus diversos aspectos.

El programa debe ser establecido partiendo del principio de que la prevención de accidentes se alcanza mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuadas, y no sólo pueden ser bien aplicadas mediante un trabajo en equipo. En rigor, la seguridad es una responsabilidad de línea y una función. En otras palabras, cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en la institución un organismo de seguridad para asesorar a todas las jefaturas con relación a este asunto.

La seguridad laboral son todas las técnicas y procedimiento usados para detectar y evaluar los riesgos con el objetivo de poder eliminarlos o controlarlos



2.1. Prevención de accidentes en las empresas

“Un hecho no premeditado del cual resulta un daño considerable. También describe que el accidente es la ocurrencia de una serie de hechos que, en general y sin intención, produce lesión corporal, muerte o daño material. Y a la vez considera que el accidente es un hecho súbito, inesperado, imprevisto aunque algunas veces es previsible y no premeditado ni deseado que ocasiona daño considerable, aunque no especifica si se trata de daño económico perjuicio material o daño físico a personas sufrimiento, invalidez o muerte.”⁸

La cita anterior muestra que, un hecho no premeditado del cual resulta un daño considerable. También describe que el accidente es la ocurrencia de una serie de hechos que, en general y sin intención, produce lesión corporal, muerte o daño material.

La seguridad busca empujarse los accidentes de trabajo. Estos provocan, directa o indirectamente, lesión corporal, perturbación funcional o enfermedad que ocasiona la muerte, la pérdida total o parcial, indestructible o temporal de la capacidad para el trabajo. La palabra accidente representa un acto imprevisto, perfectamente evitable en la mayor parte de los casos. Las estadísticas de accidentes de trabajo, por ley, comprenden también los accidentes del trayecto, es decir, aquellos que ocurren en el transporte del empleado de su vivienda a la empresa, y viceversa.

⁸ Chiavenato. **Gestión del talento humano**. Pág. 18



Accidentes por trabajo

“El mismo autor hace mención sobre accidente sin dejar de asistir a trabajar. Después del accidente, el empleado continúa trabajando. Este tipo de accidente no se considera en los cálculos de los coeficientes de frecuencia ni de gravedad, aunque debe ser investigado y anotado en el informe, además de presentado en las estadísticas mensuales.”⁹ Los accidentes de trabajo.

Accidentes con inasistencia al trabajo

Entre los más importantes están:

- Incapacidad temporal.

Pérdida total de la capacidad de trabajo en el día del accidente o que se extienda durante un periodo menor de un año. A su regreso, el empleado asume su función sin reducir la capacidad.

Cuando se agrava la lesión en el caso de que el accidente no le imposibilita asistir al trabajo y debe dejar de asistir, el accidente recibirá nueva designación; es decir, se considerará accidente con inasistencia al trabajo, y el periodo de inasistencia se iniciará

⁹ Chiavenato. **Op. Cit.** Pág. 19



el día en que se comprobó el agravamiento de la lesión. En este caso, se mencionará en el informe del accidente y en el informe del mes:

- Incapacidad permanente parcial.
- Reducción indestructible y parcial de la capacidad de trabajo.

La incapacidad permanente parcial generalmente está motivada por:

- Pérdida de cualquier miembro o parte del mismo.
- Reducción de la función de cualquier miembro o parte del mismo.
- Pérdida de la visión o reducción funcional de un ojo.
- Pérdida de la audición o reducción funcional de un oído.

Cualesquiera otras lesiones orgánicas, perturbaciones utilizables o psíquicas que ocasionaren, en opinión del médico, disminución de menos de tres cuartas partes de la capacidad de trabajo.

- Incapacidad total permanente.
- Pérdida total inquebrantable de la capacidad de trabajo.
- La incapacidad total permanente está motivada por:
- Pérdida de la visión de los dos ojos.
- Pérdida de la visión de un ojo, reducción en más de un miembro de sus partes esenciales mano o pie.
- Pérdida de la visión de un ojo, simultáneamente con la pérdida anatómica o impotencia funcional de una de las manos o de un pie.
- Pérdida de la audición de ambos oídos, o reducción en más de la mitad de su función.



Hay otras lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o psíquicas indestructibles que ocasionen, según opinión médica, la pérdida de tres cuartas partes o más de la capacidad de trabajo.

2.2. Causas de los accidentes en las empresas

Según el tratadista comenta que la mayor parte de las causas de los accidentes pueden identificarse y eliminarse para evitar nuevos accidentes. Según la *American Standards Association*, las principales causas de accidentes son:

- Agente

Se delimita como el objeto o la sustancia como lo son máquinas, local o equipo que podrían protegerse de manera adecuada directamente relacionado con la lesión, como prensa, mesa, martillo, herramienta.

- Parte del agente

Aquella que está estrechamente mancomunada o relacionada con la lesión, como el volante de la prensa, la pata de la mesa, el mango del martillo.

- Condición insegura

Condición física o mecánica existente en el local, la máquina, el equipo o la instalación el que podría haberse protegido o reparado y que posibilita el accidente, como piso resbaladizo, aceitoso, mojado, con altibajos, máquina sin resguardo o con poleas y partes móviles desprotegidas, instalación eléctrica con claves deteriorados, motores sin polo a tierra, iluminación deficiente o inadecuada.

- Tipo de accidente

Representación o modo de contacto entre el agente del accidente y el accidentado, o la consecuencia de este contacto, como golpes, caídas, resbalones, choques.

- Acto inseguro

Quebrantamiento del procedimiento aceptado como seguro, es decir, dejar de usar equipo de resguardo individual, distraerse o conversar durante el servicio, fumar en área prohibida, lubricar o limpiar maquinaria en movimiento.

- Factor personal de inseguridad

Cualquier característica insuficiencia o alteración mental, psíquica o física, accidental o permanente, que permite el acto inseguro. Son problemas como visión defectuosa, fatiga



o intoxicación, problemas de hogar, desconocimiento de las normas y reglas de seguridad.

2.3. Costos directos e indirectos de los accidentes

“Según el autor que se ha citado dado que el accidente de trabajo constituye un factor negativo para la empresa, el empleado y la sociedad, deben analizarse sus causas y costos. El seguro de accidentes de trabajo sólo cubre los gastos médicos y las indemnizaciones al accidentado. Para las demás modalidades de seguro contra riesgos fortuitos, como el fuego, por ejemplo, la compañía aseguradora fija tasas de acuerdo con el riesgo individual existente en cada empresa.”¹⁰

El costo directo del accidente es el total de los gastos resultantes de los compromisos para con los empleados expuestos a los riesgos inherentes al ejercicio del trabajo, como la colaboración médica y hospitalaria dada a los accidentados, y las pertinentes indemnizaciones, ya sea diaria o por incapacidad permanente. En general, estos gastos los cubren las compañías de seguros.

El costo indirecto del accidente de trabajo, cobija todos los gastos de elaboración, gastos generales, lucro cesante y demás elementos cuya incidencia varía según la empresa. Recientemente, el seguro social incluyó en el costo indirecto del accidente de trabajo los siguientes aspectos:

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 21



Gastos del primer tratamiento

- Obligaciones sociales
- Costos del tiempo perdido por la víctima
- Pérdida por disminución del rendimiento del accidentado al retornar al trabajo
- Pérdida por el menor rendimiento del trabajador que sustituye temporalmente al accidentado.

Cálculo del tiempo perdido por los compañeros de trabajo.

En unos cuantos países se acepta la proporción de 4 a 1 entre los valores de los costos indirecto y directo. Por tanto, el costo indirecto personifica cuatro veces el costo directo del accidente de trabajo, además de la tragedia personal y familiar que puede ocasionar el accidente de trabajo. La cantidad de accidentes de trabajo matriculados en algunos países es alarmante. En la mayor parte de los casos, se trasgreden las normas de seguridad en el trabajo, que si se obedecieran podrían comprimir esta lamentable incidencia.

2.4. Planes de seguridad en el trabajo

Un plan de higiene en el trabajo cubre por lo general el siguiente contenido teniendo en cuenta la seguridad en sí misma es una responsabilidad de línea y una función de staff frente a su especialización. Las condiciones de trabajado, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, etc., determinan los medios materiales



preventivos. La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción. Las oficinas, los depósitos, entre otros, también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones afectan a toda la empresa.

El plan de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo selección de personal, adaptación del trabajo al hombre racionalización del trabajo, además de los factores socio psicológicos, razón por la cual ciertas organizaciones vinculan la seguridad al órgano de recursos humanos.

La seguridad en el trabajo en indiscutibles organizaciones puede llegar a movilizar todos los elementos para el entrenamiento y elaboración de técnicos y operarios, control de cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de los mecanismos de control de incendios, primeros auxilios, y para la elección, adquisición y distribución de una continuación de elementos de vestuario del personal anteojos de seguridad, guantes, cascos, botas, entre otros.

2.5. Protección a los trabajadores con relación a la higiene

“El doctrinario comenta que la higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.”¹¹

¹¹ **Ibíd.** Pág. 23

La higiene en el trabajo está concerniente con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir de la disertación y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo. Con relación a las condiciones ambientales como seguridad de la empresa, se especifica que las tres áreas más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son:

Iluminación

Conjunto de luminosidad que se presenta en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. De este modo, los esquemas de iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe confeccionar, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, más necesaria será la luminosidad en el punto focal de trabajo.

La iluminación deficiente ocasiona fatiga a los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo. Un sistema de iluminación debe cumplir los siguientes requisitos:

- Ser suficiente de modo que cada bombilla o fuente luminosa proporcione la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo.
- Estar constante y uniformemente distribuidos para evitar la fatiga de los ojos, que deben acomodarse a la intensidad variable de la luz. Deben evitarse contrastes



violentos de luz y sombra, y las oposiciones de claro y oscuro. En el siguiente cuadro se pueden observarse los niveles mínimos de iluminación para las tareas visuales.

- Las distribuciones de luz pueden ser cuatro:
- Iluminación directa. La luz incide directamente sobre la superficie iluminada. Es la más económica y la más utilizada para grandes espacios.
- Iluminación indirecta. La luz incide sobre la superficie que va a ser iluminada mediante la reflexión en paredes y techos. Es la más costosa. La luz queda oculta a la vista por algunos dispositivos con pantallas opacas.
- Iluminación semi-indirecta. Combina los dos tipos anteriores con el uso de bombillas translúcida para reflejar la luz en el techo y en las partes superiores de las paredes, que la transmiten a la superficie que va a ser iluminada. De igual manera, las bombillas emiten cierta cantidad de luz directa; por tanto, existen dos efectos luminosos.
- Iluminación semi-directa. La mayor parte de la luz incide de manera directa en la superficie que va a ser iluminada y cierta cantidad de luz la reflejan las paredes y el techo.

Ruido

El ruido se considera un sonido o barullo indeseable. El sonido tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia es el número de vibraciones por segundo emitidas por la fuente de sonido y se mide en ciclos por segundo.

La intensidad del sonido se mide en decibelios. La evidencia y las investigaciones realizadas muestran sin embargo la influencia del ruido sobre la salud del empleado y principalmente sobre su audición es poderosa.

La exposición prolongada a elevados niveles de ruido produce, de cierta manera, pérdida de audición proporcional al tiempo de exposición. En otras palabras, cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, mayor será el grado de pérdida de audición.

El efecto desagradable de los ruidos depende de:

- La intensidad del sonido.
- La variación de los ritmos o irregularidades.
- La frecuencia o tono de los ruidos.
- La intensidad del sonido varía de manera considerable.

La menor vibración sonora audible corresponde a un decibelio, en tanto que los sonidos extremadamente fuertes provocan a menudo sensación dolorosa. La siguiente tabla da una idea de la intensidad del sonido.

El nivel máximo de intensidad de ruido permitido legalmente en el ambiente de trabajo es 85 decibelios. Por encima de esta cifra, el ambiente se considera insalubre. Los ruidos entre 85 y 95 decibelios pueden causar daños auditivos crónicos, directamente proporcionales e intensidad, frecuencia y tiempo de exposición.



Temperatura

Una de las circunstancias ambientales importantes es la temperatura. Existen cargos cuyo sitio de trabajo se caracteriza por dominantes temperaturas, como en el caso de proximidad de hornos siderúrgicos, de cerámica y forjadas, donde el ocupante del cargo debe vestir ropas adecuadas para proteger su salud.

En el otro extremo, existen obligaciones cuyo sitio de trabajo exige temperaturas muy bajas, como en el caso de las cuevas extremas, la insalubridad constituye la característica principal de estos ambientes de trabajo.

Humedad

La humedad es resultado del alto grado de contenido higrométrico del aire. Existen condiciones de elevada humedad en el sitio de trabajo, como en el caso de la mayoría de los telares, que demandan alta graduación higrométrica para el tratamiento de los hilos.

Sin embargo, existen condiciones ambientales de poca o ninguna humedad, como en el caso de las manufacturas de cerámica, donde el aire se denomina seco. En esos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal. Los altos niveles de humedad pueden favorecer la proliferación de hongos, ácaros y otras plagas, causando daños a la salud y la productividad de los empleados.



2.6. Calidad de vida en el trabajo

“Para esta tratadista la higiene en el trabajo o higiene industrial, como muchos la denominan, es eminentemente preventiva, ya que se dirige a la salud y al bienestar. También menciona lineamientos que ayudan a tener una calidad de vida en el trabajo laboral y se pueden obtenerse de la siguiente manera: mediante la educación de los obreros, jefes, gerentes, entre otros, haciendo conciencia de los peligros existentes y entrenar para evitarlos. Permanecer en alerta ante los riesgos existentes en los lugares de trabajo.”¹²

Lineamientos más distinguidos para una calidad de vida:

- Eliminación de las causas de enfermedad profesional.
- Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o con capacidades diferentes.
- Prevención del empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

La administración de recursos humanos abarca las diligencias de provisión de los recursos humanos obligatorios para la organización, reclutamiento y selección de personal, su aplicación en puesto de trabajo, representación y análisis de cargos,

¹² Delgado, Ena. **Formación y orientación laboral**. Pág. 45



evaluación del desempeño, mantenimiento dentro de un espíritu constructivo y sano, remuneración adentro de patronos objetivos, equitativos y motivadores; y, finalmente planes de beneficios sociales destinados a sustentar una cadena de servicios y beneficios de la infraestructura.

Todas estas diligencias, dentro del contexto organizacional, son importantes para la obtención, la concentración y el mantenimiento de habilidades y aptitudes capaces de asegurar la eficiencia organizacional.

Todas deben desarrollarse de manera concordada y adecuada. Así mismo, se necesitan otras actividades paralelas para asegurar la disponibilidad de las habilidades y competitividades de la fuerza laboral.

Para concluir se debe tener en cuenta que todas las actividades que realiza una empresa o ya sea una institución tanto en lo que se refiera a lo que se ha denominado como seguridad laboral como también lo relacionado con la higiene son variables que como patronos o empresarios deben cuidar cada aspecto para resguardar a los trabajadores en este caso y con relación al tema personas de 35 años o más.

CAPÍTULO III



3. Inserción laboral para las personas mayores

Para el Ministerio de Trabajo de Guatemala la inserción laboral, se refiere a ofrecer trabajo de forma activa a las personas con una edad prolongada, para así brindar a los trabajadores la eventualidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse. En la cual impacta de una manera positiva el funcionamiento general de los equipos de trabajo. “Según la doctrina los procesos de inserción y exclusión social representan uno de los más grandes desafíos para sociedades, ya que dificulta reconocer diversos actores, subjetividades y vínculos.”

“Las experiencias que son relacionadas con la infancia y la juventud, los procesos migratorios, diversidad de género y cultura, representan la exigencia de identificar las transformaciones en el tiempo y modo de cómo son percibidas por las instituciones ya sea de carácter público o privado. Señalan que existen diferentes grados de inclusión:

- Inserción/exclusión primaria

Se refiere a cómo se perciben las modalidades y grados de acceso de los adultos mayores a las prestaciones de sistemas sociales especializados en funciones, es el proceso necesario para que una persona pueda conseguir un empleo y así pueda llevar el sustento a su familia.



- Inserción/exclusión secundaria

Se refiere a las modalidades y grados de participaciones en redes sociales de apoyo mediante las cuáles cubren sus necesidades socio-afectivas o materiales.

- Inserción/exclusión simbólica

Se refiere tanto a los conocimientos como a las creencias, prejuicios, atribuciones, estereotipos y equivalentes que se notifican en la sociedad finalmente.

- Inserción/exclusión autor referida

Se refiere a cómo las personas afrontan sus procesos cotidianos y la motivación para sostener sus bienestar psicológicos.”¹³

La inserción laboral se refiere al empleo que es completado por las empresas normalizadas, esto quiere decir, que el empleo debe de ser exactamente igual y en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador sin discapacidad respecto a las tareas, sueldos y horarios.

¹³ Aguilar, S. y Cardona. **Ingresos laborales, transferencias y seguridad económica.** Pág. 45



“Los autores citados anteriormente, establecen que la inclusión laboral trata de que las organizaciones velen por las personas con discapacidad e implementen dar trabajo a éstas personas en la que se les den los mismos horarios, tareas y condiciones de trabajo que una persona sin discapacidad.”¹⁵

La inserción del adulto se trata de una interposición de relevancia, dado el bajo nivel de empleo existente entre las personas trabajadoras de mayor edad y su salida prematura del mundo laboral.

En esta investigación, se resalta la importancia de aprovechar el potencial de la persona atendiendo a todo su ciclo vital, sin que la edad suponga una barrera para su inserción, participación y continuidad en el mercado laboral.

“La inclusión laboral de los adultos es la contratación de profesionales en la tercera edad, debido a la experiencia laboral que poseen para optar por el puesto de asesor y aportar sus conocimientos a la empresa.”¹⁴ Como se evidencia en la cita anterior, la importancia de incluir la contratación de profesionales de la tercera edad.

3.1. Ámbito laboral para las personas mayores

“Los autores ya citados argumentan que la edad es considerada como un factor de gran desventaja para lograr un nuevo empleo. Por lo que genera en las políticas de

¹⁵ Aguilar, S. y Cardona. **Op. Cit.** Pág. 47 **Ibíd.** Pág. 51



contratación discriminación por motivos de edad. Ningún adulto espera ser contratado cuando éstos tengan mayor de 35 años.”¹⁵ Además, los mismos autores, sobresalen que el trabajo constituye una parte importante en la vida de las personas de la tercera edad, ya que su índice de trabajadores se encuentra activo.

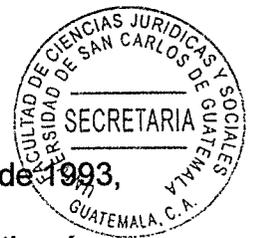
Sin embargo, el discernimiento que éstos tienen para ser futuros trabajadores no está definido por los componentes que inciden en las conductas a la hora de buscar empleo y enfrentarse a las derivaciones del desempleo. También, existen estereotipos que consiguen contribuir a una discriminación laboral por motivos de edad, en la que están concernientes con una falta de adaptabilidad a los cambios, rigidez en los hábitos y un menor desplazamiento de aprendizaje en las personas empleadas de mayor edad.

Los autores afirman que, en el mundo laboral, existen ciertos discernimientos negativos de las personas de la tercera edad para encontrar trabajo, debido a las políticas que se manipulan hoy en día en las organizaciones a la hora de contratar personal, ya que se establecen en estereotipos que caen en la discriminación ante este tipo de personas.

3.2. Ámbito laboral para las personas mayores en Guatemala

El tratadista citado en esta ocasión resaltó que en Guatemala existen leyes que amparan a los adultos mayores:

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 52



En la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 con reformas de 1993, en el Artículo 51, establece la protección a los menores y ancianos. "...les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social".

El decreto 85-2005, establece el aporte económico de Q400 mensuales para adultos en extrema pobreza sin cobertura social. En esta normativa, señala que este beneficio se puede optar a partir de los 65 años de edad.

Así como también, el Congreso de la República de Guatemala en el decreto 80-96 de la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad de la Procuraduría de los Derechos Humanos desglosa una serie de artículos que protegen a los adultos mayores mencionadas a continuación:

Artículo 1. "La presente ley tiene por objeto y finalidad tutelar los intereses de las personas de la tercera edad, que el Estado garantice y promueva el derecho de los ancianos a un nivel de vida adecuado en condiciones que les ofrezcan educación, alimentación, vivienda, vestuario, asistencia médica geriátrica y gerontológica integral, recreación y esparcimiento, y los servicios sociales necesarios para una existencia útil y digna."

De acuerdo con la cita anterior, se ve la necesidad de que el Estado garantice y promueva el derecho de los ancianos a un nivel de vida adecuado en condiciones que les ofrezcan educación, alimentación, vivienda, vestuario, asistencia médica.



Artículo 6. “Toda persona de la tercera edad tiene derecho a que se le de participación en el proceso de desarrollo del país y a gozar de sus beneficios.”

Este artículo indica que las personas de la tercera edad tienen derecho a la participación en el desarrollo del país.

Artículo 11. “Las personas ancianas que sean objeto de malos tratos, ofensas, humillaciones o lesiones, tendrán derecho a solicitar protección ante juez competente contra el o los responsables de los mismos. Actuaciones a las cuales la autoridad les dará prioridad.”

Según el artículo anterior, los ancianos que sean víctimas de malos tratos y humillaciones, tienen el derecho de hacerlo saber ante juez competente.

Artículo 14. “El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, las universidades del país, los establecimientos de educación pública y privada y cualquier otra organización de salud, fomentarán la investigación y el estudio de la población senescente, para tomar las medidas de prevención y emitir normas de atención actualizada a nivel nacional.”

De acuerdo en este artículo se le da valor a la fomentación de la investigación, de parte del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, las universidades del país, los establecimientos de educación pública y privada.



Artículo 15. “El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social por conducto de sus dependencias, en coordinación con otros organismos, desarrollará acciones que tiendan a proteger a los ancianos, así como a fortalecer su autoestima para que se mantengan dentro del sistema de producción, conforme a programas y reglamentos que para el efecto se emitan.”

El anterior artículo está dirigido a fortalecer la autoestima de las personas de tercera edad, para que se mantengan dentro del sistema de producción, conforme a programas y reglamentos que para el efecto se emitan.

Artículo 20. “Toda persona de la tercera edad, debe tener acceso a la educación formal e informal sin que la edad sea un limitante, con el objeto de que siga cooperando con el desarrollo del país.”

Según el artículo anterior, toda persona de la tercera edad, debe tener acceso a la educación formal e informal.

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



La cita anterior evidencia el derecho a tener ingreso económico seguro para las personas de tercera edad.

Artículo 23. “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, vigilará por que los trabajadores del sector público y privado, cuando sean despedidos se contemple lo que establece el Código de Trabajo en materia de edades, a razón de no ser forzados a renunciar por motivo de edad, siempre y cuando se encuentre en buen estado de salud y, cuando así suceda, sea con la anuencia del trabajador y se le reconozcan las justas prestaciones que le corresponden.”

En la anterior cita del Artículo 23 se señala la necesidad de proteger a las personas de la tercera edad en materia de edades para que no sean forzados a renunciar por motivo de su edad.

Artículo 24. “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social promoverá programas de reinserción laboral y capacitación empresarial a las personas de tercera edad, que su capacidad, funcionalidad y necesidad lo ameriten, dándole preferencia a los que no gocen de ningún beneficio.”

El Artículo 24 propone que se fomenten programas de reinserción laboral y capacitación empresarial a las personas de tercera edad, que su capacidad, funcionalidad y necesidad lo ameriten.



Artículo 25. “El Estado realizará estudios actuariales de la situación de la población jubilada y adoptará las medidas necesarias que se adecuen a la realidad, derivada de los ciclos económicos que afectan al país, para incrementar las prestaciones económicas sociales, que coadyuven a mejorar la calidad de vida de ese grupo poblacional.”

De acuerdo con el Artículo 25, el Estado debe realizar estudios actuariales de la situación de la población jubilada y adoptar medidas necesarias que se adecuen a la realidad.

3.3. Casos de exclusión en el ámbito laboral

Además, los autores indican que en el ámbito laboral se dan casos sobre la exclusión, porque muchos contratantes creen que los adultos mayores no son aptos para cumplir las tareas y responsabilidades con eficiencia, sin tomar en cuenta la costumbre adquirida que estos adultos conservan, en el cual la experiencia tiene más valor.

Asimismo, señala que la contingencia en que un adulto mayor encuentre un empleo es muy baja. También, considera que la inclusión de adultos mayores es valiosa por los valores que aportan como la puntualidad, responsabilidad, tolerancia, lealtad y respeto hacia los demás.

También, en Guatemala existe un programa llamado Contrata a un Abuelito, en la que se señala que es una iniciativa de dar empleo a cientos de adultos mayores que andan buscando empresas que ofrezcan trabajo a las personas de la tercera edad.



Tiene como objetivo crear consciencia a los guatemaltecos sobre las capacidades que tienen los adultos mayores de ofrecer servicios de calidad y reforzar la idea de que estas personas son valiosas y activas. Para dicho programa, se cuenta con una base de datos en donde están inscritas personas mayores de 55 años.

Los autores citados anteriormente, hacen énfasis en que los adultos mayores en el transcurso de su vida empiezan a presentar cambios en su desarrollo físico, cognoscitivo y psicosociales, por lo que no tienen las mismas capacidades y tampoco las habilidades que los jóvenes poseen, ya que se puede evidenciar por medio de cambios sensoriales, sistemáticos y psicomotores.

Pues su visión y audición ya no es la misma, la fuerza empieza a disminuir y presentan fallas en su memoria. Así como también, padecen de enfermedades crónicas como: apoplejía, diabetes, cardiopatía, entre otros.

También presentan dificultades a la hora de caminar y realizar algunas otras actividades porque tienen limitaciones para realizarlas. Asimismo, los de la tercera edad presentan cambios en sus relaciones sociales por lo que existen diferentes teorías sobre el envejecimiento.

Por otro lado, la inclusión laboral se practica en algunas instituciones en la que contratan a las personas que son excluidas por la sociedad, entre ellas, los adultos mayores. Sin embargo, en el ámbito laboral muchas veces no le dan importancia a este tema, por lo



que llegan a tener prejuicios sobre estas personas a la hora de reclutar y seleccionar personal, ya que caen en contratar solamente personal joven.

Por último, es muy importante velar por este grupo que forma parte de la sociedad, ya que las empresas a la hora de filtrar aspirantes para puestos de trabajo, se deberían de basar por medio de la experiencia que un adulto mayor posee porque estos son capaces de realizar su trabajo de manera eficiente.

Los adultos mayores, como todo ciudadano, tienen el derecho de tener un trabajo digno con una buena remuneración. La inclusión laboral tiene beneficios tanto en las organizaciones como en los adultos mayores, ya que pueden aportar de manera satisfactoria a las empresas, mientras que en los adultos mayores puede ser beneficioso para obtener ingresos y mejorar su economía, en tener una reinserción en la sociedad y tener una ocupación en su día a día.

3.4. Casos de inserción en el ámbito laboral

En la actualidad, la mayoría de las sociedades y sus ciudadanos tienen como objetivo superarse profesionalmente para así poder alcanzar sus metas, objetivos y planes de desarrollo personal.

A lo largo de la vida, el ser humano crece y se desarrolla tanto física como mentalmente adquiriendo conocimientos y habilidades. Con la ayuda de la experiencia profesional,



que va adquiriendo durante su desarrollo, puede situarse en diferentes puestos de trabajo en una empresa.

A nivel mundial, la industria se ha encargado de brindar empleo a todas aquellas personas que quieren superarse profesionalmente y tener un sustento con el cual puedan cubrir sus necesidades básicas.

Los puestos de trabajo lo pueden desempeñar las personas que llenen el perfil de puesto con las habilidades, destrezas y aptitudes que se requieren. Según, la Comisión Europea, las tasas de empleo son, en general, más bajas entre las mujeres y los trabajadores de edad avanzada.

Hay más posibilidades que un puesto de trabajo lo ocupe aquella persona que no esté excluido socialmente. A veces, en el mundo laboral puede llegar a discriminar a la persona por su género, estado de salud, edad, entre otros, dejando de contratarlas o despidiéndolas.

El empleo para estas personas es de mayor importancia ya que muchos de ellos necesitan ingresos económicos, así como también tienen aspiraciones y metas de vida. Sin embargo, los autores anteriormente citados establecen que el empleo ha aumentado para los trabajadores que tienen una edad entre los 35 -64 años, alcanzando así un 51.8% en los últimos años y ha ido aumentando significativamente desde 2002.



Por otro lado, en muchos países de Latinoamérica se vive en un contexto de pobreza, desigualdad social y limitado desarrollo. Los adultos mayores en el ámbito laboral se encuentran en una situación económicamente activa.

El Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, establece que casi 30% de los adultos mayores latinoamericanos se encuentran dentro del mercado de trabajo. Esto quiere decir, que menos de la mitad de los adultos mayores cuentan con un empleo formal. El empleo no solamente ayuda económicamente a la persona en sí, sino que también al país donde pertenecen ya que esto aporta a la economía y al desarrollo.

En Guatemala, es común que los trabajadores que conquisten puestos superiores como directivos, jefes y supervisores, al contratar nuevo personal tomen en cuenta principalmente a los jóvenes y/o recientemente graduados para ocupar dichos puestos de trabajo. Haciendo que esta situación afecte en alguna disposición al adulto mayor al ser descartado como futuro colaborador en la empresa debido al rango de edad que mantienen.

También existen componentes como la remuneración, habilidades y conocimientos tecnológicos, por lo que las empresas prescinden de las personas cuando desempeñan cierta edad. Muchas veces por políticas de las empresas no permiten que un adulto mayor se incluya dentro de los puestos de trabajo, impidiendo así darles oportunidad a los adultos que poseen conocimientos y experiencia laboral.

Por ende, el empleo es una vía para que los adultos mayores puedan cumplir sus metas y objetivos dentro del ámbito laboral y así tener la satisfacción de sentirse activos y útiles dentro de las organizaciones poniendo en práctica sus experiencias profesionales.

Además, las empresas pueden potencialmente beneficiarse de los conocimientos y experiencias adquiridos por los adultos mayores; razón por la cual se otorga seguridad a las personas adultas debe de ser primordial en las empresas.

3.5. Elementos que impiden la inserción de un adulto a una empresa

A continuación, se determinan los principales elementos que impiden la inserción del adulto mayor en puestos administrativos, según un grupo de jefes en cinco empresas guatemaltecas:

- consideran a los adultos mayores para la selección y contratación para puestos de trabajos administrativos.
- Conocer si los jefes están dispuestos a implementar planes de formación de los adultos mayores en la empresa.
- Identificar la disposición de los jefes para la organización del trabajo a la hora de la inserción de los adultos mayores.
- Inferir si los planes de desarrollo profesional de las empresas guatemaltecas están ligadas a los adultos mayores.

- Conocer si los colaboradores que toman decisiones en las empresas tienen consciencia sobre la salud de los adultos mayores para situarlos en ciertos puestos de trabajo.
- Analizar si los jefes otorgan la importancia de los conocimientos empíricos que tienen los adultos mayores.
- Indicar si el tiempo de trabajo son acordes a las necesidades y a las capacidades del adulto mayor a la hora de su desempeño.
- Identificar si los jefes están dispuestos a promocionar en la cultura de la organización los prejuicios y diversidad de los adultos mayores.
- Desempeño de las personas de tercera edad en los trabajos

“Este autor define que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.”¹⁶

Los primeros dos elementos del programa motivacional integral enfocan en el vínculo motivación, desempeño. Se comienza con el enfoque en la función del directivo en el establecimiento de expectativas claras y después cambiarse de director en cuanto a permitir a los miembros de un grupo de trabajo satisfacer tales expectativas.

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 55



Los autores mencionan que la planeación tiene varios pasos como lo es definir metas dentro de la organización, luego crear una estrategia para llevarlas a cabo, y por último coordinar a la empresa para cumplir este proceso y por supuesto que sea efectivo.

La planificación laboral, es el proceso de garantizar que se cuente con el personal adecuado tanto hoy como el futuro, para ayudar a cumplir con sus objetivos estratégicos.

La planeación es formal o informal. Todos los gerentes planean y en parte lo hacen informalmente. En la planeación informal nada está escrito y hay pocas metas. Esta forma de planeación se hace en empresas pequeñas, en donde el propietario o director tiene una visión acerca de hacia dónde quiere que marche su negocio y cómo quiere hacerlo, es general y le falta continuidad. Aunque es más común en las organizaciones pequeñas tienen planes y procesos de elaboración muy complicados.

La mayor parte de tendencias han demostrado una relación entre el compromiso social y el desempeño económico. Aunque es importante tener cuidado en no sacar conclusiones consideradas como subjetivas a las metas y resultados exigidos por la empresa, es necesario ser claros en los medios y estrategias para alcanzar los objetivos, de esta forma tener una estrecha relación y no convertirse en algo inalcanzable.

La responsabilidad social que se tiene va mucho más allá de lo planteado al cumplir con las expectativas y visiones propuestas, pero en ello se debe de ser realista para no perjudicar los resultados que brindara la empresa.



Mencionan las medidas del desempeño económico como más objetivas, pero se toman sólo el desempeño económico, pero se toman para indicar sólo el desempeño económico de corto plazo.

Es muy posible que el efecto de la responsabilidad social en las utilidades de la empresa se dé luego de varios años. Si hay un lapso prolongado, los estudios en los que se toman medidas financieras de corto plazo no van a arrojar resultados válidos.

En conclusión, la inserción o exclusión para las personas que trabajan o quieren trabajar en una empresa y una edad en la cual las empresas se arriesgan a contratar y a la vez tener las medidas suficientes para la protección.





CAPÍTULO IV

4. Mecanismos de protección laboral para personas que tienen treinta y cinco años o más, que presentan sus servicios laborales a empresas

La Organización Internacional del Trabajo ha considerado siempre que las políticas y las acciones consignadas a mejorar las condiciones de trabajo son fundamentales para lograr una paz permanente, al responder a toda una justa distribución de los frutos del progreso e impedir una carrera de igualación a la baja de los derechos de los trabajadores en y entre los países.

La protección laboral involucra proteger a los trabajadores de la explotación, de los riesgos de enfermedades o accidentes, de ingresos ilegalmente bajos o inestables, de horarios de trabajo imprevisibles y de jornadas de trabajo excesivamente largas. Conjuntamente, refuerza la capacidad de los trabajadores y de sus familias para perseguir el bienestar material en circunstancias de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades, y para adaptarse al perfeccionamiento de las circunstancias laborales y vitales.

Aunque el concepto de protección laboral se ha ido concibiendo, principalmente, con el propósito de dar respuesta a las necesidades de los trabajadores asalariados, abarca también a los trabajadores independientes, sobre todo por lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo.

Las medidas de protección de los trabajadores, como la fijación de los salarios mínimos, la reglamentación del tiempo de trabajo, también como las normas sobre la protección de la maternidad y la seguridad y salud en el trabajo, pueden introducir un costo financiero para las empresas a medio plazo.

No obstante, a largo plazo, esas medidas pueden alentar a las empresas a invertir en mejoras tecnológicas y de organización a fin de indemnizar el incremento de los costos, que, a su vez, pueden estimular el crecimiento de la productividad.

Si se conciben y aplican convenientemente, pueden desalentar las prácticas contrarias a la competencia. Un entorno de trabajo seguro e inspirador y una organización del trabajo flexible y provechoso para ambas partes mejoran la competitividad y la productividad, al tiempo que permiten ofrecer a los trabajadores una parte justa de los beneficios derivados del aumento de la productividad.

En los años que van desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta principios de la década de 1970, la relación de trabajo convenida, a saber, el empleo continuo, estable y a tiempo completo con un empleador determinable, era la norma, al menos en los países industrializados, y la piedra angular de la sistemática de empleo.

Durante esos años, se adoptaron más de 70 convenios de la Organización Internacional de Trabajo y países de todo el mundo inspeccionaron altos índices de creación de empleo y, en muchos casos, pleno empleo y empleo relativamente seguro.



Los sindicatos intervenían en el mercado laboral y en el establecimiento de las políticas económicas y se aumentaron la protección de los trabajadores y los regímenes de seguridad social basados en el empleo.

Cabe señalar que durante los años de la posguerra se registró en todo el mundo un enérgico crecimiento de la producción y la productividad y un perfeccionamiento general del nivel de vida de los trabajadores y sus familias.

“Aunque la protección por medio de la legislación fue, la norma, durante ese período la contratación colectiva también desempeñó una función significativa en la reglamentación de las condiciones de trabajo, ya que permitió instituir normas básicas, como el salario mínimo o el número máximo de horas de trabajo, o sirvió para complementar las normas establecidas por ley, y asegurar el desempeño de la legislación nacional. De hecho, las horas de trabajo, junto con los salarios, son una de las cuestiones más antiguas e importantes objeto de la negociación colectiva.”¹⁷

La economía informal sigue existiendo muy extendida, característicamente en los países en desarrollo. La imprevisibilidad y variabilidad de las remuneraciones y de las horas de trabajo, los indignos ingresos, la falta de protección, o la escasa protección, contra enfermedades profesionales y lesiones concernientes con el trabajo, y la exclusión de la cobertura de la seguridad social, siguen siendo la regla para una gran proporción de la fuerza de trabajo.

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 60



A pesar de los notables adelantos alcanzados en la última década, para reducir el número de trabajadores pobres, aproximadamente alrededor de trescientos diecinueve millones de trabajadoras y trabajadores siguen sin poder percibir el suficiente dinero para mantenerse, ellos y sus familias, por encima del umbral de la pobreza, establecido en un dólar con veinticinco centavos de Estados Unidos de Norte América.

4.1. Comité Nacional de Protección a la Vejez (CONAPROV)

“La Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, Decreto Número 80-96 del Congreso de la República y sus reformas” en el Artículo 32 crea el Comité Nacional de Protección a la Vejez, que se podrá abreviar CONAPROV; el cual está integrado de la siguiente manera:

- Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República (SOSEP);
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS);
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB);
- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS);
- Procuraduría General de la Nación (PGN).

Esta misma Ley, establece que estará adscrito en todas sus funciones a la SOSEP. El mismo artículo indica que la SOSEP y el CONAPROV estarán encargados de promover, impulsar, coordinar, realizar y orientar programas y acciones relativas al bienestar y seguridad de las personas de edad avanzada por medio del Programa Nacional de la Ancianidad.



Esta Ley en su Artículo 3, define como de la tercera edad o anciano, a toda persona de cualquier sexo, religión, raza o color que tenga 60 años. Se consideran ancianos en condiciones de vulnerabilidad aquellos que, careciendo de protección adecuada, sufran o estén expuestos a sufrir desviaciones o trastornos en su estado físico o mental y los que se encuentren en situación de riesgo. ¹⁸

En el Artículo 34 de la misma ley, establece que el CONAPROV tendrá a su cargo, en coordinación con las entidades públicas, autónomas y privadas competentes; la aplicación y cumplimiento de las disposiciones contempladas en la presente ley bajo el control y supervisión de la SOSEP, y para el efecto tiene como una de sus facultades: crear, proponer y promover políticas de la tercera edad a nivel nacional.

- Nuevo modelo de atención: redes comunitarias de protección para personas mayores.

Con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas mayores, desde CONAPROV se promueve la creación de redes comunitarias de protección que garanticen el acceso a la atención primaria y por ende la promoción de un envejecimiento activo y saludable.

Con las redes comunitarias logramos brindar atención integral para necesidades de la persona, desde aspectos biológicos, psicológicos y sociales; atendiendo los contextos

¹⁸ http://www.osep.gob.gt/?page_id=735. **Comité Nacional de Protección a la Vejez (CONAPROV)**. (Consultado el 22 de septiembre de 2022).



relacionados con salud, relaciones socio-familiares, el entorno físico y social, donde se inscribe el curso vital de la población de personas mayores.

Para la creación de dichas redes se realiza una base de datos unificada, con las distintas instituciones y ministerios que brindan atención a las personas mayores.

Además, se promueven alianzas con autoridades locales, COCODES y agentes clave para la implementación de capacidades comunitarias.

4.2. Factores de la protección a los trabajadores

Se analiza la protección de los trabajadores desde la perspectiva de tres factores concluyentes:

- La cobertura de las medidas de protección de los trabajadores
- El nivel de protección
- El grado de cumplimiento

Esos factores son oportunos para todas las dimensiones de las condiciones de trabajo, tales como: el entorno de trabajo, salarios, horas de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y protección de la maternidad, aun cuando cada dimensión tiene características propias, estos factores forman parte de las condiciones mínimas para los trabajadores y los cuales de no cumplirse pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores,



4.3. Factor de la cobertura

Se refiere al hecho de que el trabajador esté amparado por la ley o algún otro mecanismo de reglamentación, como la contratación colectiva. Históricamente, diversos sectores económicos y ocupaciones, como la agronomía y el trabajo doméstico, quedaban excluidos del ámbito de aplicación de la legislación laboral. Los trabajadores que practican modalidades de empleo atípicas también tropiezan con dificultades para asociarse a sindicatos o para lograr que se les incluya en convenios colectivos.

En algunos países, las innovaciones de la legislación laboral realizadas recientemente han subsanado deficiencias de responsabilidad; en otros, siguen existiendo carencias. Como se ha indicado anteriormente, algunos países prefieren normalizar la protección de los trabajadores a través de la negociación colectiva más que a través de leyes. Cuando existen corporaciones de trabajadores y de empleadores representativos y sólidos, la negociación colectiva puede ser una herramienta eficaz para reglamentar la protección de los trabajadores. Sin embargo, si la contratación colectiva deja de funcionar, o no funciona eficazmente, y no existe una normativa legal, los trabajadores pueden quedar sin protección.

4.4. Factor del nivel de protección

El nivel de protección se representa al grado de protección que otorgan la ley u otras medidas de reglamentación a los trabajadores. La mayoría de las discusiones sobre la



legislación laboral se toma en el nivel de protección, ignorando los otros factores fundamentales que concretan el concepto de protección de los trabajadores, la cobertura y el cumplimiento.

En algunos países, el nivel de resguardo de la ley puede ser tan bajo que sus efectos en la práctica, para los trabajadores como para las empresas, son insignificantes. Es lo que ocurre, por ejemplo, cuando se establecen salarios mínimos tan bajos que la medida queda desprovista de todo efecto o cuando no existen disposiciones relativas a la licencia de maternidad remunerada. Por otra parte, instaurar un nivel de protección muy elevado de manera poco realista puede obstaculizar el cumplimiento de la ley por parte de las empresas.

El nivel de protección de los trabajadores puede promover a empresas dinámicas a adoptar nuevas tecnologías o estrategias de trabajo que sean más remuneradoras, a fin de absorber el costo inicial de las nuevas medidas de protección.

La protección de los trabajadores puede tener otros instrumentos positivos directos, como, por ejemplo, cuando la licencia de maternidad permite a las empresas retener a personal calificado o cuando las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo contribuyen a prevenir accidentes que resultan muy costosos.

Las empresas que emplean mano de obra barata como única habilidad competitiva pueden tener dificultades para cumplir la normativa laboral y podrían exteriorizar su



oposición, pero no tienen desplazamiento para asegurar el desarrollo económico a largo plazo.

De hecho, uno de los objetivos iniciales del establecimiento de salarios mínimos fue prevenir la expansión de manufacturas parasitarias, entendidas como tales las industrias que pagan salarios insuficientes para sufragar los costos sociales de los trabajadores.

No obstante, dado que la totalidad de las empresas no contribuyen con el desarrollo económico y social de los trabajadores; ni pioneras en avances tecnológicos, es importante instaurar un nivel de protección que proteja realmente a los trabajadores sin inculpar una carga excesiva a las empresas.

La negociación colectiva es un mecanismo útil para lograr ese equilibrio, ya que trabajadores y empleadores conocen bien su sector y, efectivamente, están bien posicionados para encontrar el punto medio.

4.5. Factor del grado de cumplimiento

El cumplimiento se refiere al rendimiento y observancia de la ley en la práctica. En países con economías inconsecuentes de gran tamaño, el cumplimiento de la ley es deficiente, aunque existen datos materialistas que demuestran que, a veces, la normativa legal tiene incidencia en las prácticas de la economía informal.



El cumplimiento puede resultar más dificultosa cuando los respectivos derechos y obligaciones de las partes interesadas no están claros, o cuando preexisten vacíos o insuficiencias en la legislación, en particular con respecto a la interpretación de las disposiciones jurídicas o a su aplicación. Puede surgir desconcierto en lo tocante a la responsabilidad, por ejemplo, en los casos de convenios contractuales que vinculan a varias partes.

Las habilidades de cumplimiento y control de la aplicación corresponderían considerarse parte integral de las políticas de protección de los trabajadores. En las investigaciones y los exámenes de habilidad realizados recientemente se ha destacado la importancia de la sensibilización, la adquisición de conocimientos jurídicos básicos, la persuasión, la prevención y los incentivos, así como de la efectividad de procedimientos efectivos para la imposición de sanciones adecuadas.

Asimismo, es preciso patrocinar medidas de aplicación adaptadas a las circunstancias de los diferentes países y que estén dirigidas preponderantemente a sectores en los que el incumplimiento de las normas es un fenómeno generalizado.

La representación de los trabajadores ayuda a responder el cumplimiento, al igual que la aplicación de estrategias regularizadas de las diferentes autoridades gubernamentales de los países en cuestión. Las iniciativas privadas pueden complementar esos esfuerzos, para brindar una mejor protección a los trabajadores y trabajadoras de sus empresas y generar una mejor estabilidad laboral.



4.6. Política en materia de protección a los trabajadores

“Se han registrado avances en superficies importantes de la protección de los trabajadores, pero que no han beneficiado a todos los trabajadores. Como se explicó anteriormente, el presente informe se articula en torno a los tres principales factores de la protección de los trabajadores de un país: la cobertura de las medidas de protección laboral, el nivel de protección y el grado de cumplimiento. Estos tres factores son útiles para determinar cuáles son las dificultades para asegurar una protección laboral adecuada en materia de horas de trabajo, salarios, seguridad y salud en el trabajo y protección de la maternidad.”¹⁹

En los últimos años, los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adoptado habilidades para fortalecer la protección de los trabajadores sobre la base de los tres factores mencionados. Una solución adoptada comúnmente se ha fundamentado en ampliar la cobertura a grupos que antes estaban excluidos a fin de responder una protección de los trabajadores más incluyente. Además, algunos países han aumentado la protección que ofrecen a los trabajadores. Otros países se han centrado en perfeccionar el cumplimiento de las medidas de protección de los trabajadores de modo que puedan favorecerse de los derechos previstos en la legislación o pactados por negociación colectiva.

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 63



Política salarial

El salario mínimo se ha determinado como la cuantía mínima de la remuneración que un patrón debe pagar a sus asalariados por el trabajo efectuado durante un período determinado, y que no se puede comprimir por medio de un convenio colectivo o de un contrato individual.

El salario mínimo programa retos con respecto a los tres factores antes mencionados. Por lo que se representa a la cobertura también denominada «ámbito de aplicación, el salario mínimo se aprovecha únicamente a los empleados asalariados, es decir, no rige para los trabajadores independientes, que componen una proporción importante de los trabajadores en los países en desarrollo.

Los salarios mínimos pueden fijarse por ley, por decisión de una autoridad competente, por las providencias de los consejos o juntas de salarios, por los juzgados laborales u otros análogos, o confiriendo fuerza de ley a disposiciones de los convenios colectivos. En los países donde la práctica de la negociación colectiva está muy desarrollada, como los países nórdicos, los salarios mínimos se negocian colectivamente. No obstante, por regla general, los otros países se descansen en la negociación colectiva y en la normativa sobre salario mínimo para fijarlo.

En estos casos, la normativa sobre los salarios mínimos perfecciona la negociación colectiva de modo que también queden salvaguardados los trabajadores de sectores u



ocupaciones que no cuentan con sistemas de fijación de los salarios mediante convenios colectivos.

Para la protección de los salarios resulta más fácil cuando existen actores sociales e instituciones jurídicas que descansan a los trabajadores. Los sindicatos desempeñan un papel de suma categoría para garantizar que los trabajadores perciban sus salarios completos y a tiempo.

Los servicios de inspección del trabajo y las reclamaciones de arbitraje o judiciales en materia laboral también cumplen un papel fundamental cuando se producen violaciones de la normativa de protección de los salarios.

No obstante, es importante que estas instituciones coloquen de recursos suficientes para hacer cumplir correctamente esta normativa. En muchos países en desarrollo esto puede crear situaciones muy difíciles e inconvenientes con el pago de los salarios que resultan perjudiciales para los trabajadores, sus familias y la economía local.

Cuando hay escasos recursos es esencial precisar estrategias para hacer cumplir la normativa en materia de salarios en los casos de infracción. Según las investigaciones realizadas ostentaría que establecer un orden de prioridad de las diferentes industrias, reforzar las medidas de disuasión, integrar los ordenamientos de presentación de quejas y de investigación, y formular políticas que mejoren la sostenibilidad del cumplimiento.



En conclusión, las empresas no solo deben la protección a las personas de treinta y cinco años o más, si no a todos los que laboran en dicha empresa, la protección se da en diferentes ámbitos, en este caso se resaltó lo concerniente a la protección salarial teniendo en cuenta que dentro del contrato de trabajo es un factor importante en virtud de que al prestar el servicio se hace a cambio de una remuneración.

En Guatemala, se puede determinar la discriminación que se le hace a las personas mayores de treinta y cinco años; puesto que, es frecuente observar en las ofertas de trabajo, el límite de edades, que hacen que las personas que sean mayores a la antes mencionada, no puedan optar ni competir por un puesto de trabajo.

Este tipo de discriminación, a la que se le llama por edad, considera que después de que se cumpla esa edad, las personas ya han pasado por su vida productiva, y que por el contrario representará un estorbo una carga para la empresa contratante, cuando consideran que pasará enferma o con incapacidad que redundará en ausencias de su trabajo.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA



Ante la premisa de que, en Guatemala hay mecanismos de protección laboral para personas que tienen treinta y cinco años o más, que presentan sus servicios laborales a empresas determinadas; que es necesario cambiarlo, en virtud de que, todos los trabajadores necesitan protección; por lo que no debe existir discriminación por edades y por ninguna condición; ya que todos los trabajadores son dignos de protección.

El problema se presenta cuando, solo un grupo de personas tiene cierta protección adicional a los demás ciudadanos; por la edad, pero también vulnera los derechos de los demás trabajadores, en virtud de que todos son dignos de protección, al prestar sus servicios a una empresa. Es evidente que, las empresas no consideran que sea una discriminación, el hecho de no incluir a todos sus trabajadores dentro de la misma categoría; que necesita que existan condiciones de seguridad para desempeñar sus labores diarias.

En virtud de lo anterior, se hace necesario que se busquen políticas que permitan que exista un control de este tema y que se regule y se promueva la igualdad de condiciones para todos los trabajadores; en relación a que todas las empresas deben tomar las medidas necesarias para brindar seguridad ocupacional a todos sus trabajadores; sin discriminar por edad, por género o por alguna condición específica, siendo el Estado el responsable de velar por la igualdad de condiciones para todos los trabajadores y toda la población guatemalteca.



BIBLIOGRAFÍA



AGUILAR, S. Y CARDONA. **Ingresos laborales, transferencias y seguridad**

económica. (s.l.i.), (s.E.), (s.e.), (s.f.).

ASFAHL, C., Rieske, D. **Seguridad industrial y administración de la salud.** (s.l.i.),

(s.E.), (s.e.), (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** (s.l.i.), (s.E.), (s.e.), (s.f.).

CAMPOS J. **Evaluación de factores presentes en el bienestar laboral.** 3a. ed. (s.l.i.),

(S.E.), (s.f.).

CHIAVENATO. **Administración de recursos humanos.** 5ª. ed. (s.l.i.), (s.E.), (s.f.).

DELGADO, Ena. **Formación y orientación laboral.** (s.l.i.), (s.E.), (s.e.), (s.f.).

http://www.sosep.gob.gt/?page_id=735. **Comité Nacional de Protección a la Vejez**

(CONAPROV). (Consultado el 22 de septiembre de 2022).

LÓPEZ C. G. **Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral.** (s.e)



NÚÑEZ, M. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. (s.e)

OSSORIO Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.

Ed.Heliasta, Argentina 1999.

SACALXOT VALDEZ Carlos B. Lecciones de derecho individual del trabajo. (s.l.i.),

(s.E.), (s.e.), (s.f.).

Legislación:

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

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

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