

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff and a book. Above him is a crown. To the left and right are various symbols, including a lion and a castle. The text around the border reads "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERAS ORBIS CAROLINA".

**LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA
NECESIDAD DE CREAR PUESTOS DE TRABAJO PROTEGIDO PARA LAS
PERSONAS DE 40 A 60 AÑOS DE EDAD**

JUAN MONTERROSO LÓPEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2010.

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

**LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA
NECESIDAD DE CREAR PUESTOS DE TRABAJO PROTEGIDO PARA LAS
PERSONAS DE 40 A 60 AÑOS DE EDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JUAN MONTERROSO LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2010.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana

VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López

VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla

VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz

VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría

VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada

SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

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 del Examen General Público).



Lic. OTTO RENE VICENTE REVOLORIO

Abogado y Notario

Pos grado en Derecho Constitucional Comparado

5 Av. 14-62 Zona 1 Of. 307 Guatemala. Tel. 57044504 – 50748242

Correo: ottovrderecho@yahoo.com



Guatemala, 10 de junio de 2008.



Lic. Marco Tulio Castillo Lufin
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

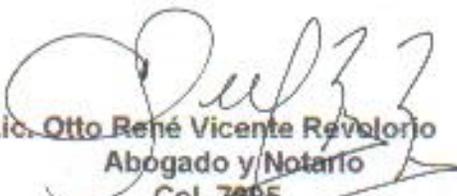
Distinguido Licenciado:

En atención al nombramiento como Asesor de Tesis, del Bachiller **JUAN MONTERROSO LÓPEZ**, me dirijo a usted, haciendo referencia a la misma, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el Dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado,

EXPONGO:

- A) El trabajo de tesis se denomina: **“LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE CREAR PUESTOS DE TRABAJO PROTEGIDO PARA LAS PERSONAS DE 40 A 60 AÑOS DE EDAD”**
- B) El contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.
- C) En virtud de los puntos anteriores, concluyo **informando y dictaminando** a usted, que es procedente ordenarse su revisión y en su oportunidad su discusión en Examen Público de Tesis en nuestra gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de Usted, su deferente servidor.


Lic. Otto René Vicente Revolorio
Abogado y Notario
Col. 7095
*Lic. Otto René Vicente Revolorio
Abogado y Notario*



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de junio de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JUAN MONTERROSO LÓPEZ, Intitulado: "LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE CREAR PUESTOS DE TRABAJO PROTEGIDO PARA LAS PERSONAS DE 40 A 60 AÑOS DE EDAD".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. MARCO TULIO CASTELLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/ragm



Lic. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5 Av. 14-62 Zona 1 Of. 307 Guatemala. Tel. 54066223



Guatemala, 15 de julio de 2008.

Licenciado :

Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Respetable Licenciado.

En atención al nombramiento como Revisor de Tesis del Bachiller **JUAN MONTERROSO LÓPEZ**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, se establece lo siguiente:

I) El trabajo de tesis es intitulado **"LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE CREAR PUESTOS DE TRABAJO PROTEGIDO PARA LAS PERSONAS DE 40 A 60 AÑOS DE EDAD"**.

II) En la revisión de trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, en argumento de lo anterior, procedí a revisar las diferentes metodologías empleadas las cuales fueron: a) **Método Dialéctico**: mediante el cual se inició describiendo las fuentes doctrinarias y legales que sustentan la necesidad de fortalecer el derecho de trabajo de las personas de más de cuarenta años de edad, b) **Método Analítico**: con el cual se analizaron los aspectos principales del fenómeno integrado y las posibles soluciones; c) **Deductivo**: Se utilizó en el estudio de la investigación los inconvenientes que sufren las personas mayores de cuarenta años de edad o mas para encontrar una nueva oportunidad de trabajo, extrayendo de ellos las conclusiones y recomendaciones para dar realidad a la investigación. La técnica utilizada en la presente investigación fue la documental. Además se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas



Lic. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5 Av. 14-62 Zona 1 Of. 307 Guatemala. Tel. 54066223



fueron aplicadas adecuadamente, en virtud que con ellas, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto las conclusiones y recomendaciones, comparto los argumentos vertidos por el autor, puesto que las mismas se encuentran estructuradas de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.

III) En cuanto al aporte o contribución científica, la presente investigación, se encuadra a la realidad de nuestro país, toda vez que las fuentes de trabajo no son suficientes, por lo tanto existe incertidumbre para una persona que es despedida, en muchas ocasiones por ser mayores de cuarenta años no encuentra trabajo rápidamente, ya que no existe una política estatal que en realidad garantice la contratación de personas mayor de cuarenta años o mas indicando que la iniciativa privada solamente contrata personal joven y el Estado no contrata con facilidad siendo un verdadero problema .

IV) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que APRUEBO, ampliamente la investigación, por lo que con respecto al trabajo realizado por el sustentante, Bachiller JUAN MONTERROSO LÓPEZ, emito DICTAMEN FAVORABLE, ya que considero el tema un importante aporte.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS.

Abogado y Notario

Col.: 4713.

Licenciado
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintidós de abril del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JUAN MONTERROSO LÓPEZ, Titulado LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE CREAR PUESTOS DE TRABAJO PROTEGIDO PARA LAS PERSONAS DE 40 A 60 AÑOS DE EDAD. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. -

MTCL/slh.



DEDICATORIA

- A DIOS: Por guiarme en la senda correcta e iluminarme en la culminación de mis estudios.
- A MI ESPOSA: Aracely González. Por ser la persona que siempre estuvo a mi lado durante los años de estudio.
- A MIS HIJOS: Lesly Jackeline y Juan Fernández, quienes han sido los pilares de mi vida y motivo de superación.
- A MI FAMILIA: Por los valores espirituales y morales inculcados a quienes manifiesto mi agradecimiento por el cariño y apoyo constante e incondicional que me han brindado a lo largo de mi carrera.
- A MIS AMIGOS: Por la amistad brindada y los momentos compartidos durante nuestra formación profesional.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala. Por forjar hombres que con su labor engrandecen a Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. La persona jurídica mayor de cuarenta años de edad.....	1
1.1. La persona jurídica individual.....	1
1.2. La personalidad jurídica y teorías que la informan.....	5
1.3. Las personas mayores de cuarenta años de edad y su condición económico social	8
1.4. La familia como estructura de apoyo.....	11
CAPÍTULO II	
2. El derecho del trabajo.....	19
2.1. Definición y naturaleza del derecho del trabajo.....	19
2.2. Importancia, proyección y principios que animan el derecho del trabajo...24	
2.3. Sujetos, derechos y obligaciones derivadas del contrato de trabajo.....	30
2.4. La discriminación laboral y negación de su existencia.....	39
2.5. Autolimitación y autocensura de las víctimas de la discriminación	46
2.6. La discriminación y pobreza	47
2.7. Fuentes de trabajo para los adultos mayores de 40 años de edad.....	48
CAPÍTULO III	
3. Políticas de protección del trabajo.....	51
3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social	51
3.2. La Inspección General de Trabajo	54
3.3. La Defensoría del Adulto Mayor de la Procuraduría de los Derechos	

	Pág.
Humanos	56
3.4. Como política de Estado.....	62
3.5. Como forma de combatir el desempleo.....	64

CAPÍTULO IV

4. El trabajo, derecho protegido y obligación social	71
4.1. La figura del trabajo protegido como derecho de la persona.....	71
4.2. El futuro del adulto mayor de 40 años de edad	73
4.3. La protección del trabajador de 40 años de edad	74
4.4. Justificación de reforma.....	75
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA	89

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se justifica al ser necesario realizar planteamientos que ayuden a fortalecer la rama del mundo del derecho respecto a las limitaciones que sufre un sector de la población como lo son las personas desde los 40 años de edad, en relación a su derecho a laborar. Se plantea desde el inicio la problemática siguiente: ¿Existe estabilidad laboral para las personas de 40 años o más de edad?.

Lo constituyen la edad y el derecho del trabajo, siendo una constante el desempleo y falta de oportunidades de trabajo. El ser humano actualmente, se enfrenta a la realidad del envejecimiento en medio de una sociedad que tiene características de darse una marginación y rechazo social, basta con leer en los periódicos las ofertas de trabajo, ya que el ser humano, probablemente no viva la etapa de su jubilación y retiro por encontrarse desempleado.

Los objetivos se fundamentan en la necesidad de implementar políticas de estado, a favor de este sector de la población, que necesita obtener los recursos económicos, que le permitan su subsistencia, evitando ser una carga familiar. Por lo que se comprueba la hipótesis que consiste en establecer la figura del trabajo protegido para las personas de 40 años de edad, como una obligación patronal y la necesidad de crear actividades laborales acorde a la capacidad física e intelectual del adulto mayor, lo que permite hacer positivo el derecho al trabajo, evitando con ello la discriminación social y empresarial de la cual son objeto.

La tesis consta de cuatro capítulos: tratando en el primer capítulo lo relativo a las personas que han cumplido 40 años en adelante, ya que desde dicha edad ya no son sujetos para optar a un puesto de trabajo; el segundo desarrolla el derecho del trabajo; el tercero trata sobre las políticas públicas de protección de los trabajadores, ya que a partir de los 40 años de edad, no solo es difícil conseguir un empleo sino conservarlo; finalmente el cuarto capítulo trata sobre la importancia de instituir la figura del trabajo protegido a favor de las personas mayores de 40 años.

Los métodos utilizados fueron el dialéctico, el analítico, el inductivo y comparativo, para analizar la información recabada, respecto a la técnica utilizada fue la bibliografía, que permitió ordenar la información obtenida.

De la investigación realizada es importante resaltar la necesidad de proteger a los trabajadores de mayor edad logrando así una estabilidad económica familiar, procurando además la apertura de puestos de trabajo, en beneficio de los que aun se encuentran desempleados.

CAPÍTULO I

1. La persona jurídica mayor 40 años de edad

El ser humano actualmente, se enfrenta a la realidad del envejecimiento en medio de una sociedad que tiene características de darse una marginación y rechazo social, basta con leer en los periódicos las ofertas de trabajo, ya que el ser humano, probablemente no viva la etapa de su jubilación y retiro por encontrarse desempleado.

Este sector de la población a nivel familiar, no es raro que algunos ancianos sufran la experiencia de vivir su autoestima en serio menoscabo.

1.1. La persona jurídica individual

Previo a referirse a la persona jurídica, es necesario recordar que es a través del conjunto de normas del derecho civil, que se establecen los derechos generales de que los seres humanos gozan en sus relaciones privadas así como las obligaciones que les incumben, la trascendencia de los actos y contratos. Es dinámico por naturaleza, es así ya que depende del ser humano. Desde el tiempo de los romanos, creadores y descubridores de un universo jurídico que perdura aún hoy, se establece que donde existen seres humanos,

prevalecerá el derecho y a la inversa. Siendo realidad esta afirmación, sólo queda destacar que la persona humana y su conducta es razón objeto y sujeto de las normas establecidas por el Estado.

Es a través de leyes que se regula la convivencia social, estableciendo las mismas, la obligación de cumplir con los fines de la sociedad, y a su manera, preservar la existencia del ser humano como especie natural. Los mecanismos son múltiples, van desde las sanciones corporales y pecuniarias, hasta la privación de derechos inalienables, políticos o de familia.

En el ámbito de la protección de la persona humana, se ha desarrollado un amplio esquema doctrinario y normativo. Así, en algunos países se encuentran normas que otorgan a la persona derechos de características especiales; se concibe al ser humano como depositario de ciertos derechos innatos, y su regulación parte del necesario obrar estatal.

La palabra persona, ha sido la denominación genérica dada a todos los individuos de la especie humana. Proviene del latín *personae*, de origen etrusco. En este último idioma significaba máscara teatral, y en latín tenía originalmente el mismo significado, pasando después al de personaje representado por el actor, debido a una evidente metonimia; finalmente pasó al lenguaje común en la acepción actual.

Es común afirmar que todos los seres humanos son personas, refiriéndose en este sentido al género humano, al hombre. Sin embargo, es evidente que las concepciones al respecto han variado.

El Diccionario de la Lengua Española establece que el hombre es: “Ser animado racional varón o mujer...”¹

El concepto hombre hace referencia a un ser dotado de inteligencia y de un lenguaje articulado, clasificado entre los mamíferos del orden de los primates y caracterizado por su cerebro voluminoso, su posición vertical, pies y manos muy diferenciados.

Se ha utilizado el concepto de persona para significar al ser humano. Es cualquier miembro del género humano por su propia naturaleza y dignidad, a la que se limita al reconocerle tal condición. A partir de tal noción se desarrolla el concepto de capacidad jurídica, es decir, que la misma existe en condiciones de igual para todos los individuos humanos, en cuanto se es persona.

El diccionario jurídico Espasa define a la persona como: “Sujeto de derecho y derechos y obligaciones, por referencia a todo individuo, así como a entidades

¹ Real Academia Española 2001, Diccionario de la lengua española. Pág. 1223.

especialmente reconocidas, se refiere a los entes morales o personas jurídicas”.²

El referido diccionario establece que: “... personare, prosopón, phersu indica la máscara o careta del actor con finalidad de aumentar el sonido, pero también para significar el carácter o representación por la cual se actúa. Los textos romanos recogen el término para hacer alusión al hombre, pero también para fijar la cualidad bajo la que el hombre tenga distintas manifestaciones o personalidades romano sui iuris, juez, pretor; asimismo, se emplea el término para significar el que no es siervo. Persona es todo ser con aptitud legal y personalidad, es la investidura que confiere dicha aptitud. Esta concepción, surge en el derecho romano, se desarrolló en torno al triple status que la persona gozaba: status libertatis, status civitatis, status familiae, de los que los dos primeros constituían factores esenciales de la aptitud o capacidad jurídica, dando lugar el tercero a la diferenciación entre los sui iuris y los alieni iuris.”³

Eduardo García Maynez define: “Se da el nombre de sujeto, o persona, a todo ente capaz de tener facultades y deberes. Las personas jurídicas dividen en dos grupos: Físicas y morales. El primer término corresponde al sujeto jurídico individual, es decir, al hombre, en cuanto tiene obligaciones y derechos; se otorga el segundo a las asociaciones dotadas de personalidad (un sindicato o

² [http://www. Diccionario jurídico multimedia espasa.](http://www.DiccionarioJuridicoMultimediaEspasa.com) (8 de agosto del 2008).

³ García Maynez, Eduardo. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 200

una sociedad mercantil, por ejemplo). Como ambas designaciones son ambiguas, preferimos decir persona jurídica individual y persona jurídica colectiva.”⁴

1.2. La personalidad jurídica y teorías que la informan

La personalidad jurídica, es concebida como la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones.

El ser humano es depositario de ciertos derechos, bienes o atributos, que permiten su desarrollo psico-somático de manera cabal.

Con el transcurso del tiempo, no ha sido uniforme tal consideración, atributos tales como el honor, la honra, la dignidad figuran entre los objetos de mayor aprecio del hombre.

El citado diccionario establece que personalidad es: “Der. Representación legal y bastante con que alguien interviene en él”.⁵

Guillermo Cabanellas establece respecto a la personalidad que es: “Aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones. Diferencia individual que

⁴ García Maynez, Eduardo. *Ibid.* Pág.271.

⁵ Real Academia Española 2001. *Ob. Cit.* Pág. 1739.

distingue a cada uno de los demás... Capacidad para comparecer en juicio. Representación legal y bastante para litigar.”⁶

En el derecho vigente se considera que todos los individuos de la especie humana tienen personalidad jurídica, es decir, que la misma es vinculada con la existencia de éste, y no a su conciencia o a su voluntad.

El citado derecho, reconoce personalidad jurídica a entes diferentes de la especie humana, por ejemplo, al Estado y a las sociedades mercantiles, porque se considera que éstos buscan fines humanos. Sin embargo a continuación se enuncian las teorías que hacen referencia a la personalidad, siendo las siguientes.

1) Teoría de la concepción: La cual establece que la personalidad comienza desde el principio de la vida intrauterina.

Esta establece que el concebido es sujeto de derechos para todo cuanto le favorece, éste es titular, de los derechos extra-patrimoniales, como el derecho a la vida, a la integridad física y otros. Se entiende que, frente a los derechos y deberes que se han de contraer, serán predominantes los resultados que

⁶ Cabanellas Guillermo, Diccionario jurídico elemental. Pág. 304.

beneficien y sean positivos para el concebido, en vez de aquellos que han de ser negativos.

El que esta por nacer es un sujeto de derecho, por tanto, tiene capacidad para todo cuanto le favorece.

2) Teoría del nacimiento: La cual establece que la personalidad comienza desde que la persona nace y se separa del claustro materno.

El concepto del nacimiento es el de venir al mundo en condiciones especiales, salir del vientre materno, descender de una familia o linaje. Es el proceso biológico por el que el feto se separa del cuerpo materno adquiriendo vida corporalmente independiente.

3) Teoría de la viabilidad: Esta se refiere a que la persona nazca viable, lo que significa que pueda vivir fuera del claustro materno.

Es necesario que exista la posibilidad de vivir independiente de la madre. Más aún que en el feto no hayan fallas orgánicas o lesiones de consecuencias fatales. Es decir que esté dotado de los órganos y conformación indispensables para enfrentar la vida extrauterina.

4) Teoría ecléctica: Contempla a las tres anteriores, especificando que la personalidad civil comienza con el nacimiento y termina con la muerte, sin embargo al que está por nacer se le considera nacido para todo lo que le favorece, siempre que nazca en condiciones de viabilidad.

1.3. Las personas mayores de 40 años y su condición económico social

Actualmente no se analiza el proceso de envejecimiento demográfico que está experimentando Guatemala, y su relación con el desarrollo.

Lo más preocupante es el contexto social económico de la región, caracterizado por una alta incidencia de la pobreza, una persistente y aguda inequidad social, una baja cobertura seguridad social y una probable tendencia hacia el deterioro de redes de apoyo familiar.

Se debe analizar tres componentes tales como: Seguridad social, trabajo y apoyo familiar y en cada uno ellos se analiza además el impacto de estos recursos en las familias conjunto de la sociedad, especialmente su impacto en la disminución de la pobreza y la desigualdad. El futuro próximo de Guatemala, es enfrentar las demandas de una creciente población adulta mayor de 40 años.

No existe un consenso en cuanto a la posibilidad de resolver los problemas de un número creciente de personas mayores depende tanto de la capacidad del Estado para generar y aplicar políticas públicas de gran cobertura especialmente en las áreas de seguridad social, salud y otras políticas de asistencia social como de los patrones de organización familiar y otros tipos de apoyo comunitario.

1) Pobreza e inequidad

Gran parte de los estudios y políticas sociales se aproxima al tema de la tercera edad desde una óptica que otorga a los adultos mayores, la condición de grupo social vulnerable.

La incidencia de pobreza en los hogares comienza con las personas que desempleados cumplen 40 ó más años de edad.

Es importante señalar que en las áreas urbanas no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres adultos en cuanto a la incidencia de la pobreza.

El mayor problema que afecta a este sector de la población son económicos, seguidos por otros tales como la salud y de la familia.

2) La seguridad social

Los sistemas previsionales de la mayoría de la población nacional, no permiten a la fuerza laboral acumular recursos para una vejez digna sin depender de un trabajo adicional o de ayuda familiar.

La cobertura de las jubilaciones es mayormente baja y, si el sistema existe, la pensión no siempre es suficiente para cubrir las necesidades que se tienen.

Basta con tomar en cuenta las jubilaciones a las cuales tienen derechos los pensionados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como personal de otras entidades públicas y privadas.

3) La actividad económica

El Estado debe implementar una estrategia para la acción sobre el envejecimiento, buscando la participación activa de las personas mayores en la sociedad y en el desarrollo, lo que incluye el fomento de su capacitación y de su opción para seguir en la actividad productiva durante el tiempo que deseen.

La edad comprendida entre los 40 y 60 años los adultos son parte de la población económicamente activa; así, la proporción de mano de obra adulta

puede considerarse en un porcentaje alto si se toma en cuenta que detrás de cada uno de ellos, existe un núcleo familiar.

Los empresarios, buscan con la disminución en la edad de sus trabajadores, evitar la participación económica de los adultos se relaciona principalmente con limitaciones de salud es decir enfermedades crónicas, incluso discapacidades, es probable que deba agregarse la discriminación laboral hacia estos.

La alta participación de las personas mayores en la fuerza laboral no responde necesariamente a una opción voluntaria. Ya se ha visto que en la mayoría de los países más de la mitad no recibe jubilación o pensión, y se ven obligados a continuar en la actividad económica; esa participación laboral está relacionada con la baja cobertura de seguridad social y con el reducido valor de las pensiones percibidas y tal situación puede verse en la fuerte asociación entre la tasa de participación económica de las personas de 40 a 60 años y más, especialmente la masculina.

1.4. La familia como estructura de apoyo en la vejez

Además de los ingresos recibidos por remuneración a su trabajo, pensión, jubilación u otra fuente, la mayor parte de los recursos que reciben las personas mayores proviene en muchos casos de transferencias familiares. Estas asumen

diversas formas, que van desde la ayuda monetaria directa hasta el cuidado personal de un pariente enfermo o parcialmente discapacitado, o mediante apoyo emocional.

Una forma habitual de solidaridad intergeneracional es la cohabitación, que reduce el gasto de vivienda por persona, resulta en economía de escala en la compra y preparación de alimentos y facilita el apoyo directo a parientes con necesidades especiales.

La coresidencia no siempre implica una socialización de los recursos y los adultos pueden recibir transferencias de familiares que residen fuera del hogar.

La seguridad social, la participación económica y la ayuda familiar seguirán teniendo, en Guatemala un impacto significativo en la calidad de vida de los adultos mayores de 40 años y de las familias que constituyen su núcleo familiar.

La salud pública implica una amplia gama de acciones para mejorar la misma, la población debe ir más allá de la provisión de servicios sanitarios básicos. Depende de la comunidad nacional y local desarrollar metas y objetivos culturalmente sensibles, específicos para cada género y realistas para aplicar políticas y programas adaptados a circunstancias únicas.

El enfoque del envejecimiento activo proporciona un marco para el desarrollo de estrategias globales, nacionales y locales sobre el envejecimiento de la población. Se considera como bien jurídico tutelado la vida y la integridad física de los adultos mayores.

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

Se considera que dentro de las metas del Estado para alcanzar la equidad; se obliga a adoptar al grupo de personas mayores como uno de los objetivos para las políticas de focalización con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

La forma en que la población envejece no está totalmente determinada por la biología, también está influida por las circunstancias sociales y el ambiente individual.

La familia, ve como una carga familiar a los adultos mayores e incluso aquellos ya considerados ancianos, son muchas las historias que existen sobre el abandono, desplazamiento o el destierro del núcleo familiar, historias que describen la realidad de miles de adultos mayores.

Existen casos en que los mismos hijos han echado fuera de sus hogares a sus padres ancianos, después de que éstos les han distribuido su parte de herencia.

Una de las razones más comunes es cuando una persona de la tercera edad ha cumplido con su vida laboral útil, la persona que no es productiva en términos económicos se transforma en una carga de gastos para la familia.

Otro caso se da en situaciones en donde la persona de la tercera edad es padre o madre y recibe a su hijo con su familia, y ellos se apropian o adueñan del hogar y desplazan al anciano a dependencias reducidas, ignorando su opinión y en muchas situaciones se produce un ambiente de agresión tanto físico, verbal y psicológico, ocasionando daños psicológicos, neuronales, emocionales, conductuales y en algunos casos físicos que por la avanzada edad del sujeto son daños irreparables médicamente hablando.

Cuando el anciano pertenece a una familia grande y nadie de los integrantes de la familia se quiere hacer cargo de su cuidado, este se siente como una carga.

Esta etapa de la vida se convierte en la más dura y triste para una persona que debería disfrutar y descansar con agrado hasta el término de su vida. Por otra parte, existe responsabilidad con las generaciones futuras, que consiste en

preparar un contexto humano, social y espiritual en el que toda persona pueda vivir con dignidad y plenitud esa etapa de la vida.

Es indispensable aceptar que se llegará a un estado de vejez, por lo tanto se debe aprender a convivir con ello y con personas que ya han llegado a esta etapa.

Es lamentable el olvido que se tiene para con la tercera edad, ellos son personas, historia y conocimiento, que pueden entregar una infinidad de sabiduría y cosas útiles, tanto para el desarrollo propio, como el familiar y social.

Se define como la situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda, bienes y servicios.

Las personas adultas, se consideran como un tipo de víctimas de la violencia ya sea por acción o por omisión ya que son los miembros más vulnerables de nuestra sociedad.

Las situaciones de maltrato a los mayores se incluyen, en el ámbito científico, considerado como la violencia intrafamiliar. El maltrato de las personas de la tercera edad es un problema universal y las investigaciones realizadas hasta ahora demuestran su prevalencia.

El maltrato de personas mayores es la acción única o repetida, o la falta de la respuesta apropiada, que ocurre dentro de cualquier relación donde exista una expectativa de confianza y la cual produzca daño o angustia a una persona anciana. Puede ser de varios tipos: físico, psicológico, emocional, sexual, financiero o simplemente reflejar un acto de negligencia intencional o por omisión.

El victimario suele ser conocido por la víctima, ya sea dentro del contexto familiar o en la unidad donde se proveen los cuidados, donde ocurren la mayoría de los casos de maltrato. La prevención del maltrato de las personas mayores requiere la participación de múltiples sectores de la sociedad. Los trabajadores de la salud de atención primaria tienen un papel particularmente importante, ya que se enfrentan con casos de maltrato de ancianos en forma cotidiana.

Es vital la educación y difusión de la información en el sector formal, educando a los profesionales ya que en este tiempo no se cuenta con una

cultura de respeto al anciano así también a través de los medios de comunicación combatiendo los estereotipos negativos sobre la vejez.

CAPÍTULO II

2. El derecho del trabajo

El trabajo, es un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas, a través de su fuerza laboral.

Es importante destacar que el ser humano, tiene una etapa considerada de productividad, en la cual debe procurar su estabilidad no solo emocional, sino económica para el futuro.

2.1. Definición y naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Guillermo Cabanellas, respecto al derecho laboral establece: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁷

⁷ Cabanellas Guillermo, *Ibid.* Pág. 68.

El citado tratadista expone además que: "... 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 anuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía..."⁸

Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende:

- Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- Reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- Salario y contrato individual de trabajo.
- Previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto.

⁸ Cabanellas, Guillermo. *Ibid* Pág. 68

Entre algunas de las denominaciones, que se le han dado al derecho del trabajo están las siguientes:

- a) Legislación industrial: Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés, nacida después de la Guerra Mundial.
- b) Derecho obrero: Se le llamo así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.
- c) Derecho social: El trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este protege. Este puede ser físico e intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

Respecto a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, se ha considerado al mismo como una rama del derecho público.

El Código de Trabajo establece que es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o

colectivo, enunciado en el considerando cuarto. Al contener el derecho de trabajo garantías mínimas irrenunciables, le da ese carácter.

El referido derecho, desde sus inicios, presentó un perfil para ser un derecho de interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

El surgimiento de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del Estado en la solución de los problemas socioeconómicos que sufrían en esa época. Por lo mismo, la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y general.

En la actualidad existen corrientes que no le dan el carácter ni de derecho público, ni privado, sino de social, porque la construcción de esta rama del derecho esta cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, es decir los trabajadores.

Ese carácter autónomo, se debe a que tiene una serie de principios propios abundantes en doctrina jurídica, que es bastante homogéneo y es una materia suficientemente extensa.

La identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social.

Las grandes masas de trabajadores subempleados o desempleados, que poblaron las áreas periféricas de los grandes centros industriales de los países europeo occidentales, fueron desarrollando entre sus integrantes este concepto de clase, cuyo punto de cohesión era el sentimiento de despojo y abandono en que se encontraban. Por lo que surgió la voz de protesta que reclamaba del Estado una participación más activa en beneficio de esa gran mayoría de la población; una injerencia estatal a través de normas jurídicas que procurara una menor desigualdad entre las clases sociales.

Esta noción, parte de la idea de que los moldes tradicionales de la distinción entre derecho público y derecho privado pierden vigencia con el apareamiento de nuevas figuras jurídicas, así como con la misma evolución social.

El primero público regulaba los intereses de las entidades públicas y el segundo el interés de los particulares, se imponía un nuevo derecho que regulaba el interés del grupo social, este nuevo derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio.

Esta nueva concepción nació en un momento de auge de la corriente socialista y pretende velar precisamente por los entonces nacientes derechos sociales.

2.2. Importancia, proyección y principios que animan al derecho de trabajo

La importancia de su estudio y las proyecciones de los principios del derecho del trabajo, pueden definirse así:

- Sirve para determinar la función tutelar del derecho de trabajo, que le da un trato preferente al obrero.
- Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase proletaria puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- El conocimiento teórico y práctico del derecho de trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.

Dentro de los principios del derecho del trabajo se encuentran los siguientes:

a) De irrenunciabilidad: La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 establece que son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores,

aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento.

Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

b) De obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de empleador a trabajador, no es voluntad del patrono, sino una protección establecida legalmente.

Un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho es letra muerta.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque este renuncia a algún derecho laboral, la misma deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador, lo cual lo protege en caso de que se pretenda obligarlo a la aceptación de condiciones inferiores a las mínimas establecidas.

c) De tutelaridad: La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

El principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo, no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque el código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

Las primeras normas de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo, reclamos contra las jornadas extenuantes, así también el trabajo insalubre de menores de edad y los bajísimos salarios.

La legislación guatemalteca, establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, y más adelante señala que el derecho de trabajo es el antecedente

necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, de conformidad con los considerandos del citado código.

El derecho laboral, se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral, a contrario sentido no habría igualdad y por lo mismo se sucederían los abusos del empleador.

d) Evolutivo: El mencionado derecho se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, este posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

- Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores; y,
- Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

Este siempre está cambiando, avanza en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

e) De realismo: Procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

En los considerandos del Código de Trabajo, se define que el derecho laboral es realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial. Aunque en este sentido toda rama del mismo es realista en su contexto.

f) De sencillez: Va dirigido al sector capital y trabajo, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación.

Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, para su aplicación.

g) Conciliatorio: En último de los considerándoos del anteriormente citado código, invoca una mayor armonía social estableciendo que: “Las normas del código de trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”;

Este principio se encuentra establecido en el Artículo 17 de dicho texto legal que establece: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el Interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.”

El Artículo 274 del mismo cuerpo normativo preceptúa que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”

Este principio lo contempla la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103 que establece: “... las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias...”

h) Impulso de oficio: A través de este, los jueces de trabajo vienen a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a impulsar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere solicitado; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales.

i) Equidad: Mediante este se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

j) La estabilidad: Se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo, que este fuera estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que una actividad temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y patrono.

2.3. Sujetos, derechos y obligaciones derivadas del contrato de trabajo

Como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico e intelectual, en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

Guillermo Cabanellas define al trabajo como: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento... Empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión”.⁹

El tratadista Manuel Ossorio define al trabajo como: “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; y en esta acepción se emplea en contraposición al capital”.¹⁰

Una de las características especiales del vínculo laboral, es el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio de empezar a trabajar, orientado en un sentido laboral de subordinación implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

La inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes.

La relación de trabajo es fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación o sea el pago del salario, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

⁹ Cabanellas, Guillermo. *Ibid.* Pág. 755

¹⁰ Ossorio, Manuel *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.* Pág. 754

El citado autor, se refiere así: “Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo”.¹¹

Es necesario comprender que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre trabajador y patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos, la ley y de sus normas supletorias.

Guillermo Cabanellas, se refiere a la relación de trabajo como: “...la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo...”.¹²

¹¹ Ossorio, Manuel. *Ibid.* Pág. 659

¹² Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.*, Pág. 235

A continuación se hace relación a las personas que intervienen en una relación de trabajo, lo cual es importante para comprender los alcances de la presente investigación, dentro de los cuales se encuentran los siguientes:

a) El trabajador

Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones.

Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

Trabajador, se refiere entonces a todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado.

El Código de Trabajo, establece en el Artículo tres 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.”; El citado Código no hace la distinción taxativa entre empleados y

trabajadores, únicamente hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero realiza la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo;
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato; y
- Empleados de confianza.

b) El Patrono

El referido código establece en el Artículo dos que: “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.”

Este debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 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 colectiva, activa a través de sus representantes legales.

Se entiende entonces que patrono individual, es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener 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. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

Persona jurídica colectiva, es un ente con capacidad de contratación, quien actúa mediante personas individuales para contratar a los trabajadores que necesita, para el desarrollo de sus actividades.

El Patrono, se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

Para los sujetos de la relación jurídica, patrono y trabajador, existen derechos y obligaciones que a continuación se describen:

a) Obligaciones de los trabajadores

Dentro se pueden distinguir las patrimoniales y las de carácter no patrimonial o éticas:

Dentro de las primeras, es decir de la obligación patrimonial del trabajador, será la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. Este paga por ese servicio y en esas condiciones, significa una erogación de tipo económico.

Respecto a las segundas, las obligaciones no patrimoniales, se encuentra un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono.

Debe existir lealtad por las dos vías, tanto del empleador para con sus trabajadores, como de éstos para con aquél.

Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales.

b) Obligaciones de los patronos

Las obligaciones del empleador son diversas, por lo que se hace una breve enunciación de las mismas.

1) Dentro de los deberes no patrimoniales o éticos, se encuentran el respeto a la dignidad del trabajador, este tiene derecho a que se le respete, el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona humana.

2) El deber de higiene y seguridad en el trabajo, se debe evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medidas para evitar

accidentes de trabajo seguridad en el trabajo; y evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos y otros y enfermedades comunes.

3) El deber de ocupación efectiva, el empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, este último le asiste un derecho a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado. El empleado debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo.

4) Desde el punto de vista administrativo, el empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y registro del contrato de trabajo.

Respecto a los deberes patrimoniales comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme el contrato laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario, de las horas extraordinarias, aguinaldo y bonificación anual, de la indemnización, en su caso.

Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se descansa.

Respecto a las obligaciones legales, se derivan directamente de la ley, estas contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período de vacaciones, el aguinaldo y bono 14, los asuetos, el bono incentivo y otros; o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo. En forma individual frente a cada uno de sus trabajadores el patrono tiene los deberes patrimoniales y éticos señalados. El acreedor de esos derechos, el trabajador individual, será el primero en exigir el cumplimiento de esas obligaciones.

En caso de incumplimiento, planteará las exigencias o acciones legales pertinentes, a efecto de hacerlas efectivas. Reclamará sus vacaciones, el pago de sus horas extras y su aguinaldo.

c) Derechos de los patronos

El derecho de adquisición del producto de trabajo, el patrono es dueño del mismo, así como el diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al

empleador para crear el puesto de trabajo. Dentro de éstos podemos encontrar que existe el derecho a la libre elección de los trabajadores.

Existe además una facultad de mando, se comprende aquí la disciplina, el poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono.

d) Derechos de los trabajadores

Básicamente se establece que el trabajador tiene derecho a la remuneración por sus servicios y prestarlos en condiciones dignas de trabajo. Los beneficios y garantías de que gozan los trabajadores están íntimamente relacionados con los deberes del empleador. El Código de Trabajo, contiene un detalle específico de estos derechos, por lo que cualquier enumeración quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta rama del derecho.

2.4. La discriminación laboral y negación de su existencia

En el ámbito del derecho privado, las relaciones entre particulares y especialmente la contratación, descansa sobre el principio de igualdad de las partes, que permitiría la autonomía de la voluntad de cada uno de negociar

libremente los contenidos de tales relaciones y asegurar así sus propios intereses.

En el mundo del trabajo, en virtud del vínculo de subordinación y dependencia existente entre empleadores y trabajadores, seguido ello de la natural desigualdad económica que existe entre las partes de la relación laboral, ciertamente no queda asegurado el principio de igualdad formal inspirado en las ideas liberales. En la realidad, esa igualdad no se produce entre los trabajadores y quienes los contratan bajo vínculo de una subordinación y dependencia. Los primeros, quedan normalmente sometidos a la omnipotencia de los segundos, por lo que naturalmente se está en presencia de una situación de desigualdad jurídica, lo que inevitablemente va a desembocar en una situación de discriminación.

Los malos tratos, aislamiento o desventaja en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social y actualmente la edad mayor de 40 años, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.

Esta se limita ostensiblemente la autonomía de voluntad de las personas de aspirar a la ocupación laboral en la que ellas realmente desean desenvolverse.

Merma las oportunidades tanto de los hombres y las mujeres para desarrollar su real potencial, sus aptitudes y cualidades, y para ser retribuidos en función de sus méritos.

En el trabajo se generan desigualdades en los resultados del mercado de trabajo y coloca en una situación de desventaja a los miembros de determinados entes colectivos.

La apreciación que en un determinado momento se tenga respecto de las aptitudes y potencial laboral de un determinado grupo de personas puede desembocar en una situación de discriminación, tanto en el lugar de trabajo como en el mercado del empleo propiamente tal.

Las características individuales de las personas comúnmente traen aparejadas conductas discriminatorias muy variadas y cuya práctica se ha generalizado con el transcurso del tiempo.

Se entiende por discriminación laboral, cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Constituye un fenómeno de ocurrencia cotidiana y universal, y se va a producir toda vez que se rechace o escoja a un trabajador por razón del color de su piel, cada vez que se niega un puesto en el consejo de administración a una directora competente o que se le atribuye un sueldo inferior al de un colega con la misma productividad.

Las causas que provocan roles en el empleo y la ocupación revisten diversas formas y se produce en todo tipo de entornos laborales. Pero presenta una característica común: Supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color, el sexo, la edad, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato. Dicho de otro modo, la discriminación provoca desigualdades y las consolida.

La libertad del ser humano para desarrollar sus competencias, amén de elegir y cumplir sus aspiraciones profesionales y personales, se ve restringida de salida, sin tener en cuenta las aptitudes.

Existiendo prácticas discriminatorias, no pueden desarrollarse las cualidades, ni las competencias, el trabajo no resulta gratificante y se impone un sentimiento de humillación, frustración e impotencia que sin duda alguna va a repercutir tanto en la salud del trabajador como en la productividad de la empresa en la cual se desenvuelve.

a) La discriminación directa: Es directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo o la edad.

Los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluyen o se desalienta abiertamente a los aspirantes casados o mayores de cierta edad, o de determinado color de piel o compleción física, constituyen otro ejemplo de discriminación directa.

Esta suele asentarse en los prejuicios y los estereotipos. Al acuñarse estereotipos se atribuyen a las personas actitudes y aptitudes determinadas, o la falta de estas últimas, atendiendo a su pertenencia a un colectivo racial, sexual, religioso u otro, e independientemente de sus cualificaciones y experiencia laboral.

b) La discriminación indirecta: Puede haber una práctica indirecta cuando unas disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial redundan en perjuicio de gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate.

El concepto de discriminación indirecta es particularmente útil a la hora de formular pautas de actuación.

Permite comprobar que la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia a todos por igual puede arrojar resultados sumamente desiguales atendiendo al modo de vida y a las características personales de cada individuo.

También puede haber discriminación indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores. Un trato menos favorable a los trabajadores mayores de 40 años, respecto de los trabajadores de menor edad, es un ejemplo de discriminación indirecta.

El concepto de discriminación indirecta pone al descubierto los prejuicios inherentes a una gran variedad de instituciones, normas y prácticas prevalecientes en el lugar de trabajo.

La ventaja de determinar la existencia de la discriminación indirecta y reconocerla legalmente estriba en que permite reexaminar con criterio crítico las prácticas y normas con desigual incidencia en función de los sujetos a quienes se aplican. No siempre es fácil, sin embargo, determinar cuándo una distinción específica entre individuos tiene la consideración de discriminación indirecta.

La tarea resulta relativamente sencilla cuando se trata de prácticas o normas que provocan la exclusión del lugar de trabajo de personas de una edad determinada.

Se vuelve más compleja cuando se trata de prácticas o leyes que, ciertamente, inciden de distinta forma en los grupos, sin por ello provocar la exclusión total del lugar de trabajo de un grupo en particular.

En el empleo o la ocupación, las distinciones fundadas en los méritos personales no se consideran discriminatorias. El concepto de mérito o de capacidad personal, se refiere a la relación existente entre el acervo de aptitudes, conocimientos y cualificaciones de una persona y los requisitos que ésta debe reunir para el desempeño de un trabajo en particular.

El mérito hace posible individualizar a la persona más idónea para el trabajo. No obstante, el mérito resulta difícil de definir y de medir en la práctica, y su definición puede encerrar prejuicios.

El concepto de mérito no es absoluto ni estático, y son los valores sociales, entre ellos, los prejuicios, los que a menudo determinan los criterios definitorios del aspirante más cualificado.

El valor de las distintas experiencias y de los diferentes historiales profesionales suelen no compararse ni apreciarse correctamente.

Negar la existencia de la discriminación o minimizar su importancia entraña a menudo la persistencia de prácticas desleales en el mercado de trabajo.

Esta negación suele asentarse en la premisa errónea de que la discriminación no reviste un carácter estructural, cuando es una práctica común en la sociedad guatemalteca. Minimizar la importancia del problema es otro modo, quizás más insidioso, de obstaculizar las iniciativas contra la discriminación en el empleo y la ocupación.

2.5. Autolimitación y autocensura de las víctimas de la discriminación

Las víctimas de la discriminación pueden contribuir a que se perpetúen las prácticas indebidas en el trabajo, ya que a menudo no las cuestionan. Desconocen sus derechos a un trato igualitario y a gozar de iguales oportunidades, que por tanto no invocan la protección legal, para que se rectifiquen las conductas discriminatorias.

También cabe que incluso allí donde existen procedimientos para tutelar esos derechos, las víctimas decidan no utilizarlos por temor a las represalias.

El silencio de la víctima también puede deberse a la preocupación de que los cauces procesales seguidos y los mecanismos judiciales utilizados para llevar a efecto la protección de sus derechos, puedan centrarse más en lo que hizo la víctima para merecer la conducta incriminada que en los hechos mismos.

La complejidad del sistema judicial y de los demás sistemas de reparación de tipo administrativo, también son causa de desaliento.

A la autolimitación y la autocensura de las víctimas de discriminación suele sumarse una pérdida de autoestima y de la propia dignidad personal.

2.6. La discriminación y pobreza

La discriminación en el empleo y la ocupación suele exacerbar o perpetuar la pobreza, la cual agudiza a su vez la discriminación laboral en un círculo vicioso. La falta de trabajo o el trabajo improductivo, inseguro y carente de protección, son las causas principales de las carencias materiales y de la vulnerabilidad que experimentan las personas pobres.

La discriminación en el mercado de trabajo, ya sea mediante la exclusión de integrantes de determinados grupos o la disminución de sus oportunidades de desarrollar aptitudes adecuadas al mercado, merma la calidad de los puestos de

trabajo a los que pueden aspirar. Esto, a su vez, aumenta el riesgo de que caigan en la pobreza, lo que reduce aún más su capacidad de conseguir un trabajo que les rescate de esa situación.

2.7. Fuentes de trabajo para los adultos mayores de 40 años de edad

No existan mayores políticas públicas a favor de fuentes de trabajo a favor de las personas mayores de 40 años. La pobreza que se vive en la ciudad capital en las zonas marginales, el índice de desempleo generalizado, el alto costo de la vida, que no permite a una familia de escasos recursos obtener el sustento diario, máxime es candidato para despedirlo, así como no es candidato para otro empleo.

La búsqueda del pleno empleo y la protección de los adultos mayores, no será a través de la preponderancia imponente y poderosa de la empresa, sino desde una *condición a priori* de las políticas de Estado, y a la luz de la urgencia e importancia del respeto de los derechos sociales de los mismos y el derecho al trabajo, pero no sólo por el respeto de esos derechos sociales, sino también de los derechos y garantías constitucionales.

El empresario e incluso el Estado, no ha comprendido que los adultos comprendidos en las edades de 40 a 60 años, lejos de necesitar medidas represivas, necesita medidas y acciones que lo integren a una sociedad justa,

que le permita optar a un trabajo, razón por la cual debe garantizarse el derecho a emplearse en alguna entidad del sector público o privado, no como facultad del patrono de otorgar el empleo o no, sino como obligatoriedad de crear actividades dentro de las empresas que puedan ser desarrolladas por personas de esta edad.

CAPÍTULO III

3. Políticas de protección del trabajo

Se hace necesario referirse a la falta de una política laboral de previsión social, promoción de empleo y capacitación para el trabajo, debido a que el Estado no promueve las relaciones laborales, ni vela por el cumplimiento del régimen jurídico de trabajo y previsión social.

3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación en cada una de las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Corresponde al mismo las siguientes atribuciones consideradas como principales:

- a) La dirección y orientación de una política social del país;

- b) La dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social;
- c) El estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores;
- d) La intervención en lo relativo a la contratación de trabajo;
- e) La prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial;
- f) La atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado;
- g) La aplicación de los convenios internacionales de trabajo;
- h) La vigencia y control de las organizaciones sindicales;
- i) La organización y desarrollo del Departamento de Empleo y mano de obra;
- j) La fijación y aplicación del salario mínimo;
- k) El estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad;
- l) La protección de la mujer y del menor trabajadores;
- m) La formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural;

- n) La vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social;
- o) La adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo;
- p) La intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra;
- q) El fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores.

El mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

Dentro de la multiplicidad de funciones del referido ministerio, se enuncian las siguientes:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Prevenir los conflictos laborales e intervenir de en aquellos conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir, recomendar la ratificación de Convenios Internacionales.
- d) Aprobar estatutos y reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones de trabajadores.

- e) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores.

3.2. La Inspección General de Trabajo

Es una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo.

La función de esta dependencia es velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores.

Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de asesoría técnica del citado Ministerio, según lo establecido en el Artículo 279 del mismo cuerpo legal el cual establece que: “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. La

inspección debe publicar en el órgano oficial del mencionado Ministerio, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la república, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de la citada institución, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas”;

Se puede establecer que la Inspección General de Trabajo, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Dentro de las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo de dicha institución, deben comprobar que en determinada empresa se ha violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale.

Esa prevención la hace el inspector del trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo, para que le impongan la sanción al patrono infractor.

Una peculiaridad importante es la autoridad que el mencionado Código les confiere a los inspectores por lo que la designación de los mismos debe recaer en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el referido trabajador público deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho.

3.3. La Defensoría del Adulto Mayor de la Procuraduría de Derechos Humanos

La referida entidad, fue instituida como un dependencia de la Procuraduría de Derechos Humanos, encargada de velar por las personas mayores de 60 años, esta debe procurar que la población económica y laboralmente activa, pueda llegar hasta dicha edad. Pretende orientar una política de Estado a favor de aquellas personas que por su edad, pueden ser vulneradas en su derecho al trabajo.

Desde su creación la referida defensoría se enfoco a promover la participación de las personas adultas mayores en acciones educativas, a la organización, participación política, y especialmente en la defensa de sus derechos.

Para llevar a cabo sus acciones elabora un plan operativo anual donde se enmarcan las líneas de acción por medio de programas, los cuales se dividen de la forma siguiente forma:

a) Programa de atención y tramitación de denuncias

Tiene como objetivo apoyar la resolución de las demandas interpuestas por adultos mayores realizando las siguientes gestiones:

- a) Las medidas urgentes se realizaron por seguridad debido a la violencia intra familiar en favor de quienes eran víctimas de agresiones físicas y psicológicas por parte de familiares.
- b) Las investigaciones se realizaron en los casos remitidos de otras áreas, especialmente del área de recepción y calificación.
- c) El acompañamiento a la junta directiva de AGIVS en las gestiones realizadas ante la gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en sus peticiones a un incremento en la pensión económica que reciben en el programa de invalidez, vejez y sobre vivencia.
- d) Se ha brindado acompañamiento a la Asociación Nacional de las personas de la tercera edad sin cobertura, durante todo el año en sus manifestaciones permanentes realizadas frente a casa presidencial, El Congreso de la Republica y Corte de Constitucionalidad, Ministerio de Trabajo, acompañamiento al Ministerio Publico.
- e) Se brindo acompañamiento durante todo el año a la Asociación de adultos mayores sin cobertura social y a la Federación de Clases Desprotegidas,

en la búsqueda de entrada en vigencia de la Ley de Pensión Económica para el adulto mayor sin cobertura Social.

f) Se organizó la Mesa de diálogo, dentro de la cual trabajaron en forma agrupada por comisiones, se definieron objetivos y estrategias, para el plan de trabajo 2008.

b) El programa de voluntariado en Derechos Humanos

Este programa busca la ocupación de los adultos mayores en actividades diversas, la incidencia social a través del arte y la cultura, visitas solidarias, conversatorios intergeneracionales dirigido a estudiantes de educación media, proyecto red nacional de voluntarios adultos mayores.

Es necesario sensibilizar a los jóvenes de educación media a través de conversatorios intergeneracionales.

Los jóvenes deben comprender que este sector de la sociedad, comprende a aquellas personas que por circunstancias de la vida, se encuentran desempleadas y que su edad constituye un obstáculo en sus posibilidades de conservar o bien optar a un trabajo estable, que cubra sus necesidades mínimas a través de un salario que los dignifique y estimule.

El fin primordial de la ley a favor de este sector de la población, es hacerlos sentirse útiles y que pueden desarrollar tareas acordes a su estado físico y mental.

Pero la ley no establece obligatoriedad para el sector productivo del país, el contratar a los adultos mayores, ni crear actividades laborales para este sector de la sociedad.

Si en las ofertas de trabajo se pueden observar que la edad mínima para optar a un puesto de trabajo no rebasa los 40 años de edad, los mayores de esa edad dentro de una empresa, serán firmes candidatos para perder su empleo, así como les será difícil encontrar otro, aún cuando tengan la experiencia para el puesto.

El Estado y el sector privado, deben reflexionar que como patronos, aún no comprenden que el hombre que trabaja y que aún por su edad avanzada, no pierde su condición de tal, ni siquiera en el tiempo y lugar de trabajo.

Se debe buscar la ocupación laboral de este sector de la población, así como garantizar la conservación del empleo que actualmente se tiene. Existe una discriminación generacional, ya que por razón de la edad no podrán ser candidatos para optar a un puesto de trabajo aquellas personas que rebasen los

40 años, por lo que es obligación estatal y privada, crear puestos de trabajo y contratar personal en una actividad acorde a la condición del adulto mayor.

El Código de Trabajo no establece la discriminación por razón de la edad, según se desprende de la redacción del Artículo 14 BIS, por lo que es importante su estudio y análisis, para que los legisladores tomen conciencia de que la legislación existente es vigente, pero no positiva.

Es una Instancia creada por el Procurador de los Derechos Humanos. La creación se debió a la constante demanda existente de una entidad que proteja, vele y promueva el respeto por los referidos derechos.

Quienes por diversas situaciones de carácter social, económico, político e histórico adquieren especial atención en sus derechos como ciudadanos, máxime este sector de la población que necesita de una protección especial..

La citada defensoría, tutela y promueve los derechos humanos de las personas adultas guatemaltecas. Adulto mayor, personas en plenitud, tercera edad, personas de edad, personas adultas mayores, senectos y ancianos; son vocablos que en Guatemala se refieren a lo mismo; a toda persona de 60 años ó más de cualquier sexo, raza, religión y color; quienes por su condición están

dentro de los grupos vulnerables de la sociedad, lo que difiere es el momento histórico y político en que se han nombrado.

Por ser un ente fiscalizador que brinda atención a las demandas y necesidades que la población adulta requiera, frente a las instituciones del Estado, promoviendo de esta forma la institucionalización de la temática y la integración dentro de las políticas públicas, debe implementarse la protección de la figura del trabajo protegido para las personas mayores de 40 años, quienes posiblemente no lleguen a sobrevivir sin un empleo que los respalde.

Siendo una realidad que el patrono es libre de contratar a la persona que llene los requisitos para el puesto que tiene en su empresa, no existe una norma legal que obligue al empresario, a contratar personas de avanzada edad, así como tampoco se garantiza la estabilidad laboral cuando el trabajador supera dicha edad.

Por lo antes expuesto debe implementarse la figura del trabajo protegido del adulto mayor y velar por su cumplimiento, que debe ser objeto de supervisión por autoridad competente, que garantice la estabilidad laboral, la creación de actividades específicas y contratación de personas adultas.

La estabilidad laboral, es imprecisa a partir de los 40 años, según las ofertas de trabajo publicadas en los diarios, por lo que la garantía del derecho al trabajo del adulto mayor, requiere la toma de conciencia de los legisladores, jueces, abogados y protagonistas de la relación laboral, en especial de los sectores productivos del país.

La persona adulta en el ejercicio de sus derechos, lucha por ser evaluado por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre su vejez; lo que desea es conseguir que la sociedad realice cambios que le permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y en la medida de lo posible, integrarse o mantenerse con la población productiva.

3.4. Como política de Estado

Para nadie es un misterio que en este ámbito de discriminación ha sido bastante insatisfactoria, puesto que los sujetos de la relación laboral no tienden a respetar las normas antidiscriminatorias, situación que creemos proviene de la errada concepción de que el empleador tiene privilegio sobre la fuerza de trabajo, lo que lo colocaría en plano de superioridad que le legitimaría para abusar de aquélla.

En este sentido, para terminar con ésta clase de discriminación, estimamos que se requiere de un esfuerzo mancomunado de los órganos del Estado que conforman el sistema antidiscriminatorio laboral, sino de aquellos encargados de su fiscalización y sanción.

Del mismo modo resulta estrictamente necesario un real posicionamiento del tema de la discriminación laboral en quienes son víctimas de ella.

Lo anterior con el objeto de generar una toma de conciencia para proponer un cambio cultural, lo cual podría materializarse a través de campañas de difusión masiva de la estabilidad laboral y en su momento de la creación del trabajo protegido.

Por otro lado, también es imperativo rediseñar los diversos mecanismos estatales de asesoría y asistencia legal de los trabajadores discriminados, pues a través de ello se puede contribuir a hacerles saber de mejor manera los derechos que les asisten durante la vigencia y término de la relación laboral.

Cabe recordar que el nivel de desarrollo de un país no, sólo se mide a través de sus indicadores económicos sino que también del grado de respeto de los derechos fundamentales de las personas y la existencia de las acciones y mecanismos necesarios para garantizar y hacer efectivos los principios de

equidad y solidaridad a partir de los cuales deberían construirse y expresarse las relaciones laborales.

3.5. Como forma de combatir el desempleo

Para establecer mecanismos que permitan combatir el desempleo o en su momento el despido de personas que cumplen o sobrepasan los 40 años de edad, deben tenerse en cuenta algunos preceptos constitucionales tales como:

El principio de igualdad ante la ley, que constituye una llamativa innovación que se traduce en la agregación de la expresión ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias, toda vez que con ello, no solamente se establece el citado principio, como una mera generalidad, sino que además extiende a una igualdad de contenido, o sea, de aplicación del derecho.

En lo que se refiere a la libertad de trabajo, podemos afirmar que lo que se protege es el derecho, que asiste a toda persona a no ser forzada a desempeñar una determinada labor, la que solo puede ser ejecutada previo a su consentimiento que debe ser, además libre.

Por otra parte la libre elección de un trabajo, consiste en la facultad de toda persona de escoger sin sujeción o concurso de otro, el momento, la persona, la

labor y las condiciones en que contratará sus servicios laborales, con sujeción a los límites establecidos en la ley.

La libertad de trabajo y su protección habilita a toda persona a buscar, obtener practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficios lícitos. Esta garantía implica, además, el derecho a la libre contratación.

No son admisibles, serían discriminatorias, y por ende nulas, las exigencias o requisitos que no se basen en la idoneidad de los trabajadores.

Ellos son los que han legado todo lo que alguna vez se les heredará a los que vienen luego, es decir a las futuras generaciones.

El deterioro sería menos penoso si cada persona que tiene un familiar, un amigo o un vecino de la tercera edad comenzara por ponerle atención, por tratarlo como un igual y no subestimarle.

La imagen de la edad adulta, como fase descendiente está muy difundida hoy, se trata, de un estereotipo que no corresponde a una condición que está mucho más diversificada, pues los ancianos no son un grupo humano homogéneo y viven de modos muy diferentes.

Existen personas, que captan el significado de la vejez y la viven no sólo con serenidad y dignidad, sino como un período de la vida que presenta nuevas oportunidades de desarrollo y empeño. Existen otras personas, para las cuales la vejez es un trauma, el pasar de los años, asumen actitudes que van desde resignarse pasivamente hasta el rechazo desesperado, el encerrarse en sí mismas y colocarse al margen de la vida, dan principio al proceso de la propia degradación física y mental.

La calidad de la vejez dependerá sobre todo de la capacidad de apreciar su sentido y su valor. La sociedad necesita y debe entregar amor, se debe empezar por la familia siendo más tolerable ante toda persona interactuando con afectividad. Existen áreas claves que reflejan de manera muy acertada los intereses medulares de las personas mayores. Es necesario explicar en que consiste cada uno de ellos.

a) La independencia: Reconoce el deseo de las personas mayores de mantener su autonomía el mayor tiempo posible y está vinculado al acceso a los derechos materiales básicos de alimentación, techo, agua, ingreso, educación, transporte y seguridad física.

b) De atención: Reafirma el derecho de las personas mayores a ser apoyadas, a intervenir en la decisión sobre el tipo de atención que desean y necesitan y ser atendidas con consideración. Para la gran mayoría de las personas

mayores, el apoyo de la familia continúa siendo la principal fuente de atención y cuidados en la tercera edad, y la atención institucional sólo está al alcance de una pequeñísima proporción de personas mayores.

c) De autorrealización: Reconoce que las personas mayores tienen derecho permanente a buscar oportunidades para fortalecer sus capacidades, mediante educación, capacitación, oportunidades de empleo y la oportunidad de participar en los asuntos de la comunidad.

e) De participación: Es la base de la realización de todos sus otros derechos. Las necesidades y capacidades de las personas mayores deben ser consideradas en la planificación y ejecución de todas las iniciativas locales, nacionales e internacionales de investigación, desarrollo de políticas y programas que les afectan. La vejez aunque en forma aparente sea una etapa improductiva puede muy bien ser una etapa productiva. Los adultos mayores conservan sus facultades mentales y volitivas, siempre y cuando subsista en ellos el interés. La cultura es acumulativa, los aprendizajes se van sumando e integrando unos con otros y complementándose a lo largo de la vida.

f) De dignidad: Reafirma que las personas mayores no deben ser menospreciadas o tratadas con menos respeto. Las condiciones de vida duras y la falta de acceso a recursos materiales y sociales constituyen una afrenta

contra la dignidad de las personas mayores, al igual que su exclusión por razones de edad, vulnerabilidad y discapacidad.

En los términos del arte y de la ciencia los adultos mayores pueden funcionar eficazmente ya que la creatividad es una combinación y transformación de elementos.

La autorealización le brinda al adulto mayor la posibilidad para seguir realizando muchas tareas.

En cuanto al empleo de personas mayores la experiencia revela mucha dedicación y poco ausentismo. Ellos deben encontrar nuevos intereses, hay que cultivar la riqueza social y mental durante la vejez, y comenzar a centrar la atención en relación con otras personas. Aún con alguna enfermedad el adulto mayor tiene el derecho de vivir con toda la dignidad de que sea capaz.

Ellos son los que han legado todo lo que alguna vez se les heredará a los que vienen luego, es decir a las futuras generaciones.

El deterioro sería menos penoso si cada persona que tiene un familiar, un amigo o un vecino de la tercera edad comenzara por ponerle atención, por tratarlo como un igual y no subestimarle.

La imagen de la tercera edad como fase descendiente está muy difundida hoy, se trata, de un estereotipo que no corresponde a una condición que está mucho más diversificada, pues los ancianos no son un grupo humano homogéneo y viven de modos muy diferentes.

Existen personas, que captan el significado de la vejez y la viven no sólo con serenidad y dignidad, sino como un período de la vida que presenta nuevas oportunidades de desarrollo y empeño.

Existen otras personas, para las cuales la vejez es un trauma. Personas que, ante el pasar de los años, asumen actitudes que van desde resignarse pasivamente hasta el rechazo desesperado. Personas que, al encerrarse en sí mismas y colocarse al margen de la vida, dan principio al proceso de la propia degradación física y mental.

La calidad de la vejez dependerá sobre todo de la capacidad de apreciar su sentido y su valor. La sociedad necesita y debe entregar amor, se debe empezar por la familia siendo más tolerable ante toda persona interactuando con afectividad.

CAPÍTULO IV

4. El trabajo protegido derecho protegido y obligación social

El Estado debe promover políticas de índole laboral, de previsión social, promoción de fuentes de trabajo y capacitación para el mismo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico de trabajo y previsión social.

4.1. La figura del trabajo protegido como derecho de la persona

El Estado guatemalteco teniendo como fin la protección de la persona y la familia, no debe ni puede olvidar que a través del trabajo, la persona busca su desarrollo integral.

Es por ello que, el legislador constituyente, estableció el principio de que el trabajo es un derecho de la persona, porque a través de una actividad laboral se obtienen los recursos para la subsistencia familiar.

Este sector de la sociedad, comprende a aquellas personas que por circunstancias de la vida, se encuentran desempleadas y que su edad constituye un obstáculo en sus posibilidades de conservar o bien optar a un

trabajo estable, que cubra sus necesidades mínimas a través de un salario que los dignifique y estimule.

El fin primordial de la ley es hacerlos sentirse útiles y que pueden desarrollar tareas acordes a su estado físico y mental. Pero no establece obligatoriedad para el sector productivo del país, de contratar personas mayores de 40 años, ni crear actividades laborales para este sector de la sociedad.

En las ofertas de trabajo se puede observar que la edad mínima para optar a un puesto de trabajo no rebasa los 40 años de edad y los que sobrepasan esa edad en una empresa, serán firmes candidatos para perder su empleo, así como les será difícil encontrar otro, aún cuando tengan la experiencia para el puesto.

El patrono, no comprende que el hombre que trabaja y que aún por su edad avanzada, no pierde su condición, ni siquiera en el tiempo y lugar de trabajo.

Se debe buscar la ocupación laboral de este sector de la población, así como garantizar la conservación del empleo que actualmente se tiene. Debe limitarse la discriminación que por razón de la edad realiza el patrono, sino debe obligársele a contratar personal en una actividad acorde a la condición de las personas mayores.

Es necesario hacer positiva la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, a efecto de que no exista discriminación. Es decir que no solo se debe pensar en la población mayor de 40 años, sino en aquellos que se encuentran desempleados o bien en los que están laborando pero que por su edad son candidatos a ser retirados de la empresa, para que ocupen sus puestos de trabajo otros empleados más jóvenes, a quienes se les pueda pagar un menor salario.

Consiste en la obligación del Estado, de implementar a favor de la población adulta, una protección preferente a los derechos que el trabajador tiene o toda persona, es brindarle la oportunidad de que pueda gozar de una estabilidad plena, así como obtener los recursos necesarios para su manutención.

El empleador deberá respetar el derecho a la igualdad en el trabajo, quedando vedada toda forma de discriminación por ser una persona comprendida en los rangos de edad de 40 a 60 años. Debe abrirse la puerta del trabajo, para que puedan cubrir sus necesidades básicas y de sus núcleos familiares.

4.2. El futuro del adulto mayor de 40 años de edad

En Guatemala, las personas adultas mayores, por condición socioeconómica son población vulnerable expuesta a la exclusión.

El Estado de Guatemala no se ha preparado para atender el fenómeno del envejecimiento poblacional lo cual es un problema que afecta a toda la población, aunado a esto, en la actualidad y en la estructura de Estado, no se cuenta con la capacidad para responder al aumento en la demanda de salud, seguridad social y otros servicios esenciales, así como cubrir las necesidades de la población jubilada y pensionada quienes reclaman mejores pensiones que les permita un nivel de vida digno en su vejez.

El Estado no ha implementado políticas públicas a favor del derecho del trabajo de las personas que están en el rango de 40 años de edad o más, puesto que son firmes candidatos a quedarse sin empleo y por ende no ser objeto de evaluación y contratación para otros patronos.

4.3. La protección del trabajador de 40 años de edad

Uno de los factores que indican la situación con relación a empleo de la población mayor en Guatemala, es la discriminación laboral por motivos de edad, este factor combinado con los cambios en la organización del trabajo, la política del seguro social y el entorno económico, agrava la vulnerabilidad de muchos trabajadores, a causa de la edad, por la supresión de puestos de trabajo, los despidos y las presiones para que se vayan del mercado del trabajo.

Una vez que están desempleados, los trabajadores de edad tienen muy pocas probabilidades de encontrar un nuevo puesto de trabajo, porque son reemplazados por población más joven. Además actúan como factores que desincentivan el acceder a la formación o capacitación actualización en algunos casos.

Es menor el acceso a la formación profesional, lo que determina de hecho que disminuya su empleabilidad en un mundo laboral donde cambian rápidamente los requisitos laborales.

En otros aspectos, según la Ley de Protección para las Personas de la Tercera Edad, es el ente oficial, encargado de realizar cursos actuariales, contar con programas de reinserción laboral y promover la capacitación y la creación de microempresas formadas por adultos mayores, las cuales les ayuden en la subsistencia y en mejorar la calidad de vida.

4.4. Justificación de reforma

Es sabido que en el futuro próximo la mayoría de los países de América Latina y el Caribe deberá enfrentar las demandas de una creciente población adulta mayor.

Aunque hay diferencias importantes entre países y dentro de estos la proporción y el número absoluto de personas mayores de 40 años de edad y más se incrementarán sostenidamente en los próximos años.

Existe un consenso en cuanto a que la posibilidad de enfrentar los problemas de un número creciente de personas mayores de 40 años de edad que se encuentran desempleadas o con peligro de cesar actividades en sus puestos de trabajo, depende tanto de la capacidad del Estado para generar y aplicar políticas públicas de gran cobertura especialmente en las áreas de seguridad social, salud y sobre todo estabilidad en el trabajo.

Los posibles impactos negativos del envejecimiento no sólo tienen relación con su faceta cuantitativa sino también con el escenario social, económico y cultural en que el proceso está teniendo lugar, caracterizado por alta incidencia de la pobreza, persistente y aguda inequidad social, baja cobertura de la seguridad social y una probable tendencia hacia el deterioro de las estructuras familiares de apoyo a los mismos.

El Estado debe considerar que la calidad de la vida de los adultos mayores tiene relación con su acceso a recursos monetarios y no monetarios, es decir ingresos, bienes y servicios suficientes para que vivan su vejez sanos y activos.

Su capacidad para manejar recursos monetarios es fundamental, no sólo por las implicaciones en su calidad de vida y poder tener acceso a salud y el esparcimiento.

Debe procurar que las generaciones jóvenes puedan aspirar a tener una estabilidad laboral mejor y garantizarle a los que sobrepasan esa edad que serán protegidos en su lugar de trabajo de actos discriminatorios que conlleven su despido o retiro arbitrario.

En 1994, la Conferencia Internacional sobre población y desarrollo de las Naciones Unidas lamentó que los adultos mayores hayan llegado a ser considerados como beneficiarios dependientes del desarrollo antes que como contribuyentes a él.

Uno de los resultados de la cumbre social de la ONU en Ginebra en el año 2000 fue renovar su llamado al reconocimiento de las personas mayores como contribuyentes tanto como beneficiarias del desarrollo. En la comunidad internacional del desarrollo, las políticas de apoyo y potenciación de las personas mayores siguen siendo escasas y aisladas.

El adulto mayor debe tener acceso a proveerse de una canasta básica alimentaria, lo que juega un papel importante en diversas actividades

relacionadas con la promoción de seguridad alimentaria y nutricional y otras afines a la promoción del desarrollo en general.

El mínimo alimentario que debe satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas de un hogar de referencia.

La canasta básica de alimentos es un instrumento de uso eminentemente económico, elaborado y usado, por más de 20 años, en la sub región centroamericana como referencia en el establecimiento de la línea de pobreza.

La canasta básica de alimentos se ha usado para identificar aquellos productos cuyo precio debería ser sujeto de alguna consideración, para que puedan estar al alcance de la mayoría de la población, acción de suma importancia para mantener la seguridad alimentaria.

No obstante lo anterior como hablar de un mínimo de productos o de una alimentación básica, si no existe los recursos que permitan obtener la misma.

La dieta básica promedio se conceptualiza como el mínimo alimentario requerido por el individuo promedio de una población dada. Para determinar este mínimo alimentario es necesario, establecer las necesidades nutricionales

del individuo promedio y luego seleccionar los alimentos básicos y las cantidades necesarias para cubrir esas necesidades.

Es vital considerar que además de calcular el requerimiento energético del individuo promedio, estimar también las necesidades de proteínas para cada miembro de la familia.

Cuando se considere conveniente, para conocer mejor la calidad nutricional de la dieta básica promedio, se pueden estimar también las necesidades de algunos nutrientes específicos.

Los requerimientos energéticos para el individuo promedio se estiman mediante el cálculo de un promedio ponderado, con base en la composición de la población por edad y sexo, condiciones y los requerimientos de energía propuestos para la población de referencia.

Se debe tomar en cuenta que las necesidades nutricionales per cápita estimadas representan el monto de energía y proteína que deben ser ingeridas en promedio por la población, sin considerar las desigualdades de distribución y los desperdicios o pérdidas por manejo de los alimentos.

El autor de la presente investigación considera que establecer la figura del trabajo protegido para las personas de 40 años de edad, como una obligación patronal y la necesidad de crear actividades laborales acordes a la capacidad física e intelectual de este sector de la población.

Permite hacer positivo las normas de trabajo y la protección constitucional de los derechos mínimos que contempla la Constitución Política de la República, evitando con ello la discriminación social y empresarial de la cual son objeto dichas personas.

Siendo importante utilizar la estructura ya establecida en una norma ordinaria como lo es el Decreto número 80-96 del Congreso de la República, es importante establecer allí la protección de aquellas personas que si bien no tienen la edad de 60 años, van encaminados hacia dicha edad, pero necesitan estar garantizados en el futuro laboral.

Se presenta un proyecto de reforma, que enfoque las necesidades de la estabilidad laboral, desde el momento mismo en que se llega a una edad determinada, evitando con ello el abuso, discriminación, arbitrariedad o cesantía en contra de los adultos mayores.

DECRETO NÚMERO __-2010

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

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

CONSIDERANDO:

Que dentro de las metas del Estado para alcanzar la equidad obligan a adoptar e integrar en una protección a las personas mayores de 40 años, quienes al no contar con una estabilidad laboral o bien el poder optar a un empleo en el sector público o privado, difícilmente llegarán a la edad de 60 años.

CONSIDERANDO:

Que no existen medidas ni políticas estatales a favor de las personas mayores de 40 años, no permite alcanzar el objetivo de preservación de su nivel

funcional, para lo cual se requiere cambios en la perspectiva de las instituciones de atención al derecho del trabajo y su protección constitucional, por lo que debe procurarse la apertura del sector económico a favor de dicho sector de la población.

CONSIDERANDO:

Que las personas mayores de 40 años son un recurso valioso para la sociedad, deben tomar las medidas apropiadas para lograr el mejor aprovechamiento de sus capacidades, mediante el desempeño de roles que le produzcan satisfacción personal e ingresos económicos para garantizar su seguridad económica y social, y lograr que continúen participando en el desarrollo del país

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 22 y 24 del Decreto Número 80-96 del Congreso de la República de Guatemala, los cuales quedan así:

ARTICULO 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.

Se establece en la figura del trabajo protegido, para aquellas personas que tienen 40 o más años de edad, con el objetivo de que previo a notificarles su despido con o sin causa justificada, el patrono está obligado a requerir la opinión de la Inspección General de Trabajo, con el fin de evitar la discriminación laboral por razón de edad, teniendo en cuenta o establecido en el Artículo 23 de este mismo texto legal.

ARTICULO 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.

Promoverá además la proposición y creación de puestos de trabajo obligatorio en el sector público o privado, que puedan ser ocupados por personas mayores de 40 años, motivando así las fuentes de empleo a favor de este sector de la población. Deberá solicitar al Ministerio Público, inicie acciones de carácter penal, por motivos de discriminación, en contra de aquellas entidades que

publiquen ofertas de trabajo, poniendo como límite edades que perjudiquen a las personas de 40 o más años de edad.

ARTÍCULO 2. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO, PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DEL DOS MIL DIEZ.

PRESIDENTE

SECRETARIO

CONCLUSIONES

1. El desarrollo humano necesita de una interrelación social y productiva, pero no existe una apertura social y empresarial para el empleo de los adultos mayores de 40 años de edad, por el contrario, pueden ser los próximos candidatos al desempleo.
2. No existe una legislación que obligue al sector productivo del país, ni siquiera al propio Estado como ente patronal, la obligación de crear puestos de trabajo o la obligación de contratar personas mayores de 40 años.
3. Las ofertas de trabajo en los medios de comunicación escrito, establecen la edad mínima para optar a un puesto laboral, por lo regular no se menciona que sean los aspirantes de 40 años de edad o más, lo cual provoca y constituye una discriminación.
4. Los empresarios consideran que los trabajadores mayores de 40 años de edad, no desempeñan sus puestos de trabajo en forma eficiente, por lo que los despiden, sabiendo que les será difícil encontrar otro trabajo, aún cuando tengan la experiencia para el puesto.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe establecer la figura del trabajo protegido para las personas de 40 años de edad, como una obligación patronal, para evitar la discriminación por razón de la edad, limitando así el creciente desempleo y para que exista respeto a este sector de la población.
2. El sector productivo del país, debe crear actividades laborales acordes a la capacidad física e intelectual de este sector de la población, como incentivo a la confianza laboral establecida de la relación de trabajo, para que exista una armonía obrero patronal.
3. El Estado debe implementar políticas públicas a favor de los trabajadores del sector público y privado, como medio de evitar que con ello la contratación sea una arbitrariedad de los patronos, comenzando por las entidades con más de 50 trabajadores, porque brindará estabilidad laboral.
4. El Organismo Ejecutivo debe sancionar penalmente la discriminación que existe en las ofertas de trabajo, como una actividad que limite el abuso de dichas publicaciones en los medios de comunicación escrita,

porque la edad es un requisito que limita el optar a un puesto de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- BRICEÑO RUIZ, Albert. **Derecho individual de trabajo**. México. Colección de Textos Jurídicos Universitarios Ed. Harla. 1985.
- BORJA SORIANO, Tomás, **Teoría general de las obligaciones**. México. (s.e.) 1959.
- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina. Ed. Heliasa S.R.L. 1981.
- DE LA CUEVA, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México. Ed. Porrúa S.A. 1977.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Ed. Municipal. 1974.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto, **Derecho del trabajo**. México Ed. Porrúa, S. A. México 1980.
- OSSORIO, Manuel; **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. México Ed. Porrúa. 1985.
- PÉREZ CAAL, Héctor Ovidio. **Desconocimiento de las leyes en materia laboral**. Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (s.e.) Universidad de San Carlos de Guatemala. 1998.
- RODRÍGUEZ ALBORES, Armando. **Los derechos humanos en Guatemala, análisis jurídico social**. Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (s.e.) Universidad de San Carlos de Guatemala. 1992.

SOPENA, Ramón, **Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española.** España. Ed. Ramón Sopena. 1986.

Legislación:

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

Convención sobre los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas. 1969.

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

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

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Asamblea General de las Naciones Unidas. 1966.

Recopilación de las Convenciones Internacionales de Trabajo. Inspección General de Trabajo. 2000.

Recopilaciones sobre salario mínimo. Inspección General de Trabajo. 2000.