

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

**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD, SUS CONSECUENCIAS Y SU  
ALTERNATIVA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA**



**GUATEMALA, AGOSTO DE 2010**

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

**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD, SUS CONSECUENCIAS Y SU  
ALTERNATIVA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**NOÉ JOLÓN YUPE**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, agosto de 2010.

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

<b>DECANO:</b>	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana.
<b>VOCAL I:</b>	Lic. Cesar Landelino Franco López.
<b>VOCAL II:</b>	Lic. Gustavo Bonilla.
<b>VOCAL III:</b>	Lic. Luís Fernando López Díaz.
<b>VOCAL IV:</b>	Br. Mario Estuardo León Alegría.
<b>VOCAL V:</b>	Br. Luís Gustavo Ciraiz Estrada.
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Avidan Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera.
Vocal:	Licda. Irma Mejicanos Jol.
Secretaria:	Licda. Julia Elizabeth Solares de Barrios.

**Segunda Fase:**

Presidente:	Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez.
Vocal:	Lic. Saulo De León Estrada.
Secretario:	Lic. Rolando Amílcar Sandoval Amado.

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





**RODOLFO FLORENTÍN PÉREZ DÍAZ.**

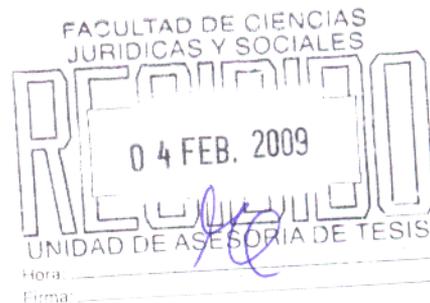
Abogado y Notario. Colegiado número 5157.  
6ª. Av. 0-60, zona 4, Torre Profesional II, 3er. Nivel,  
Oficina 309. Ciudad de Guatemala. Teléfono: 23352391,  
Celular: 51267108.



En la ciudad de Guatemala, 16 de diciembre de 2008.-

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy.  
Jefe de la unidad de Asesoría de Tesis  
de la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Estimado Licenciado:

De conformidad con la providencia de fecha 24 de julio del 2008, informo a usted que asesoré el trabajo de tesis presentada por el bachiller Noé Jolón Yupe, quien se identifica con el carné estudiantil número 9622064 y elaboró el trabajo de tesis intitulado, **“LA DISCRIMINACION LABORAL POR EDAD, SUS CONSECUENCIAS Y SU ALTERNATIVA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA”** y habiendo asesorado el mismo, me complace hacer de su conocimiento que:

- 1) Contiene un amplio análisis de las principales consecuencias sociales, económicas y jurídicas de la discriminación laboral por edad, mayor de 35 años de edad, asimismo de su posible alternativa para disminuirla en la sociedad guatemalteca.
- 2) El procedimiento para la elaboración de la investigación incluyo la técnica de fichas bibliográficas y documentos, así como los siguientes métodos investigación: a) sintético, que estableció la importancia del derecho laboral; b) el analítico, el cual determinó la discriminación en el trabajo mayor de 35 años de edad; c) el deductivo, indicó lo relacionado en el estudio de la investigación de las consecuencias sociales, económicas y jurídicas de la discriminación laboral por edad y d) el inductivo, estableciendo lo fundamental de que se respete el derecho al trabajo de las personas que tienen una edad mayor de 35 años.
- 3) La redacción empleada en el desarrollo del trabajo tesis, cumple con los requisitos



## **RODOLFO FLORENTÍN PÉREZ DÍAZ.**

Abogado y Notario. Colegiado número 5157.  
6ª. Av. 0-60, zona 4, Torre Profesional II, 3er. Nivel,  
Oficina 309. Ciudad de Guatemala. Teléfono: 23352391,  
Celular: 51267108.



necesarios y asimismo que contribuye la misma científicamente en la creación de una institución con funciones autónomas que vele exclusivamente por el desarrollo integral del sector laboral guatemalteco y de previsión social y que va ha contribuir sustancialmente en mejorar las condiciones de vida de la población guatemalteca.

- 4) La bibliografía utilizada es la adecuada para el presente trabajo de investigación realizada, de la misma manera, estimo que se obtuvieron conclusiones y recomendaciones que son válidas y hacen factible el examen para la discusión pública del tema objeto de la presente tesis.
- 5) Durante las etapas del proceso que corresponde a la investigación de tesis, al bachiller lo dirigí en los diversos métodos y técnicas la cual comprueba la hipótesis de la investigación, principalmente en que son múltiples los factores que producen la discriminación en el campo laboral, los fenómenos socioeconómicos, como la discriminación por edad, (mayor de 35 años) la delincuencia, la economía informal, la emigración y el crecimiento demográfico.
- 6) La tesis, efectivamente reúne los requisitos legales, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para evaluarse posteriormente por el tribunal examinador previo a optar el grado académico de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales.

Atentamente,

  
**LIC. RODOLFO FLORENTIN PEREZ DIAZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de marzo de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante NOÉ JOLÓN YUPE, Intitulado: "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD, SUS CONSECUENCIAS Y SU ALTERNATIVA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA".

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 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del 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, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/nmmr



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

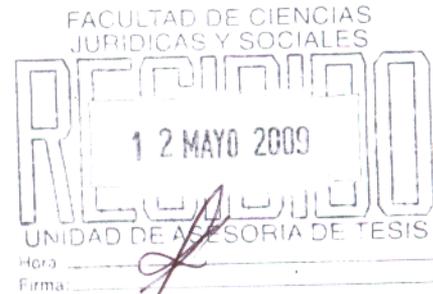


Guatemala, 7 de mayo de 2009.

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy,  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente.

Respetable Licenciado:



Como Revisor de la tesis del bachiller **NOÉ JOLÓN YUPE**, según nombramiento de fecha 26 de marzo de 2009 intitulado **“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD, SUS CONSECUENCIAS Y SU ALTERNATIVA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA”**, me complace manifestarle que:

I) El trabajo analiza jurídica y doctrinariamente, las principales consecuencias, económicas y jurídicas de la discriminación laboral por edad, mayor de 35 años de edad y que posible alternativa existe para disminuirla, en la sociedad guatemalteca.

II) Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del trabajo de tesis, fueron acordes y de utilidad para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método analítico, con lo cual se determinó la problemática actual de la discriminación laboral, el deductivo se utilizó en el estudio de la investigación en las consecuencias sociales, económicas y jurídicas de la discriminación laboral por edad; el sintético determinó lo fundamental de la contratación laboral y el dogmático, estableciendo la importancia de contratar a las personas que son mayores de 35 años de edad. Durante el desarrollo de trabajo se utilizó la técnica de fichas bibliográficas y la documental, debido a que con la misma se obtuvo la información acorde para la elaboración de la tesis con datos de actualidad.

III) La contribución científica del trabajo consiste en la creación de una institución que vele exclusivamente por el desarrollo integral del sector laboral guatemalteco y de previsión social, y que va a contribuir en beneficio socioeconómico de la sociedad guatemalteca. Es de importancia debido a que el contenido es de interés para la población guatemalteca, siendo el trabajo un aporte significativo y realizado con esmero por parte del sustentante.



**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



IV) La bibliografía es la idónea para el tipo de investigación de tesis realizada, así como la redacción empleada en la misma, cumple con los requisitos necesarios y asimismo las conclusiones y recomendaciones son acordes y se relacionan con el contenido de la presente.

V) De manera personal me encargué de guiar al estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científica, aplicando para el efecto los métodos y técnicas, acordes para la resolución de la problemática relacionada, con lo cual se comprueba la hipótesis respectiva, en que son diversos los factores que producen la discriminación en el campo laboral, los fenómenos socioeconómicos, como la discriminación por edad (mayor de 35 años) la delincuencia, la economía informal, la emigración, el crecimiento demográfico, así como la escasa política laboral del gobierno.

VI) El trabajo de Tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito DICTAMEN FAVORABLE de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para posterior evaluación por el tribunal examinador previo a optar el grado académico de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales.

Sin otro particular me suscribo de usted,

  
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, veintiocho de junio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante NOÉ JOLÓN YUPE, Titulado LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EDAD, SUS CONSECUENCIAS Y SU ALTERNATIVA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA. 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, nuestro creador por haberme bendecido y brindado la vida.

**A mis padres:** Demetrio de Jesús Jolón González y Marcelina Yupe Choc, por su apoyo constante e incondicional y sobre todo por su comprensión.

**A mis hermanos:** Paulino, Rafael, Irma y Noemí. Por su apoyo constante e incondicional.

**A mis amigos:** Por su apoyo constante.

**A nuestra alma mater:** La Universidad de San Carlos de Guatemala.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Concepto.....	1
1.2. Clasificación del derecho de trabajo.....	3
1.3. Diversas denominaciones del derecho de trabajo... ..	4
1.4. Principios generales en la legislación laboral guatemalteca.....	6

### CAPÍTULO II

2. Discriminación en el trabajo.....	11
2.1. Concepto de la discriminación.....	13
2.2. Características de la discriminación en el trabajo.....	14
2.3. Clasificación de la discriminación en el mercado laboral.....	15

### CAPÍTULO III

3. La discriminación laboral por edad en Guatemala.....	21
3.1. Antecedentes históricos y situación actual.....	28
3.2. Derecho a la igualdad, principio constitucional.....	29
3.3. Derecho al trabajo versus discriminación laboral.....	31
3.4. La erradicación de la discriminación versus la igual.....	33
3.5. Las luchas por las libertades humanas, derecho a la no discriminación.....	34
3.6. Convenios en el ámbito internacional.....	35
3.7. Consecuencias de la discriminación laboral por edad en Guatemala.....	36
3.8. Análisis de los efectos de la discriminación laboral por edad.....	43
3.9. La discriminación versus el acceso a la previsión socia.....	45

## CAPÍTULO IV

Pág.

4. Alternativa del desarrollo socioeconómico de la nación guatemalteca.....	53
4.1. La creación de una ley, para la existencia jurídica de la institución.....	56
4.2. Promover el desarrollo económico de la nación.....	59
4.3. La reducción del desempleo.....	60
4.4. La creación, promoción y facilitación de las fuentes de empleo.....	61
4.5. La capacitación de los trabajadores sobre nuevas tecnologías en Guatemala.....	62

## CAPÍTULO V

5. Instituto de desarrollo laboral y previsión social de Guatemala.....	67
5.1. Concepto.....	72
5.2. Objetivos.....	74
5.3. Beneficios de la institución.....	76
5.4. Características de la institución.....	77
5.5. Función de la institución.....	78
5.6. Institución colegiada.....	78
5.7 El procedimiento de recaudación.....	79
5.8. Origen de los recursos financieros.....	80
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>87</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>89</b>

## DEDICATORIA

- A:** Dios, nuestro creador por haberme bendecido.
- A mis padres:** Demetrio de Jesús Jolòn González y Marcelina Yupe Choc. Por su apoyo constante e incondicional y sobre todo por su comprensión.
- A mis hermanos:** Paulino, Rafael, Irma y Noemí. Por su apoyo constante e incondicional.
- A mis amigos:** Por su apoyo constante.
- A nuestra alma mater:** Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A mi casa de estudios Superiores:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

## INTRODUCCIÓN

A raíz de la experiencia personal del autor, en la búsqueda de empleo, en el que fui objeto de discriminación laboral por el simple hecho de ser mayor de 35 años edad, el que se me negó constantemente, no importándoles las responsabilidades familiares, ni respetando lo establecido en convenios internacionales y la Constitución Política de la República de Guatemala; con la presente investigación de tesis, y documentación relacionada se pretende crear una institución con el objeto de mejorar sustancialmente las condiciones socioeconómicas de la población que esta comprendida en dicha edad.

Dentro de sus objetivo principales a seguir se encuentran los siguientes: a) precisar las razones o argumentos de los patronos, que influyen para no contratar a las personas por su condición de edad; b) establecer que tipos de políticas laborales esta desarrollando el Estado, para disminuir la discriminación laboral por edad; y c) establecer cuales son los efectos principales que produce la discriminación laboral por edad, mayor de los 35 años de edad.

La hipótesis de la presente investigación de tesis, consiste en que ha raíz de los diversos factores que producen la discriminación en el campo laboral, surgen fenómenos socioeconómicos, como la discriminación por edad, (mayor de 35 años) la delincuencia, la economía informal, la emigración, la explosión demográfica, así como, escasa política laboral del gobierno, etc. que afecta directamente a la sociedad y su posible alternativa ante tal situación, es la creación de una institución, que vele exclusivamente por el desarrollo integral del sector laboral guatemalteco, la previsión social , y que va ha contribuir en beneficio socioeconómico de la sociedad guatemalteca.

La discriminación laboral en Guatemala, es una dolosa y lamentable realidad que sufren millones de personas cotidianamente, por su razón de escolaridad, sexo, raza, religión,

aspecto personal o cualquier condición personal o social, pero principalmente por motivo de edad, desde el punto de vista laboral, si se examina la evolución que ha experimentado la estructura de la población mundial por edades y los diversos factores negativos socioeconómicos que tienen su impacto en la estructura de la sociedad guatemalteca; si bien es cierto, no llega a los parámetros de escándalo nacional y en los casos que se da, se mantiene oculta y su impunidad es su consecuencia.

El desarrollo de la presente investigación, consta de cinco capítulos: en el capítulo I, se trata, sobre, el derecho laboral, sus fines y los principios generales en la legislación laboral guatemalteca; seguidamente en el capítulo II, se aborda el tema sobre la discriminación en el trabajo, su concepto, sus características y su clasificación; en el capítulo III, se trata, acerca de la discriminación laboral por edad en Guatemala, antecedentes históricos y situación actual, derecho a la igualdad, principio constitucional; el capítulo IV, se abordo sobre la alternativa al desarrollo social y económico de Guatemala, la creación de una ley, para la existencia jurídica de la institución y promover el desarrollo económico y social de la nación; y puntualizando en el capítulo V, el Instituto de desarrollo laboral y previsión social de Guatemala, su concepto, características, objetivos y beneficios, etc.

Para la realización de la presente investigación, se aplicaron los siguientes métodos: a) sintético, b) analítico, c) deductivo y d) inductivo así como la técnica que consistió en fichas bibliográficas y documentos ya que se consulto material dedicado al tema.

La falta de oportunidades, las desigualdades, el hambre, la violencia y la inseguridad son, desde un plano más filosófico, el resultado de que se ha confundido u olvidado que las personas no son capital humano para la producción; son ante todo, la finalidad, la razón de ser del esfuerzo de desarrollo que debe hacer la sociedad guatemalteca en su conjunto.



# CAPÍTULO I

## 1. El derecho laboral

Es notoria la importancia que ha tomado en el presente, los diversos tópicos relacionados con el derecho del trabajo, en virtud de los tratados de libre comercio, el libre tránsito de personas de un país a otro y viceversa; así como, los diversos factores económicos y sociales que se producen a nivel internacional y tiene su impacto a nivel local.

La existencia de corrientes o doctrinas modernas, que promueven reformas a nivel internacional de carácter profundas en las leyes laborales, es decir una tendencia a la flexibilidad y a la globalización propiamente de los derechos laborales.

### 1.1. Concepto

Según Cesar Landelino Franco López, en su libro del Derecho sustantivo individual del trabajo, quien lo estableció en una forma simple o sencilla de comprensión, asimismo de sus instituciones que lo integran y establecen que:

(...) “A nivel de nuestro derecho, podemos definirlo como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo” (1)

---

1. Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20

Según el diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas de Torres, lo definió como:

“aquel que tiene por contenido principal, regular las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y uno y otros con el Estado, en la referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”. (2)

Acerca de la naturaleza jurídica del derecho laboral, indica que:

“ya no debemos preguntarnos si es un derecho público o privado, sino recordad que es un derecho con su propia fisonomía, es un derecho propio del Trabajo y con características particulares”. (3)

¿Que es el trabajo? El trabajo humano, en sentido amplio, es toda actividad realizada por el hombre, sea a través de esfuerzo físico o intelectual, y dirigida a la producción, modificación o transformación de materias en bienes y servicios; El término trabajo se refiere a una actividad propia del hombre. La palabra Trabajo viene del latín tripaliare, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de obrar o laborar.

Asimismo otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano. En este proceso el

---

2. Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.

3. Ramos Donaire, José Maria. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 18.

hombre se enfrenta como un poder natural, en palabras de Kart Marx, con la materia de la naturaleza. La diferencia entre la araña que teje su tela y la del hombre es que este último realiza en la materia su fin. Al final del proceso del trabajo humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía en la mente del hombre.

El trabajo en un sentido amplio, es toda la actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada en algo productivo. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir servicios o bienes. Constituyendo principalmente como:

“El fin inmediato del derecho de Trabajo, el de mejorar las condiciones socioeconómicas de los trabajadores, normas que dentro del Derecho Público no pueden renunciarse”. (4)

## 1.2. Clasificación del derecho de trabajo

Diversos tratadistas que han escrito sobre el derecho de trabajo, y establecieron diversos puntos de vistas, de acuerdo a las épocas en que lo escribieron y en virtud de lo cual surgieron diversas clasificaciones, siendo las más conocidas doctrinariamente a) Tesis dualista, b) Concepción privativista, c) Concepción publicista, d) Tesis del derecho social, entre otras; para lo cual se desarrollan las siguientes en forma breve:

a) Tesis dualista: se sostiene que en el derecho de trabajo intervienen normas de derecho público así como normas del derecho privado. Estableciéndose, así una combinación perfecta de carácter mixto, el cual se toma lo mejor del derecho público y del derecho privado para dar vida jurídica al derecho laboral vigente.

b) Concepción privativista: algunos tratadistas laboristas, establecieron que derecho del

---

4. Ramos Donaire, José Maria. **Ob. Cit.** Pág. 17.

trabajo, pertenece al derecho privado, porque sencillamente nació en el seno de dicho derecho y no debería de pertenecer al derecho público. Dicha discusión estuvo vigente hasta en el siglo pasado, cuando aun el derecho de trabajo y los contratos formaron parte del derecho privado.

- c) Concepción publicista: algunos tratadistas con una visión amplia, siempre relacionado con el derecho de trabajo, establecieron que su clasificación debe pertenecer al derecho Público, dicha doctrina fue adoptada por el Código de Trabajo del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual lo indica textualmente en la literal E, del considerando IV, como:

“El derecho de Trabajo es una rama del derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

- d) Tesis del derecho social: algunos tratadistas no le dan la categoría de derecho público o derecho privado, si no que le han denominado derecho social, por la necesidad que existe de crear un instrumento legal, para la protección de la clase obrera o trabajadora, que carece de recursos económicos, y que tienen únicamente su fuerza de trabajo como su herramienta principal. Algunos autores laboristas establecen que dicho término es muy amplio, por lo cual seria inadecuado aplicarse el término derecho Social.

### **1.3 Las diversas denominaciones del derecho de trabajo**

Desde el nacimiento del derecho del Laboral, hasta la presente actualidad le han denominado de diferente forma, como por ejemplo derecho nuevo, derecho económico, derecho de la economía, etc.; el cual se ha organizado entre otras de acuerdo a la época, situación socioeconómica o política, en que sus autores fijaron su punto de vista y dentro de las denominaciones más generalizadas en Latinoamérica y Europa se

encuentran: a) Derecho Industrial, b) Derecho Obrero, c) Derecho social y d) Derecho del laboral, el cual se desarrolla en forma breve de la siguiente forma:

- a) Derecho Industrial: con esta denominación se le conoció en el continente Europeo, específicamente en Francia, después de la primera guerra mundial. Fue precisamente en Francia, lugar en que surgió la industrialización, con el cual se dio origen a las primeras leyes reivindicadoras de los obreros; con este tipo de denominación se excluyó a la protección de otros sectores como los obreros del campo, los comerciantes y los burócratas entre otros.
- b) Derecho Obrero: se le denominó así, por ser protectora de la clase obrera, dicha denominación no fue lo suficientemente amplia por excluir a otros sectores como los sectores de patronos, los que prestan servicios y los comerciantes entre otros.
- c) Derecho social: se le denominó así, principalmente en el continente Europeo y en algunos países de América del Sur, en donde fue aceptado como una denominación correcta, sencillamente porque el trabajador asalariado pertenece al derecho Social; por pertenecer el obrero o trabajador a una clase social. Fue García Oviedo, uno de sus principales defensores en el Continente Europeo, quien determinó que el derecho Social protege al trabajador asalariado, lo clásico dentro del derecho Social.
- d) Derecho del laboral: en el continente Europeo, así como en algunos países de Latinoamérica, se le ha denominado, como derecho Laboral o Derecho de Trabajo indistintamente.

“Se establece que la denominación Derecho Laboral es más amplia, el cual comprende no solamente el contrato de trabajo, sino las demás instituciones y las medidas de protección al trabajador”. (5) sic.

El derecho al trabajo, es un derecho universal que tienen todos los seres humanos, de acceder a un empleo y así obtener una fuente de ingresos, que le permita vivir dignamente y alimentar a su familia.

---

5.- Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág.121

“El fin principal del derecho laboral, es mejorar el nivel de vida del trabajador, normas que dentro del derecho Público no puede renunciarse”. (6)

#### 1.4. Principios generales en la legislación guatemalteca

Los principios generales de la ley, señalan que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones; que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es un artículo de comercio, que exige principalmente el respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, el cual debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y sobre todo un nivel decoroso para el trabajador y su familia, con lo cual no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo, religión, doctrina política o condición social, y que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Un concepto general acerca de los principios del derecho del trabajo, según se establece que:

“Son los lineamientos, directrices o garantías que informan algunas normas e inspiran directamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”. (7)

Dentro de los principios laborales ideológicos establecidos en nuestro ordenamiento

---

6.- Ramos Donaire, José María. **Ob. Cit.** Pág. 17.

7.- Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Pág. 9.

jurídico, se encuentra principalmente: a) Principio tutelar, b) El Principio de Irrenunciabilidad, c) Principio de realismo y objetivo, d) Principio democrático, e) Principio de sencillez o ante-formalista, f) Principio conciliatorio, g) Principio de igualdad y h) Principio de estabilidad, para lo cual se desarrollan de forma breve:

a) Principio tutelar: en el cuarto considerando del Código del Trabajo, establece que el derecho de Trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

“El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al derecho laboral por las doctrinas surgidas en diversos países, tales como Alemania, Italia, en las legislaciones Anglosajona y Latinoamericana”. (8)

El principio en cuestión, según la doctrina laboral se encuentra inmerso dentro del principio protector, ¿Por qué razón?, Porque el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho de Trabajo, en virtud que debería de inspirarse en el principio de igualdad, pero protege principalmente al trabajador, que constituye principalmente la parte económicamente débil de la relación laboral.

b) El Principio de Irrenunciabilidad: este principio se constituye como garante a los derechos laborales del trabajador, y por la naturaleza jurídica del derecho laboral de ser de carácter protector o garante y publico, no le es permitido al trabajador legalmente, la facultad de renunciar a sus derechos laborales mínimos, en virtud que por la necesidad del trabajo o la presión del patrono el trabajador renunciaría a sus derechos laborales, establecidos dentro del marco legal.

c) Principio de realismo y objetivo: en el Código de Trabajo, en el cuarto considerando, inciso d, indica que primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida

---

8.- Ramos Donaire, José Maria. **Ob. Cit.** Pág. 7.

equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- d) Principio democrático: este principio establecido en el cuarto considerando del código de Trabajo, inciso f, establece que se orienta a obtener la significación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población realizando una mayor armonía social, que no perjudica, sino que favorece a los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo, es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, igualdad y la fraternidad.
- e) Principio de sencillez o ante-formalista: tiene como función principal establecer un sistema normativo de sencillez o ante-formalista de carácter procesal; El proceso laboral tiene ciertas formalidades para llegar a realizar sus fines, pero esas formalidades son mínimas; son las estrictas y rigurosamente necesarias para no violentar la garantías de la defensa en el juicio, sin que pueda darse el caso, de que el aspecto formalista predomine sobre el fondo del asunto como ocurre en el proceso civil. Por otra parte, en el proceso de laboral, se caracteriza, según la opinión de varios autores, porque sus normas son simples, expeditas y sencillas.
- f) Principio conciliatorio: es de fundamental y constante, en el uso de posibles conflictos que surjan con ocasión en las relaciones laborales (patrono y trabajador) y durante procesos iniciados. Por ello, en nuestra Constitución Política de la Republica de Guatemala, en su Artículo 103, establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. En el Código de Trabajo, su sexto considerando, establece que las normas laborales 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.
- g) Principio de igualdad: mediante este principio se persigue que el trabajador reciba

un trato justo, una atención adecuada en el trabajo, o con ocasión de la relación laboral, respetando la dignidad y como actor fundamental en la producción, que significa el desarrollo socioeconómico de una sociedad, región o país. La igualdad laboral debe entenderse también, como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política.

h) Principio de estabilidad: la estabilidad en el trabajo, se ha convertido en una preocupación constante y principal por parte del gobierno y del sector privado, por mantener el trabajo para sus empleados. Este principio es importante para cualquier persona en relación de dependencia, en virtud que garantiza hasta cierto modo, el ingreso económico para satisfacer las necesidades fundamentales de la familia y así podría evitar un caos socioeconómico de una sociedad o un país.

Según el Informe Mundial de Desarrollo Humano del 2005 de las Naciones Unidas, señala que:

“Las desigualdades atenta en contra el desarrollo humano; que las desigualdades extremas inciden de manera muy directa en lo que la gente esta en condiciones del ser humano. Por un lado la desigualdad que forman parte de la plataforma de valores que ostentan los Estados modernos y de las regiones, políticos democráticos y que se recogen en la carta fundamental de los derechos humanos”. (9)

El derecho del trabajo o derecho laboral, es una rama del derecho público, cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los derechos trabajadores regulando las relaciones entre los sujetos de la relación laboral: trabajadores, empleadores, sindicatos y el Estado. Se encarga, por lo tanto, de normar la actividad humana lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador

---

9 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. **La ciudadanía en un Estado plural**. Pág. 4

(persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.

Es de vital importancia del derecho del trabajo en una sociedad, ahí que la falta del mismo o reformarlos para poder limitar sus derechos, constituye una calamidad pública y para la persona un problema muy serio que lo lleva a tomar decisiones extremas, por otra parte un medio para la cual el trabajador transforma la materia o presta un servicio con el fin principal de obtener un ingreso económico que utiliza regularmente como medio de sobrevivencia para su familia, asimismo dicho derecho tiene la función de regular las relaciones laborales establecidas normalmente en el Código de Trabajo, Convenios internacionales y reglamentos.

Es importante señalar que los principios laborales son herramientas jurídicas que protegen al trabajador en su relación de dependencia, sin embargo el principio de igualdad, debe de prevalecer o aplicarse constantemente en una relación laboral, dentro de los parámetros establecidos por la ley laboral, como una regla básica en el sentido que constituye el principio pilar o fundamental para el sagrado derecho al trabajo y acceso al mismo. Ante la brecha de la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador.

## CAPÍTULO II

### 2. Discriminación en el trabajo

Son diversas las dificultades que las personas económicamente activas enfrentan para obtener un empleo, como lo constituye la falta o escasa escolaridad, por su condición de edad, que es muy joven o de la tercera edad, la escasa o demasiada experiencia y la creciente constante de candidatos que aspiran a una misma plaza.

La discriminación por diversos motivos en el campo laboral, es común y constante entre la población productiva, ya sea en la búsqueda del mismo o el centro de trabajo, sumando con ello, consecuencia de fenómenos sociales negativos, como por ejemplo la delincuencia, la emigración, la economía informal, etc. que dificultan aún la creación de puestos de trabajo.

Es notable la constante violación a los derechos humanos, principalmente laborales que se constituyen fundamentales para la existencia de la persona, asimismo la familia como pilar principal para la existencia de la sociedad. La ausencia de políticas laborales y sociales del Estado, como desarrollo social y económico de la población dificulta aún la protección de los derechos humanos de la población productiva.

En virtud de lo anterior la principal dificultad a la protección internacional de los derechos humanos es el hecho de que la mayoría de los países no aceptan la intervención en sus asuntos internos, y no reconocen la discriminación de sus propios ciudadanos. En cierta medida esta dificultad ha podido ser resuelta por organizaciones como la Comisión Europea de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y por algunas organizaciones independientes, como Amnistía Internacional que luchan

por la protección de los derechos humanos y contra la discriminación en todo el mundo. Las modernas Constituciones de los Estados, prohíben la discriminación, a partir de la proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la Ley. Es más, uno de los llamados derechos fundamentales es precisamente la no-discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza o cualquier condición personal o social; dichos derechos se encuentran reconocidos expresamente en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948.

Aunque uno de los principios universales y reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala, establecida en el título II, Derechos Humanos, del capítulo I son los Derechos individuales; el Artículo 4, Libertad e igualdad, el cual lo indica textualmente:

“En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera, que sea su estado civil tiene iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni otra condición que menoscabe su dignidad (...)”

En el pasado existieron diversos movimientos de obreros, un ejemplo de ello es la Revolución Francesa, que organizados bajo la bandera de libertad, que tenían por objeto mejorar sus condiciones de vida, el cual dieron origen a importantes derechos que constituyeron mejoras sustanciales de vida, y no solamente para dichos grupos que participaron en ello, si no también para sus familias y la misma sociedad. Hasta el día de hoy, existen principios individuales y sociales, reconocidos por las Naciones Unidas como derechos fundamentales a que todo hombre y mujer tienen derecho, como lo es el derecho a un nombre, a la vida, salud, a una nacionalidad, acceso a los alimentos, a un trabajo digno etc.

## 2.1. Concepto de la discriminación

Según el diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas de Torres, la definió como:

“Una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad, la discapacidad, sexo, color de la piel, estado de salud, procedencia social, origen nacional, convicciones políticas, y otros lesivos a la dignidad humana y que crea un clima hostil y contraproducente por el endurecimiento de las relaciones humanas”. (10)

La discriminación laboral, no sólo comprende lo anteriormente indicado, considero importante que abarca el limitar a la persona al mismo por su escasa educación escolar, por ser de escasos recursos económicos, el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.

El informe de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas para el Desarrollo, define el concepto de la discriminación como:

“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto

---

10 - Cabanella de Torre, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 132.

anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". (11)

También se puede inferir que la discriminación se presenta principalmente cuando hay desigualdad de oportunidades, inequidad salarial, preferencias por grupos o por personas, la llamada discriminación positiva y otras manifestaciones de desconocimiento de cualidades y competencia en el ejercicio del trabajo.

Por lo cual, a nivel internacional se construyen esfuerzos serios por producir cambios radicales de enfoque, que la discriminación sea extirpada de todos los sectores sociales y con ello lograr la plena igualdad de la mujer con el hombre por su condición de persona humana. Por lo anterior, el Artículo séptimo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos manifiesta que:

"todos son igual ante la ley, y tienen sin distinción, derecho a igual protección de la misma todos tienen derecho a la protección contra la discriminación que afecte esta declaración, en contra toda provocación a tal discriminación".

## **2.2. Características de la discriminación en el trabajo**

Dentro de las principales características que dan origen a la discriminación laboral, en términos generales, se encuentran en: la exclusión, separación y el rechazo de los trabajadores que surgen con ocasión de la relación laboral o en la búsqueda del mismo, en los centro de trabajo, y que se materializa a través de los términos siguientes:

- a) Que la persona, es de piel oscura, o de tener una religión diferente a su empleador.
- b) Que el trabajador pertenece a una raza diferente a la requerida por el empleador.
- c) Que el empleado debe pertenecer al sexo masculino y no al sexo femenino o vice-

---

11.- PNUD. **Diversidad étnico-cultural**. Pág. 5.

versa.

- d) Que el trabajador tiene una edad, que generalmente mayor de 30 años, por lo cual va en contra de los intereses propios del empleador.
- e) Que la persona simplemente no se ajusta a los parámetros exigidos o establecidos por el empleador.

### **2.3. Clasificación de la discriminación en el mercado laboral**

La discriminación en el mercado laboral por diversos motivos, continúa siendo actualmente uno de los obstáculos para que la persona o trabajador pueda tener acceso al derecho del trabajo; hecho que constituye como un obstáculo al desarrollo socioeconómico de las personas que depende de un salario, como un medio de existencia para su familia, asimismo que constituye como un problema complejo para el Estado ante la falta de políticas proyectadas hacia su población.

A continuación se detallan algunas de las principales razones de la discriminación laboral en Guatemala como lo constituye a) Discriminación por motivo del estado civil, b) La discriminación por género, c) Discriminación por sexo, d) Discriminación por religión, d) Discriminación por raza, e) Discriminación por discapacidad, g) Discriminación laboral motivada por VIH/SIDA, el cual se desarrollan en una forma breve en los siguientes términos:

- a) Discriminación por motivo del estado civil: este tipo de discriminación, surge principalmente cuando algún empleador, solicita personal y como requisito principal indica, que no tenga un vínculo matrimonial; es decir, que su estado civil sea soltero o soltera, y puede agregarse a ello que el solicitantes, tengan la disponibilidad de tiempo completo y hasta que no se disponga de compromiso de estudio y acepten un salario mínimo; por el contrario existen algunos patronos que sólo emplean a

personas, que tenga un vínculo matrimonial, es decir, que se encuentre en un estado civil de casados, por ello lo anuncian expresamente; diversos son los criterios que aplican los empleadores para no contratar a este tipo de personas.

- b) La discriminación por género: es un fenómeno social, puesto que son necesarias las representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación; no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad; al contrario: la base de este fenómeno es la supremacía de uno de los géneros. Mientras que, el término sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, género describe las funciones, derechos y responsabilidades establecidas por la sociedad y que las comunidades y sociedades consideran apropiados para hombres y mujeres. Esta serie de supuestos contruidos a partir de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres crean las identidades de género y a su vez, la discriminación de género.

Al tratarse de una elaboración social, el género es un concepto muy difuso. No solo cambia con el tiempo, sino también de una cultura a otra y entre los diversos grupos dentro de una misma cultura. En consecuencia, las diferencias son una construcción social y no una característica esencial de individuos o grupos; por lo tanto, las desigualdades y los desequilibrios de poder no son un resultado natural de las diferencias biológicas. En todo el mundo, tanto las mujeres como los hombres trabajan; sin embargo, las funciones que desempeñan las mujeres son invisibles, ya que proyectan a ser de una naturaleza más informal. Adicionalmente, los hombres ocupan la mayoría de las posiciones de poder y de toma de decisiones en la esfera pública, dando lugar a que las decisiones y políticas tiendan a reflejar las necesidades y preferencias de los hombres, no de las mujeres.

- c) Discriminación por sexo: Este tipo de discriminación se diferencia de la discriminación por género en que, además de que contiene a dicha discriminación (esto es, una constitución del orden social según los intereses de los hombres como género frente a las mujeres, a través de la legitimación de sus normas, la relación con la sociedad y políticas sustantivas), también habla de la orientación sexual y las identidades de género.
- d) Discriminación por religión: consiste principalmente, en que el empleador contrata solamente a personas que profesan su misma religión y como consecuencia de

ello, niegan el empleo a aquellas personas que tengan una religión contraria al mismo.

Durante la última década, parece haber aumentado la discriminación fundada en la religión. El clima político internacional actual ha contribuido a exacerbar el sentimiento de temor mutuo y la discriminación entre los distintos grupos religiosos, amenazando con desestabilizar las sociedades y generar violencia.

La discriminación religiosa puede incluir la conducta ofensiva de colegas o de personal jerárquico hacia miembros de minorías religiosas, la falta de respeto hacia las costumbres religiosas y la ignorancia de las mismas; la obligación de trabajar en días festivos, feriados religiosos, la falta de neutralidad en las prácticas de contratación y de promoción profesional, la negación de un permiso de trabajo; y la falta de respeto por las normas sobre la vestimenta.

- e) Discriminación por raza: Este tipo de discriminación, nace principalmente cuando el empleador por cuestiones propias de su convicción, contrata a personas por su condición física, color de piel y de ojos, o porque provienen de una región geográfica determinada, relegando a segundo plano a aquellas personas que no cumplen con determinados requisitos para ser contratado, el cual da origen a la discriminación por raza, impidiendo con ello el acceso al trabajo a las personas.

En Guatemala, su población es multilingüe, multicultural, y en su territorio conviven diversas etnias, y el cual se ha iniciado un programa o proceso de aceptación y de tolerancia hacia las diversas etnias establecidas.

Es difícil de eliminar el sentimiento discriminatorio y racista con la promulgación de leyes, en virtud que la única manera de eliminar este sentimiento racista es mediante campañas de tolerancia y respeto, por las autoridades educativas.

- f) Discriminación por discapacidad: en Guatemala, existen personas que por circunstancias determinadas padecen de una enfermedad física, mental o de algún defecto físico; como por ejemplo no contar con algunos de sus miembros superiores o inferiores, de ser sordomudo, o de padecer de síndrome de down o de un padecimiento similar. Son muy escasas las personas o instituciones que proporcionan alguna ayuda a estas personas.

La forma más habitual de discriminación es negar oportunidades, tanto en el mercado de trabajo como en la educación y la formación profesional.

- g) Discriminación laboral motivada por VIH/SIDA: el centro de trabajo representa generalmente un ambiente hostil para las personas que viven con VIH/SIDA, ya sea que estén trabajando, estén regresando a trabajar después de una convalecencia, o que estén en busca de empleo. En los centros de trabajo las personas que viven con VIH-SIDA, enfrentan: irrespeto a la confidencialidad, hostigamiento de parte de sus mismos compañeros de trabajo y de sus patronos o recortes financieros en sus beneficios médicos, y en el peor de los casos despido por el único hecho de estar infectados. Aunque en algunos tipos de discriminación, (por motivo de raza, por discapacidad y por el VIH/SIDA) se han tenido ciertos avances sustanciales, más aun no son suficientes. La discriminación contra las personas infectadas de VIH/SIDA constituye igualmente una preocupación creciente, especialmente en contra de la mujer. Esta discriminación puede adoptar diferentes formas, que incluyen la exigencia de realizar pruebas médicas que puedan resultar en una negativa de contratación, y en algunos países, la obligación de realizar pruebas médicas a los trabajadores emigrantes.

La discriminación en el trabajo, constituye un problema muy generalizado actualmente, por el gran número de posibilidades de practicarla, y para ello se hace mención de algunos ejemplos: la discriminación por razones de sexo, por raza, color, religión, por motivos de edad, por minusvalidez, por motivos sindicales, y cualquier otro tipo de diferencia que la mente humana pueda crear para oponer a unos, derechos que poseen otros. Un hecho que ayuda a esta discriminación en el trabajo viene dado por razones sociales y culturales muy enraizadas en las sociedades. El hecho de la separación evidente de las clases sociales, es ejemplo del mismo.

El derecho al trabajo, constituye en todos los países del mundo un derecho fundamental y un factor de orden público, la falta del mismo constituye una calamidad pública, por la importancia que radica en la sociedad y en la persona propiamente ya que es un pilar

fundamental para su sobrevivencia. Aunque son diversos los obstáculos para crear fuentes de empleo, debería constituirse como política prioritaria en un país, en donde se atiende más a los efectos que a las causas que lo producen por lo que automáticamente lo hace miembro permanente del club de los países del tercer mundo.



## CAPÍTULO III

### 3. La discriminación laboral por edad en Guatemala

El desarrollo de la edad en el ser humano, es un proceso natural, que todos los seres humanos sin excepción tendremos que enfrentar tarde o temprano y que por su naturaleza los seres humanos tienen en común; este proceso biológico, como es sabido no está bajo nuestro control para poder detenerlo, así como las necesidades de alimento que son fundamentales para la sobrevivencia humana, y ante la falta de empleo se complica aun su existencia.

Es obvia la importancia de abordar el problema de la discriminación por razón de la edad en Guatemala, si se examina la evolución que ha experimentado en la estructura de la población mundial por edades. El ritmo de envejecimiento varía según los países y las regiones, por ello en los países en desarrollo la población es todavía relativamente joven, mientras que en los países industrializados es relativamente mayor. Sin embargo, la población de los países en desarrollo envejece más rápidamente que la de los países industrializados.

Es constante la preocupación en cuanto a la discriminación basada en motivos de edad. La exclusión del trabajo puede ser consecuencia de una discriminación flagrante, que consiste en fijar límites de edad para la contratación; pero también puede adquirir formas más sutiles, como de imputar al aspirante una falta presunta de potencial para progresar profesionalmente o bien demasiada experiencia.

Otras formas de discriminación incluyen un limitado acceso a la formación profesional y condiciones que prácticamente obligan a los trabajadores a jubilarse en forma anticipada;

la discriminación basada en la edad no se limita a los trabajadores cercanos al retiro. La existencia de la discriminación por diversos motivos, pero principalmente por razón de edad, en el trabajo, es contraria al espíritu y a la letra de la Constitución Política de la República guatemalteca, de los Tratados y de la Declaración de Derechos Humanos.

En la actualidad, existen corrientes internacionales modernas que promueven la contratación de personal joven, relegando a segundo plano o de importancia a las personas que superan los 30 años de edad, no importando si tienen experiencia en el campo laboral y mucho menos aún si tiene responsabilidades familiares. Consecuencia de ello, las personas mayores de edad, (jóvenes aun) son desplazados de sus puestos de trabajo, y se les dificulta encontrar nuevos empleos y, en muchos casos, ello conduce a un sentimiento de marginación o rechazo personal y a la pérdida de capacidades todavía eficaces para la sociedad. Es inevitable el envejecimiento de las personas, pero es aún condenable el hecho de limitar a dichas personas, el acceso al derecho al trabajo.

Es imposible negar que la existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o ascendencia nacional se ha manifestado desde siempre, que la convierte en un fenómeno muy arraigado dentro de la sociedad, y es por este motivo que se ha avanzado sustancialmente en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, y aún falta mucho terreno que recorrer.

Todavía es posible observar casos en los que las diferencias de ciertas categorías de individuos hacen que estos tengan oportunidades significativas distintas a otros. Los derechos laborales se centran no solo en asegurar medios de vida, sino también en proteger contra la discriminación en el trabajo y contra la explotación. A pesar de los convenios existentes y ratificados por varios países, la discriminación por diversas razones, aun se practica en varios países del mundo y Guatemala no es a excepción en la materia. El grado en que el envejecimiento afecta a la persona, es el resultado

de múltiples factores, tales como: personales, socioeconómicos y físicos.

“La edad cronológica de acuerdo con el plan de acción internacional, sobre el envejecimiento, empieza a los 60 años de edad”. (12)

Sin embargo, el envejecimiento joven llega muy temprano a la edad de la persona en Guatemala, en donde la experiencia, preparación o estudio ya no son valoradas, para optar a una plaza de trabajo. Contraria a otras culturas en donde ser un joven adulto (edad intermedia), o una persona de la tercera edad, se le honra y se le respeta, en Guatemala sucede todo lo contrario, ya que se prefiere y hasta se le rinde culto a la juventud y se desprecia o se desecha a las personas mayores de edad (jóvenes aún) quienes en nuestra sociedad, los observa con gran indiferencia.

Pero no solo existe discriminación laboral con las personas que son jóvenes adultos, es decir mayor o igual a los 30 años, si no también existe la discriminación laboral a los jóvenes, y se produce precisamente cuando no se le contrata, o están laborando ya que no se le tienen consideraciones similares a otras personas o trabajadores que poseen la misma capacidad y talento o ejercen un trabajo igual. La prueba de dicha discriminación, es muy fina debido a que el empleador siempre argumentará la falta de experiencia, y aunque exista será difícil de probar.

Sin embargo, la edad cronológica en la persona, constituye un verdadero obstáculo para obtener un empleo. Ésta a su vez, se puede subdividir en discriminación contra las personas jóvenes y contra las personas consideradas de la tercera edad.

Sin embargo, no solo las personas consideradas de la tercera edad, sufren

---

12.- PNUD. **La fuerza incluyente del desarrollo humano 2000**. Pág. 201.

discriminación laboral por motivo de edad, con frecuencia personas que aún no entran en la categoría de personas de la tercera edad, sufren de discriminación por motivo laboral.

Se estiman que la población de la tercera edad a nivel mundial se encuentra en aumento, en virtud del crecimiento acelerado y del mejoramiento sustancial de las condiciones de vida, en algunos países del mundo.

“la mayoría esta conformada por mujeres que constituyen el 55 por ciento del grupo de edad de los mayores de 60 años, y el 61 por ciento del grupo de los mayores de 65 a 80 años. Esta feminización de la tercera edad, es marcada en los países desarrollados, aunque la disparidad entre la esperanza de vida de los varones y de las mujeres se esta acentuando con mayor rapidez en los países en desarrollo” (13).

Sin embargo la población guatemalteca no es la excepción a la regla, el cual mantiene crecimiento constantemente de su población, siendo el país más poblado de Centroamérica, reflejado en el siguiente dato estadístico.

“En 1950, la población de Guatemala era de tres millones de habitantes; en 2000, era de cerca de 11 millones y, para 2020 será de 18 millones. En los últimos 50 años del siglo XX, aumentó 75% y, en los primeros 20 años del siglo XXI, el incremento será del 30%. De ahí que, según las ultimas proyecciones de población, en los próximos años, la población del país se incrementará en siete millones, como consecuencia de que anualmente, se agregan, en promedio alrededor de 400,000 nacimientos; es decir seis veces más que el volumen observado a mitad de siglo pasado”. (14)

---

13. Naciones Unidas. **Prospectos de la población mundial**. Págs. 14 y 15.

14. PNUD. **Informe nacional de desarrollo humano 2007/2008**, vol. I. Pág. 196.

El concepto de vejez es relativo y su percepción varió con el tiempo y según las culturas, por ello, la edad legal de la jubilación es diferente en cada país, y en un mismo país puede diferir según el sector de actividad, mientras dentro de ese mismo sector puede variar según el sexo. No obstante, en todos los países, los trabajadores por motivo de edad, son objeto de discriminación, aunque por razones diferentes.

En países en desarrollo, la creciente dependencia de las exportaciones, el endeudamiento y la industrialización mundial han desviado los recursos de regiones y sectores como los de producción agrícola y comercio informal, en los que las personas de edad, y particular la mujeres, tienen mayor participación. En muchas de las economías en transición de Europa oriental y de la antigua Unión Soviética, las altas tasas de desempleo han intensificado la competencia por toda clase de puestos de trabajo, y las personas de edad, quedan cada vez más excluidos de las oportunidades de empleo.

La discriminación por motivos de edad no se limita a la edad próxima a la jubilación. Las personas viven la discriminación de diversas maneras en el mercado de trabajo. La intensidad o la gravedad de las desventajas que afrontan dependen del número de características personales que suscitan la discriminación y de manera en que estas actúan entre si.

Los obstáculos que deben sortear las personas mayores de 35 años de edad, para encontrar trabajo son altos, y una vez que estos pierden su trabajo, les resulta difícil encontrar otro empleo. La exclusión del trabajo puede ser consecuencia de una discriminación flagrante que consiste en fijar límites de edad para la contratación, pero también puede adquirir formas más sutiles, como el imputar al aspirante una falta presunta de potencial para progresar profesionalmente o bien demasiado experiencia.

En Guatemala, la ley que regula lo respectivo a las relaciones laborales, es el Código de Trabajo, no obstante, en el no se establece de manera específica, la prohibición a realizar distinción de edades cuando se intente contratar a una persona. De hecho, en el Artículo 60 de la mencionada ley, en su inciso g), indica que el reglamento interno de la empresa, debe especificar: las normas específicas pertinentes a las diversas clases de laborales de acuerdo con la edad. Esto parece indicar que es valido que una empresa especifique los rangos de edad que se requieren para una plaza, si esta fundamenta las razones por los cuales requiere a una persona con dicho requisito.

Sin embargo, la ley podría contradecirse, ya que, más adelante en el mismo Código de Trabajo, en el Artículo 137 bis, el cual fuere adicionado por una reforma del Congreso de la República de Guatemala en 1992, el cual dictamina categóricamente que:

“Se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica y de cualquier otra índole”.

Esto, aunque no especifique directamente que se prohíbe la discriminación por motivo de edad, si establece que no puede discriminar por ningún motivo. Por supuesto, que esto podría quedar a criterio de los jueces laborales, si se llegara establecer un caso por discriminación de edad, ya que la ley es ambigua, descalifican mano de obra.

Por lo cual, la discriminación laboral por motivo de edad, es un acto que han sufrido gran cantidad de personas en Guatemala, que están en la búsqueda de un empleo pero por su edad que superan la frontera de los 30 años de edad, su posibilidad de ser contratados es casi nula.

Guatemala, es un país con fuertes lazos de desigualdad económica y social que lo hace ser parte del club de los países latinoamericanos que practican la discriminación por diversas razones. Un país en vías de desarrollo y que tiene cierta similitud en datos similares a los países desarrollados; en asuntos relacionados con lo laboral y se ha convertido en un país de exportación de mano obra barata no calificada a países desarrollados; todos ellos con diversas necesidades por satisfacer, principalmente el empleo que al no poder satisfacer asumen diversas acciones negativas que de alguna manera se tiene un impacto en la economía y en la sociedad guatemalteca.

Según resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida, ENCOVI, del 2006, del Instituto Nacional de Estadística, INE, publicado por Prensa Libre, revela que:

“La mitad de los 13 millones de habitantes del país continúan por debajo de la línea de la pobreza, y cada uno punto cinco de cada 10 guatemaltecos sobrevive con ocho punto setenta y siete quetzales al día, que representa el 15.2 por ciento de la población que vive en extrema pobreza”. (15)

Los diversos gobiernos que han ejercido la presidencia, han creado políticas de tipo general provisionales, sin ningún rumbo específico; ante la falta de una visión de nación los guatemaltecos estamos sufriendo las consecuencias sociales y económicas, como lo son principalmente la delincuencia, la economía informal, la emigración, la explosión demográfica, los efectos de normas vigentes pero no positivas y por faltas de políticas laborales por parte del gobierno, por lo cual están afectando a toda su población.

### 3.1. Antecedentes históricos y situación actual

El término discriminación por diversos motivos, estuvo regulado en Guatemala, a nivel Constitucional de los años 1945, 1956 y 1965, decretadas por la Asamblea Nacional Constituyente. En la actual Constitución Política de la República de Guatemala, que fue decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el tres de Junio del año de 1985, la cual entro en vigencia el 14 de enero de 1986, a nivel Constitucional la discriminación por razón de diversos motivos, ya no se estableció expresamente.

Posteriormente en el año 1960 Guatemala suscribió y ratificó el Convenio 111, sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo OIT, asimismo en el Código de Trabajo del Decreto 1441 en el Artículo 14 bis, posteriormente fue ampliado por el Artículo 137. Bis este último fue adicionado por el Artículo 9, del Decreto 64-92 del Congreso de la República, en el año de 1992, en ambas normas jurídicas, se regulan sobre la discriminación por sexo, raza, religión, credo político, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica, ascendencia nacional, origen social y cualquier otra índole para la obtención de empleo.

En el año 2002, la discriminación fue elevado a la categoría de delito, por diversos motivos fue regulado en Código Penal del Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, a través del Decreto número 57-2002, adicionado por el Artículo 1, el cual se estableció el Artículo 202 bis al Código Penal. Asimismo se decretó diversas leyes específicas, relativas a la discriminación, como por ejemplo, la ley de atención a las personas con discapacidad, Decreto numero 135-96 la ley de promoción educativa contra a discriminación, Decreto Legislativo 81-2002, y se suscribió y ratifico la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, aprobada por el Presidente de la República de Guatemala según Decreto-Ley número

49-82 de fecha 29 de junio de 1982, asimismo la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

### **3.2. Derecho a la igualdad, principio constitucional**

La desigualdad tiene múltiples expresiones que se concatenan entre si y generan situaciones de profunda exclusión en las oportunidades de desarrollo humano que trasciende, en su mayoría a múltiples generaciones de guatemaltecos y guatemaltecas, y la desigualdad incrementa la pobreza y limita los efectos del crecimiento, debilita la cohesión social, fomenta la conflictividad, la violencia y la delincuencia. Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación. Artículo 1, numeral 1, literal a.

La igualdad de oportunidades, concepto según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades; así como para acceder al mercado de trabajo, y no debe ser objeto de discriminación por razón de sexo, raza edad o creencia religiosa. En muchos países han promulgado leyes que castigan a quién niegue un puesto de trabajo a una persona por algunos de los motivos anteriores. Durante los últimos años se han incrementado los esfuerzos por reducir la discriminación laboral por causa de edad, determinadas incapacidades físicas, o la propia orientación sexual. En Latinoamérica son muy desiguales, según los países las leyes que protegen la igualdad de oportunidades.

La Igualdad de oportunidades, significa también que sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, así como las mujeres trabajadoras.

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el principio filosófico de la igualdad, el cual nos indica que:

“Todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menos cabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

Este principio filosófico Constitucional, esta complementado y textualmente indica en los principios siguientes: en su Título I, Capítulo único. La persona humana, fines y deberes del Estado. En el Artículo 1. Protección a la persona. El Estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y la familia; su fin supremo es la realización del bien común. Artículo 2. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República, vida, libertad, la justicia, seguridad, la paz y el desarrollo integral de la Persona. En el Título II, Derecho Humanos, Capítulo I. Derecho Individuales. Artículo 3. Derecho a la vida. El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.

Por su parte, en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101, Derecho al trabajo.

“El Trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe de organizarse conforme a principios de justicia social”.

De acuerdo al Artículo anterior, el derecho al trabajo, tiene un camino de doble vía, la primera como un derecho y la segunda como una obligación; el problema radica

principalmente en el incumplimiento del segundo supuesto, sencillamente porque el Gobierno de Guatemala y la iniciativa privada no ha creado fuentes de empleos suficientes para su población; los empleos que existen son insuficientes y cuando necesitan contratar personal para los aspirantes a una plaza, establecen ciertos parámetros o requisitos, como la edad, que es un factor significativo, según algunos empleadores. Para las personas que aspiran a una plaza laboral y que se encuentra en la frontera de los 30 años de edad, aunque se tenga la capacidad, experiencia o estudios que no se valora, en el momento de ser contratados. Por lo cual, se excluye a muchas personas por su condición de edad que están en la búsqueda de una oportunidad de empleo.

Desde que se creó la última Constitución Política de la República de Guatemala, emitida por la Asamblea Nacional Constituyente el tres de junio de 1985, hasta la presente fecha, en el año 2007, el gobierno no ha organizado el régimen laboral del país, conforme a los principios de justicia social. Poco o nada se ha hecho por evolucionar y erradicar la pobreza en Guatemala.

### **3.3. Derecho al trabajo versus discriminación laboral**

Cuando me refiero a derecho al trabajo, es por una sencilla razón: la discriminación ejercida por el empleador atenta directamente contra este Derecho; la discriminación laboral, es la antítesis de todo principio de libertad de trabajo; no es posible tener una libertad de elección de trabajo cuando se discrimina en la obtención del mismo.

La eliminación de la discriminación en el empleo u ocupación y las normas existentes contra actos discriminatorios en el empleo buscan que todas las personas, sin distinción alguna, tengan la oportunidad de obtener el bienestar socioeconómico

mediante el trabajo remunerado. Por lo cual, los convenios internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala, tienen por objetivo proteger el derecho al trabajo de los trabajadores, censurando expresamente las medidas discriminatorias que afectan este derecho.

No poder trabajar puede ser uno de los peores castigos para una persona honrada. Pero no sólo sufren quienes buscan y no encuentran. Los jóvenes tampoco encuentran un lugar de trabajo, sin experiencia no hay trabajo y si no existe ese primer trabajo no existe la experiencia.

Esto es un círculo vicioso en el cual unos pocos salen afortunados, así también la preparación parece carecer de valor ya que como es sabido cientos de profesionales de diversas ramas, se dedican a actividades distintas a su profesión.

Se ha notado que en los anuncios de empleo que se publican en los periódicos del país, demandan los servicios de personas no mayores de 35 años de edad. Como, por ejemplo reza uno de los tantos avisos laborales, se solicita ingeniero supervisor, género masculino, edad entre 30 a 35 años de edad, disponibilidad de horario, vehiculo propio, experiencia en el área de supervisor ¿será esto legal?, ¿si es así, en donde esta regulado?, ¿habrá alguna sanción para los infractores del derecho al trabajo? ¿Qué hace el ministerio de Trabajo y Previsión Social, ante tal situación?

En el Código Penal, el Decreto número 17-73, en su Artículo 202 bis, se tipifica la discriminación. Que regula como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza o etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualquier otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho

consuetudinario costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados Internacionales en materia de derechos humanos. “Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de 500 a 3,000 quetzales” (...).

### **3.4. La erradicación de la discriminación versus la igualdad**

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin ningún tipo de discriminación. Ese principio de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los derechos humanos y es también uno de los principales pilares de desarrollo humano que destaca la igualdad de oportunidades u opciones.

Los movimientos sociales promovieron en el siglo XX, los avances hacia la igualdad, con Independencia del género, la raza, la religión, la etnia o la edad. Uno de los más notables ha sido el movimiento a favor de los derechos de la mujer, que data de varios siglos. La lucha contra la discriminación también ha conducido al surgimiento de los movimientos de derecho civiles y en contra del racismo en todo el mundo. La igualdad ha sido una fuerza impulsada en todos los movimientos importantes de liberación nacional que ha luchado por la libre determinación en Asia, África y América Latina y el Caribe.

Las luchas de los campesinos en los continentes indicados anteriormente también reclaman el fin de la discriminación. Los movimientos de derechos civiles en los Estados Unidos durante los decenios de 1950 y 1960 lograron la eliminación de las leyes de segregación de los afro-americanos. En muchos casos, las luchas trascendieron las fronteras nacionales para convertirse en luchas mundiales, como ocurrió en los movimientos de mujeres y de trabajadores.

Todo ello impulso a una mayor igualdad y menor discriminación en las normas, los valores, las instituciones y los criterios jurídicos. Actualmente, se valora más la tolerancia de otras personas. La diversidad es considerada como algo positivo y no como deficiencia. La gente aprecia el multiculturalismo y la solidaridad humana.

Sin embargo, la discriminación sigue formando parte de nuestras vidas y esto es porque las normas pueden haber cambiado, pero no con suficiente rapidez ni en todas las esferas importantes. La no discriminación y la igualdad pueden haber sido reconocidas en las leyes, pero sigue existiendo discriminación en las políticas, la asignación de recursos financieros y la prestación de servicios sociales públicos.

Por tanto, incluso con las normas nuevas, la discriminación y la igualdad siguen difundidas en casi todos los países.

“Tal vez se reconozca oficialmente el derecho a la igualdad de salario, igualdad de oportunidades de empleo y de participación política, pero sin un mecanismo eficaz que haga cumplir esas leyes subsistirán la diferencias en esas esferas para las mujeres, las minorías étnicas y por motivo de credo”.(16)

### **3.5. Las luchas por las libertades humanas, derecho a la no discriminación**

La historia narra como las personas han tenido que luchar por los derechos que les corresponde. La piedra angular de esa lucha ha sido siempre el activismo político y los movimientos populares, es decir, los movimientos nacionales de liberación, los de las poblaciones indígenas. Con frecuencia el deseo de las persona de ser libres y

---

16.- PNUD. Informe 2000. España 2000. Pág. 152.

disfrutar de sus derechos fue lo que inicio la lucha y con el transcurrir del tiempo, sobre la base de los logros populares, se realizó el reconocimiento de la formalización, legalización e institucionalización de esos derechos. La historia de los derechos humanos es la historia de las luchas humanas.

La Declaración Universal de Derecho Humanos de 1948, fue un avance sustancial importante que dio paso a una nueva era y la comunidad mundial asumió la realización de los derechos humanos como una cuestión de interés común y un objetivo colectivo de la humanidad.

La integración mundial de naciones y pueblos ha constituido un segundo avance, como movimiento mundial ha afianzado los derechos humanos en las normas de las distintas culturas del mundo. Durante los últimos 50 años ha surgió un sistema internacional de derechos humanos y durante el último decenio ha aumentado rápidamente el número de adhesiones a dicho sistema, con el objeto de proteger los derechos fundamentales de las personas y tratar de evitar la discriminación por diversos motivos entre los mismos.

### **3.6. Convenios en el ámbito internacional**

La Organización Internacional del Trabajo OIT, ha sido la protectora internacional del derecho al trabajo por diversas razones, y para ello, el Estado guatemalteco a suscripto y ratificado convenios que están dirigidos a prohibir prácticas discriminatorias en el trabajo. Los siguientes tratan específicamente la discriminación laboral como tema principal:

- a).- Sobre la libertad de sindical y de negociación colectiva tenemos los Convenios 87 y 98, principalmente vienen a proteger el derecho que tienen el trabajador y empleador a sindicalizarse.
- b).- Sobre la eliminación en el empleo u ocupación, tenemos los Convenios 100 y 111.

Estos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, vienen a proteger el derecho al trabajo de los trabajadores censurando las medidas discriminatorias que afecten este derecho.

### **3.7. Consecuencias de la discriminación laboral por edad en Guatemala**

¿Qué produce la discriminación laboral por motivo de edad, en Guatemala?

Son diversas y complejas las consecuencias negativas y que tienen su impacto en la estructura de la sociedad, ante la ausencia de políticas del Estado y muchas de ellas van ligadas con la pobreza extrema económica de su población.

En América Latina, existe desde hace aproximadamente unos 20 años, una realidad muy particular, los sistemas democráticos coexisten con altos niveles de pobreza y desigualdad. Ello ha colocado a estas democracias en una encrucijada compleja, porque gran parte de sus ciudadanos valoran el desarrollo por encima de la democracia e incluso no les gustaría dar su apoyo a un gobierno democrático si este fuera incapaz de resolver sus problemas económicos. Citando a Adam Smith, el cual explico con gran elocuencia el siguiente concepto básico:

“No puede haber una sociedad floreciente y feliz cuando la mayor parte de sus miembros son pobres y desdichados”. (17)

Así mismo fue quien elaboró el concepto de la pobreza relativa aseverando que:

---

17. PNUD. *La ciudadanía en un Estado plural*. Pág. 5

“Todos los miembros de la sociedad debieran contar con un ingreso que les permita presentarse en público” y “sin vergüenza”. (18)

Para ello se hace mención de algunas posibles consecuencias negativas de la discriminación laboral por motivo de edad del adulto joven, mayores de 35 años de edad en Guatemala, quienes son excluidos de cualquier ámbito laboral formal, prácticamente son condenados a una economía de sobrevivencia. Principalmente como lo constituye a) La delincuencia, b) La economía informal, c) La emigración y d) El crecimiento poblacional, por lo cual se desarrollan en forma breve los siguientes:

a) La delincuencia: se le conoce como el fenómeno de delinquir o cometer actos fuera de los estatutos impuestos por la sociedad, pero es poco lo que sobre las verdaderas causas por las que una persona pueda introducirse en este mundo. La delincuencia tiende a ampliarse, cobrando más fuerza y volviéndose más compleja. Debido a ello, cada vez más es una amenaza contra los pueblos y un obstáculo para el desarrollo socioeconómico de los países. La delincuencia ha evolucionado hasta volverse transnacional y ampliar su ámbito de operaciones que comprenden el tráfico de armas, el blanqueo de dinero y el tráfico de emigrantes.

“La corrupción que acompaña a la delincuencia también significa un fuerte freno a las inversiones, que llegan a perder hasta un cinco por ciento de estas. El crecimiento económico también es afectado, ya que se pierde hasta un uno por ciento de crecimiento económico anual”. (19)

Es importante el aumento experimentado por la delincuencia juvenil en los últimos años, principalmente en los grupos denominado maras; siendo a las personas de escasos recursos económicos, sus víctimas, quienes sufren estos actos ilegales, y

---

18.- PNUD. **Ob. Cit.** Página 6

19-. Prensa Libre. **Ob. Cit.** Pág. 21 y 22.

quienes son extorsionados y asesinados, por sus miembros al negarse a cancelar el denominado el impuesto o la extorsión; Es un factor social, que su esencia radica principalmente en la pobreza, aunque son diversas las causas, como se indicaba anteriormente que produce que una persona se dedique a una conducta delictiva.

Sin embargo en Guatemala, los diversos gobiernos, que han ejercido la presidencia de la República al no contar con una visión o agenda de nación, han surgido diversos y complicados problemas sociales que producen un impacto grave en la propia sociedad guatemalteca poniendo en peligro la institucionalidad del Estado al no atender las necesidades fundamentales de su población; por ello, se debe principalmente como pilar fundamental de toda sociedad, en crear fuentes de empleo, así como la capacitación a toda persona que lo solicita sin ningún tipo de requisitos, más que el interés por ser capacitados, y en la cual todas las personas puedan satisfacer sus necesidades básicas de alimentación.

La delincuencia, es un cáncer social, que como en cualquier parte del mundo, ha sido alimentado por una serie de causas, pero principalmente de injusticias sociales, y que durante su proceso de gestación, se ha fortalecido sencillamente porque las causas o razones que la producen continúan latente en el presente; el problema radica en que si el presente no se intenta atacar de raíz, las causas que la producen, en el futuro nuestros hijos y nietos seguirán teniendo los mismos problemas que el día de hoy tenemos todos los guatemaltecos.

- b) La economía informal: es una actividad económica, no regulada, también llamado trabajo no registrado, o trabajo sin contrato. Se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales. Este tipo de trabajo ha crecido notablemente en los últimos años en Guatemala;

“En Centroamérica existe un grupo cada vez mayor de trabajadores del sector informal que perciben baja remuneración y en forma temporal, fuera del marco legal establecido, sin protección del Estado, incluyendo la del Seguro social”. (20)

Según Johnathan Menkos, economista del Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales ICEF, explica que la mayoría tiene en común la poca experiencia laboral, escasa educación, y provienen de hogares pobres del área rural.

Las personas que dedican a esta actividad comercial, generalmente no tienen un patrono o gerente que los dirija; pagando únicamente, por algunos la una tasa municipal, por el permiso o el uso de la vía pública; asimismo Hugo Maul, del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales CIEN, coinciden en que una de las razones del crecimiento informal, es que no existen oportunidades de desarrollo laboral.

Diversas son las causas que produce que una persona se dedique a la economía informal, y que esta en constante crecimiento. Según datos de la Dirección de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Perfil de la fuerza laboral guatemalteca. Elaboración propia con datos de encuestas de Empleo e Ingresos ENEI de 2007, del Instituto Nacional de Estadística INE, indica lo siguiente:

“Se estima según datos estadísticos que únicamente el 24.6 por ciento de personas, laboral en el sector formal contra el 75.4 por ciento de personas en Guatemala se dedica a alguna actividad económica informal” que le produce alguno ingreso para el sustento de su familia, ante la ausencia total o parcial de políticas laborales por parte del gobierno”.

---

20.- Pérez, Deslié y Menocal Carlos. Publicado por Prensa libre, el 29 de abril del 2007. **En medio del día internacional del trabajo**. Pág. 20 y 21. Año LVI, No. 18419.

Siendo la población con pocas oportunidades y de escasa educación escolar, el cual les impide el acceso al trabajo formal y de mejorar su situación económica y como consecuencia su expectativa de vida, se reduce considerablemente, por ello el empleo informal, constituye una realidad multidimensional y, por lo cual un concepto polisémico, difícil de definir y medir, sin embargo:

“Se está entendiendo la informalidad laboral como ausencia de dos grandes tipos de garantías laborales: garantías no pecuniarias por ejemplo, contratos y acceso a seguridad social o de productividad del puesto de trabajo” (21)

c) La emigración: Es el desplazamiento de personas que habitan un lugar geográfico y que por diversas circunstancias o motivos se desplazan a otras regiones, pero principalmente en la búsqueda de mejores condiciones de vida; dichos movimientos han ocurrido en el pasado, en el presente y seguirá en el futuro, por diversas razones, principalmente ante la falta de oportunidades de empleo, económicas, y culturales etc., a nivel mundial, pero principalmente en aquellos países, clasificados como en vías de desarrollo o subdesarrollados, como es el caso de Guatemala, el cual no es la excepción a este factor social, que afecta a millones de familias, en la búsqueda oportunidades de empleo que les permita obtener algún ingreso económico, para el el sustento de sus familias.

La emigración que se produce a nivel de país, surge de dos formas la emigración Interna y la emigración externa. En la emigración interna, se produce principalmente por el desplazamiento de personas que radican en el interior del país, ante la escasez de empleo o de alguna actividad económica que les permita obtener algún ingreso económico para sus familias, y emigran hacia la ciudad de Guatemala, o hacia otros lugares geográficos del país, en búsqueda de un empleo para su sobre vivencia.

---

21. PNUD. **Ob. Cit.** Pág. 114 y 379.

La emigración externa, que consiste en el desplazamiento de personas, que abandonan su país de origen, para ir en búsqueda oportunidades de empleo en el extranjero, o del sueño americano, en su mayoría son personas pobres económicamente, que lo hacen en una forma ilegal, sin ningún tipo de permiso migratorio, sin embargo algunos lo logran a través de grandes sacrificios personales para posteriormente enviar a sus familias, ayuda económica.

Es evidente el endurecimiento de las políticas migratorias de los países de norte América así como los países que integran la Unión Europea ante las constantes expulsiones de emigrantes que residen en una forma irregular en sus territorios y que únicamente buscan oportunidades de empleo. Se estima que para finales del 2008, los deportados guatemaltecos de los Estados Unidos de América, fueron en un aproximado de 30,000 personas expulsados de su territorio.

d) El crecimiento poblacional: la disciplina que estudia la población se conoce como demografía y analiza el tamaño, composición y distribución de la población, sus patrones de cambio a lo largo de los años en función de nacimientos, defunciones y migración, y los determinantes y consecuencias de estos cambios. El estudio de la población proporciona una información de interés para las tareas de planificación (especialmente administrativas) en sectores como sanidad, educación, vivienda, seguridad social, empleo y conservación del medio ambiente. Estos estudios también nos dan los datos necesarios para formular políticas gubernamentales de población, para modificar tendencias demográficas, y para conseguir objetivos económicos y sociales. A medida que un país pasa de una economía agrícola a una economía industrial, se produce una migración en gran escala de los residentes rurales hacia las ciudades. En este proceso, el índice de crecimiento de las áreas urbanas duplica el índice de crecimiento global de la población.

La migración a las ciudades conlleva una importante disminución del número de personas que residen en el campo, y en consecuencia un alto grado de índice de crecimiento en las áreas urbanas, los cuales demandan los servicios básicos cotidianos

y principalmente en la búsqueda de un empleo o actividad informal que le significa que algún ingreso económico para sus familias. En los países subdesarrollados, el rápido crecimiento de la población mundial ha diferido este fenómeno aplazándolo hasta las primeras décadas del siglo XXI.

El crecimiento desigual, es la variable constante es decir, que la sociedad está creciendo mucho más rápido que sus capacidades económicas e institucionales para ello, habría que revolucionar o crear nuevos servicios de desarrollo en educación, salud y vivienda.

El crecimiento poblacional a nivel mundial esta en constante crecimiento y Guatemala no es la excepción a la regla, el cual constituye el país de mayor crecimiento poblacional a nivel Centroamericano:

“De ahí que, según las últimas proyecciones de población, en los próximos años, la población del país se incrementará en siete millones, como consecuencia de que anualmente, se agregan, en promedio alrededor de 400,000 nacimientos; es decir seis veces más que el volumen observado a mitad de siglo pasado”. (22)

“En el año 2000 su población total se estimó en un aproximado de 11 millones de habitantes y se estima aproximadamente que para el 2020 serán 18 millones de personas. Su estructura poblacional se clasifican de acuerdo a las edades de la siguiente manera: un 25 por ciento de la población total es menor de 20 años; otra cuarta parte varia entre 20 y 35 años de edad y el 50 por ciento restante tiene mas de 35 años de edad, arrancando el último cuartil a partir de los 52 años de edad en el 2006. Es decir, el estrato socioeconómico alto tiene una estructura de edad que

---

22. PNUD. **Ob. Cit.** Pág. 196.

ya no esta marcada por el predominio de niñez y juventud, sino que podría decirse que la mitad es preponderantemente de adultos jóvenes y la otra mitad de población adulta”. (23)

En virtud de lo anterior, la demanda de bienes y servicios están en constante crecimiento, por ello, el crecimiento de las oportunidades de empleo o la creación del mismo, no tiene un crecimiento igualitario a la población guatemalteca, que esta en un constate crecimiento. En el interior de la República, ante la falta de oportunidades de empleo, como medios de sobrevivencia, las personas se ven obligados por la necesidad a emigrar al extranjero, o la ciudad de Guatemala, en la búsqueda de un empleo o integrándose a la economía informal, que le permita obtener algún ingreso para poder alimentar a sus familias y ante la escasa oportunidades de empleo, algunos de ellos, se dedican a actividades delictivas, alterando el orden social de la población que habitan en la ciudad y activando con ello el orden Jurídico Penal.

### **3.8. Análisis de los efectos de la discriminación laboral por edad**

El Artículo 202, del Código Penal, del Decreto número 17-73, del Congreso de la República, en el cual se le adiciono por el Artículo 202, bis de la Discriminación en el año 2002, mediante el Decreto número 57 – 2002, del Congreso de la República de Guatemala; Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualquiera otro motivo, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y los Tratados internacionales en materia de derechos humanos (...). Así como la prohibición de la

---

23. PNUD. **Ob. Cit.** Pág. 201.

discriminación en la obtención de empleo, establecida en el Artículo 137 bis del Código de Trabajo, del Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala.

El Artículo 202 bis del Código Penal, de algún modo llenó ese vacío legal, que existía antes de entrar en vigencia, en el año del 2002. En la cual, existe por primera vez, y se tipificaba dicha figura legal en el ordenamiento penal. En el año de 1960, Guatemala ratificó el Convenio 111, relativo a la discriminación por razón de diversos motivos, y tuvieron que transcurrir 42 años para que el Congreso de la República de Guatemala, tipificara el tipo penal y en el Código de Trabajo, se estableció la prohibición de la discriminación para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo, según el Artículo 137 bis del cuerpo legal.

A pesar de la prohibición expresa, establecida en el Código de Trabajo y de su tipificación en el Código Penal, la discriminación por diversos motivos, aún sigue activa en la sociedad guatemalteca y es común observar hoy en día en los periódicos especialmente en los anuncios clasificados, ofrecimientos de plazas vacantes, para sector privado, en donde el empleador solicita una serie de requisitos y dentro de ellos principalmente, solicita personal joven en su mayoría, y que no sean mayores de 30 años de edad, como edad máxima y los candidatos que superan dicha edad para una plaza, son víctimas de la discriminación al negarle un empleo, simplemente por su condición de edad, y no inician ningún tipo de acción penal, en contra del empleador por diversas razones, pero principalmente por los gastos que ocasiona este tipo de trámite, su burocracia y la lentitud en el trámite, en los juzgados del ramo penal y no se diga en los juzgados del ramo laboral; Son normas jurídicas que de alguna manera, buscan la igualdad y el bien común de las personas, pero principalmente el derecho al acceso al trabajo; cuando a cualquier persona esta en la búsqueda de un empleo, (a que todos tenemos derecho), que por diversas razones o motivos, no se le contrata, pero principalmente de aquellas personas que por su edad, es decir mayor de 30 años no se le contrata, por diversos estereotipos o prejuicios de los empleadores que los consideran viejos o inservibles; el derecho al acceso al trabajo de las personas,

simplemente es tirado el mismo a la basura.

De acuerdo con el Organismo Judicial, del Centro Nacional de análisis y documentación judicial, del área de documentación y estadísticas judicial. CENALOJ. De los casos ingresados por el delito de discriminación, en el ramo penal, hasta el 30 de julio del 2008, indicaban lo siguiente:

“De los 22 departamentos que integran nuestro país, solamente en 12 de ellos, se han planteando ante los juzgados competentes algún tipo de acción penal por discriminación por diversos motivos, que han sufrido las personas; establecidas en el artículo 202 bis de nuestro código Penal decreto número 17-73, del Congreso de la República; el cual indica que del 2005 hasta el primer semestre del 2008, han ingresado un total de 21 casos que han conocido los diversos juzgados competentes en todo el país”.

Lo cual demuestra hasta cierto grado, que la discriminación por diversos motivos entre la población guatemalteca, es común, por lo cual muy pocas personas inician algún tipo de acción penal en contra de sus victimarios.

### **3.9. La discriminación versus el acceso a la previsión social**

El crecimiento poblacional a nivel mundial, ha contraído consigo diversos cambios sociales a nivel mundial, y no hay país que por muy pequeño que sea, no se vea involucrado en el mismo y que dichos acontecimientos son procesos que han dado inicio a la integración económica, política y hasta geográfica de los países que han firmado o aprobado los Tratados de Libre Comercio en sus respectivos países. Accesorio a ello, trae consigo una serie de cambios socioeconómicos, o de políticas a implementar por los gobiernos en sus respectivos países.

Guatemala es un país pujante de población joven, en donde las oportunidades de empleo actualmente son casi nulas; según las estadísticas nos indica que únicamente un millón de personas aproximadamente tienen un empleo formal, contra un aproximado de cuatro millones de personas que carecen de un empleo formal, dedicándose muchos de ellos a la economía informal. El crecimiento laboral en nuestro país, debería tener prioridad principal, como política de Estado, debido a que no crece al mismo ritmo del crecimiento de su población, por ello el sector laboral privado y público no responde a las necesidades de su población y mucho menos el acceso a un seguro social o la previsión social.

¿Pero realmente a qué institución le corresponde velar por el seguro social, en Guatemala? El Artículo 100 de Constitución Política de la República de Guatemala, establece textualmente el derecho a la seguridad social, el cual indica que:

“El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para el beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria (...)”.

En la anterior disposición le corresponde legalmente al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, sin embargo dicha institución sufre actualmente una serie de transformaciones, a raíz de una serie de acontecimientos socioeconómicos nacionales como internacionales y por lo cual únicamente participan y obtienen beneficios únicamente aquellas personas que laboren para el sector público o privado, pero ¿qué sucede con aquellas personas que no dependen o no dependieron de ambos sectores ?.

Se estima aproximadamente que las tres cuartas partes de la población económicamente activa guatemalteca, se encuentra excluida de la cobertura del seguro social,

principalmente de las personas que no contribuyeron al mismo, los cuales son los más necesitados de sus servicios que presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, el cual cubre a un pequeño sector productivo; excluyendo a la mayoría de su población, ante la ausencia de políticas de laborales y de previsión social. La gran mayoría de la población guatemalteca no tiene acceso a un seguro médico (de accidente, por invalidez, vejez o sobre vivencia) y mucho menos al seguro social.

Durante la existencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, ha sido administrado lamentablemente por personajes que únicamente buscaron la forma de incrementar su patrimonio económico personal, olvidándose por completo del mandato Constitucional. Durante muchos siglos el Estado, como institución ha estado siempre al servicio de una minoría, protegiendo intereses muy particulares; olvidándose por completo de la gran mayoría de su población, que esta sumergida en la pobreza, y que contribuye a su existencia económica, aunque no reciban poco o nada del mismo.

Otro elemento importante en la sociedad guatemalteca, es la falta de un seguro social, que beneficie a toda la población. Por lo cual es compleja la problemática del régimen de seguridad social en nuestro país, actualmente el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, es el único ente que según la constitución Política designa a dicha institución como responsable de la seguridad social, pero en la práctica solo presta dicho servicio a un número reducido grupo de personas (trabajadores del sector privado y público) que se les descuenta directamente de su salario, y por la otra parte están aquellas personas que por varios años trabajaron para algunas instituciones de la administración pública y que hoy forman parte de las clases pasivas del Estado, es decir que se le otorga a cada trabajador una pensión económica de acuerdo a los años laborados; así también esta dentro de la estructura del Estado, ciertas instituciones de la administración Pública (centralizadas, descentralizada y autónomas) que realizaron una replica idéntica a la anterior situación (a través de negociaciones), otorgándoles una pensión económica a los trabajadores o sus familias que presten o hayan prestados sus servicios laborales al Estado.

En un programa de televisión denominado libre encuentro, dirigido por Dionisio Gutiérrez, del 30 de marzo del 2008, que como tema central, se discutió las reformas al sistema de previsión social, en la cual participó el licenciado Luís Felipe Linares López, analista de la asociación de investigaciones económicas y sociales ASIES, el cual indicaba que:

“Según estudios realizados por dicha institución, estima que hace 20 años existía 24 trabajadores activos que tributaban o aportaba al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, para una persona que estaba jubilada, pero hoy en día solo existe 12 personas que dan su aporte al instituto hacia una personas jubilada y se tiene estimaciones que dentro algunos años solo nueve personas podrán aportar a una persona jubilada”.

Sin embargo, son diversas las dificultades que atraviesa el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para seguir prestando los servicios que hoy en día atiende; el principal problema que enfrenta dicha institución, es que el número de afiliados no esta en un constante crecimiento por el contrario esta en una forma lenta la reducción de sus afiliados. Según Luís Linares, analista de ASIES, indico en una entrevista publicada por Prensa Libre, el 13 de marzo del 2010, que:

“En el año 2009 los afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, creció poco (...) este crecimiento es positivo, pero insuficiente para cubrir a la población económicamente activa y ofrecer oportunidades a quienes se incorporan al mercado, asimismo indico que la cobertura ha venido en franco descenso ya que en el 2000 era de 28.41 %, en el 2008 descendió a 25.13 % y el 2009 solo creció 1.47 %, es decir el 26.6%”  
(24)

---

24- Prensa Libre. **Negocios**. Pág. 19. Año LV. No 17,964.

Según estimaciones recientes señalan a la población que goza de la cobertura del seguro social, el cual indican que:

“Al 31 de diciembre del 2009, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, contabilizo 1,088,417 personas afiliadas, el cual representa el 26.6% de la población económicamente activa, del sector formal ” (25)

“Como resultado de los cambios demográficos, la población guatemalteca (...) en 20 años (1985-2005), se duplicó la tasa de participación de la población en la PEA (15 años y más) pasando esta de dos millones a un total de cuatro millones en el año 2005. (26)

Un gran porcentaje de personas que laboraron en el sector formal durante muchos años y se les descontó de su salario un porcentaje para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, y hoy día solo recibe una pequeña cantidad que no alcanza para satisfacer sus necesidades mínimas.

El problema es el no crecimiento de la población que aporta al programa (fondo Económico para la invalidez, vejez o sobrevivencia) no tiene un crecimiento esperado, por ello algunos expertos en el tema estiman que dicha institución podría ir a la quiebra sino se corrige la forma de administración de dicha institución. Asimismo estiman que debería de cambiarse el sistema del seguro social, con una mayor participación activa de su población y en beneficio de la gran mayoría y la forma que se aporta. (Desde el punto de vista, del sistema económico).

---

25 - Prensa Libre. **Negocios**. Pág. 20. Año LIX. No 19,458.

26. PNUD. **Ob. Cit.** Pág. 203

El informe mundial de desarrollo humano 2005, de las Naciones Unidas señala que las desigualdades atenta en contra el desarrollo humano; que las desigualdades extremas inciden de manera muy directa en lo que la gente esta en condiciones del ser humano. Por un lado, la desigualdad constituye una violación esencial a los preceptos de justicia social y de igualdad que forman parte de la plataforma de valores que ostentan los Estados-nación modernos y de las regiones políticos democráticos y que se recogen en la carta fundamental de los derechos humanos.

El envejecimiento de las personas es un proceso natural de disminución de las funciones de los órganos y sistemas que ocurre durante todo el ciclo de la vida, trae consigo cambios en el desempeño físico de las personas, en la capacidad y oportunidad de relacionarse interpersonales, con diferentes grados de respuestas efectivas, sin embargo no significa que se le niegue el derecho al trabajo, a las personas que se encuentra en tal situación.

La discriminación laboral en Guatemala, se observa cotidianamente como algo común que forma parte de la vida cotidiana, sin mayor importancia, sin embargo la misma es poco denunciada por sus víctimas, al extremo de que la jurisprudencia al respecto es difícil de encontrar, específicamente lo relativo a la edad. Es decir es una realidad que si bien es cierto que no llega a los parámetros de escándalo nacional, si es cierto que en los casos que se da, casi siempre se mantiene oculta y es sencilla la explicación, el guatemalteco, en primer lugar no conoce sus derechos y aunque los conociera se vería en la encrucijada de elegir entre dos situaciones: a) denuncio la discriminación que se ha hecho y pierdo mi puesto de trabajo con lo difícil que esta de conseguirlo; o b) Hago caso omiso a la misma y trato de resolverlo con mi jefe sin tener que ir a los tribunales, manteniendo así mí trabajo.

Las personas que tienen 30 años de edad o más, y que están en búsqueda de un empleo o que son despedidos por su condición de edad, en forma indirecta son tratados en

forma desfavorable a causa generalmente de perjuicios del empleador; aunque son diversas las razones que argumentan los empleadores, en contra de los empleados que oscilan en dicha edad, los cuales son considerados viejos e inútiles que pueden ser sustituidos por otras personas más jóvenes que carecen de preparación, o estudios, y pagándoles en algunas ocasiones un salario menor al establecido legalmente.

Actualmente en nuestro país existen muy pocas instituciones privadas o públicas que prestan algún tipo de preparación o capacitación de personal, para el sector laboral; para ello es necesario en crear una institución que tenga un papel más activo, creando, promoviendo y facilitando el crecimiento laboral y la previsión social de toda su población joven y adulta, pero principalmente de aquellas personas que son mayores de 35 años de edad, que por estereotipos o prejuicios difíciles de cambiar de algunos empleadores que le niegan el acceso al empleo.



## CAPÍTULO IV

### **4. Alternativa al desarrollo social y económico de Guatemala**

En el desarrollo de los siguientes dos capítulos, se girará en torno en crear una institución con funciones autónomas que desarrollará políticas económicas y sociales proyectadas principalmente hacia el bien común de la mayoría de la población, como una posible alternativa, reduciendo con ello considerablemente los efectos negativos, descritos anteriormente en la presente investigación.

Con la aprobación y puesta en vigencia, desde el 19 de octubre del 2001, de la Ley de Desarrollo Social, por el Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 42-2001 nace a la vida jurídica un instrumento importante para el desarrollo social y económico para la población guatemalteca, estableciendo las normas y principios, sobre los que descansará dicho desarrollo. Fundada en el principio de justicia social, por ello, es obvia la importancia de velar, por la aplicación de las normas jurídicas y principios por las instituciones de la administración pública aplicando políticas en beneficio del bien común de la población guatemalteca.

El objeto principal de la Ley de Desarrollo Social, es la creación de un marco jurídico que permita implementar los procedimientos legales y de políticas públicas para llevar acabo la promoción, planificación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de acciones gubernativas y del Estado, encaminadas al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos de especial atención, según lo establece el Artículo 1 de dicha ley.

Por medio de la presente Ley, y como un instrumento legal permitirá crear políticas

sociales y económicas, a través de entes que pueden velar por su desarrollo y posterior ejecución; que atienda principalmente a la población que por diversos motivos se debaten entre la pobreza y pobreza extrema económica, y no solo en el departamento de Guatemala, sino principalmente en aquellas regiones que por su topografía geográfica, habitan personas que no tiene acceso a los servicios públicos y mucho menos a las oportunidades de empleo.

Como una contribución al desarrollo social y económico al Estado de Guatemala, y a su población de generaciones presentes y futuras, pero especialmente de aquellas personas que no son empleados por tener una edad, mayor a los 35 años, los cuales actualmente son considerados en el mercado laboral como sujetos viejos e inservibles, desechables o pocos productivos y buenos para nada, así como a todas las personas que no gozan de una pensión económica por parte de alguna institución ya sea del sector público o privado.

El Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece textualmente que:

“El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.

En ese sentido el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica textualmente que:

“deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

Realmente se dificulta en dar cumplimiento a tal disposición constitucional de los artículos anteriores, el cual se resumen principalmente en la falta de empleo, en la cual constituye un pilar fundamental para la existencia del Estado, en la cual se constituye en una calamidad pública, ante la falta de políticas laborales, el cual se pone en riesgo realmente la institucionalidad del país, que con tanto sacrificio se ha construido. Por mandato Constitucional en la Sección décima, en su Artículo 118, establece textualmente que:

“el régimen económico y social de la República de Guatemala se funda en el principio de justicia social, (...) Cuando fuere necesario, el Estado actuará complementando la iniciativa y la actividad privada para el logro de los fines expresados”.

Son diversos los obstáculos, que se tienen para llevar tal disposición a la práctica, que casi es imposible, es como nadar en contra de la corriente. Es obligación del Estado en orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución de los ingresos en su población; cuando fuere necesario, el Estado actuará complementado con la iniciativa y la actividad privada para el logro de los fines expresados. El desarrollo social le corresponde, por mandato constitucional al Estado en promover, orientar y regular el desarrollo socioeconómico del país, de manera que con el esfuerzo en conjunto con la sociedad, se asegure en una forma integrada, la eficiencia económica, el crecimiento de los satisfactores sociales y la justicia social.

En la búsqueda del crecimiento principalmente en la política económica debe dirigirse a impedir que se produzcan procesos de exclusión sociales y económicos, como por ejemplo, el desempleo y el empobrecimiento económico de los guatemaltecos, la política social debe propiciar el desarrollo económico, mediante un impacto en la producción y la eficacia. Un crecimiento económico acelerado del país, es sumamente necesario para generar de empleo y su desarrollo social. El desarrollo social y económico del país, a su

vez, es indispensable para su crecimiento y una mejor inserción en la economía mundial.

“Al respecto, la elevación del nivel de vida, la salud de sus habitantes y la educación y capacidad, constituyen el desarrollo sustentable de Guatemala”. (27)

La fase de la responsabilidad plena familiar y social, económica, política, jurídica, cultural y nacional, debe ser desarrollada y protegida desde el Estado, como corresponde a la plataforma programática de una nación nueva.

“El Estado debe aprovechar las experiencias y aportes que este sector de guatemaltecos y guatemaltecas han dado a este pueblo, y a resarcirles por muchos años de dedicación al trabajo y al desarrollo de este país, según las responsabilidades y las posiciones de cada uno de ellos y ellas; por esto, se deben de fortalecer y ampliar los programas asistenciales de seguridad social en las entidades públicas y privadas del país, y además, crear otros novedosos para que aquellos hombres y mujeres que jamás trabajaron para empleador alguno, pero que aportaron su esfuerzo como sostenes de sus respectivas familias”. (28)

#### 4.1. La creación de una ley, para la existencia jurídica de la institución

Con la creación del Instituto Autónomo de Guatemala del desarrollo laboral de la población económicamente activa, pero con énfasis en los adultos jóvenes, mayor de 35 años de edad, como una institución con funciones autónomas; modernizará al Estado

---

27.- Los Acuerdos de Paz, Julio 1991 – septiembre. 1996. **Acuerdos sobre aspectos Socioeconómicos Situación agraria.** Pág. 49.

28.- Ramírez Pereira, Ernesto. **Una Visión de Nación.** Pág. 104.

en el mandato constitucional de su fin supremo, de la realización del bien común.

Constituye un instrumento fundamental para el desarrollo de políticas económicas y sociales, como un medio para la posible reducción de la delincuencia, la economía informal, la emigración y la discriminación de los jóvenes adultos, mayor de los 35 años de edad, así como la reducción de la pobreza y extrema pobreza en nuestro país; y previo a su posterior funcionamiento, se deberá de cumplir con ciertos requisitos generales y específicos, principalmente el establecido en el Artículo 134, de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el segundo párrafo, el cual indica que:

“(...) para crear entidades descentralizadas y autónomas será necesario el voto favorable de las dos terceras partes del Congreso de la República de Guatemala, así como su posterior creación de su ley orgánica”

Con la aprobación del Congreso de la República de Guatemala, será una institución que tendrá funciones autónomas, que contará con un patrimonio propio, con personería jurídica reconocida legalmente, con capacidad de contraer derechos y obligaciones, con jurisdicción en todo el territorio de Guatemala. Organizada de conformidad con los principios de justicia social. Con facultades en desarrollar políticas de empleo u ocupación y de economía en Guatemala. El cual estará integrada por una junta directiva y un consejo directivo.

Esta institución, estará dentro del marco de los principios establecidos en la presente Ley, es decir, de igualdad, equidad, libertad, derecho al desarrollo, Grupos de especial atención y la descentralización.

La Ley de Desarrollo Social, del Decreto número 42-2001, del Congreso de la República de Guatemala, constituye el marco legal y como fundamento legal a la necesidad de crear la Institución de desarrollo laboral y previsión social, con funciones autónomas, para que desarrolle políticas laborales, sociales y económicas y su posterior ejecución en todo el territorio guatemalteco. En el cuarto y quinto considerandos de dicha ley, establece que la educación, salud, trabajo y asistencia social son derechos fundamentales del ser humano, garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala, los cuales el Estado y sus instituciones están obligadas en velar por su implementación, conservación y restablecimiento, a fin de procurar el más completo bienestar físico, mental y social. Que el desarrollo social, económico y cultural de la población es la condición para que las personas accedan a una mejor vida.

Para el logro de los objetivos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes y tratados, es necesario generar una política integral de desarrollo que contengan planes y programas a mediano y largo plazo que permitan acciones gubernamentales coordinadas con la sociedad en general para alcanzar el bien común de la población.

El Artículo 7, de la Ley de Desarrollo Social, establece el derecho al desarrollo. El cual indica textualmente que:

“Las personas constituyen el objetivo fundamental de las acciones relacionadas con el desarrollo integral y sostenible”.

El acceso al desarrollo es un derecho inalienable de la persona, que se constituye automáticamente en el desarrollo humano, es un enfoque que enfatiza la necesidad de apoyar y elevar las capacidades humanas para ampliar las opciones y oportunidades de manera tal que cada persona pueda vivir una vida digna de respeto y valor, en una

nación próspera, justa y competitiva.

En virtud de lo anterior Guatemala deberá transformarse en una nación capaz de competir tanto en el mercado local como en los mercados internacionales, y que busque integrar en ese esquema de competencia a todas las regiones del país, y a todos los grupos de población, asegurando un crecimiento económico cuyos beneficios se distribuyan equitativamente (...).

“La creación de nuevos motores del crecimiento, sustentados en un proceso dinámico de inversión en la agroindustria, el turismo, los recursos forestales, los textiles y vestuarios, demanda un nuevo concepto de desarrollo, reclama un nuevo papel del Estado, y un nuevo concepto de empresa, tanto en su organización de funcionamiento como en lo que se refiere a las relaciones entre trabajadores y propietarios”. (29)

#### **4.2. Promover el desarrollo económico y social de la nación**

Con la creación de la institución, se pretende promover el desarrollo laboral en todo el país, al crear las condiciones necesarias para las inversionistas nacionales e internacionales, se crearán fuentes de empleo y como consecuencia de ello, el crecimiento económico del país, y el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de los trabajadores; permitirá que los principales beneficiarios, serán las personas que habitan las regiones rurales empobrecidas de nuestro país y el mejoramiento las condiciones socioeconómicas, sustancialmente de los trabajadores. Con ello podrá permitir sustancialmente la reducción de la delincuencia, la emigración, la economía informal, así como el continuo desarrollo de las fuentes de empleo para las futuras generaciones.

---

29.- PNUD. **Una Agenda para el Desarrollo Humano**. Pág. 21 y 22.

Otro de los objetivos novedosos de dicha institución, es la prestación de una pensión económica, a todas las personas mayores de 60 años edad; como toda institución o empresa, para que pueda funcionar necesita la colaboración activa de las personas que van a recibir directamente dicha prestación o beneficios. ¿Cómo se puede obtener esta pensión económica? A través del intercambio de bienes o en la prestación de servicios, es decir a través de exigir la factura, se estará aportando al programa de la pensión económica y como consecuencia de ello se podría, promover la posible reducción de la evasión del impuesto al valor agregado (IVA), en la economía informal en beneficio propio de la población contribuyente. En el presente no existe en Guatemala, una institución con las características mencionadas anteriormente.

#### **4.3. La reducción del desempleo**

Actualmente en Guatemala no se tiene un registro aproximado, de cuantas personas mayores de 35 años de edad, carecen de empleo o no son contratadas por su condición de edad, pero según la Dirección de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, elaboración propia con datos de encuestas de empleo e ingresos ENEI del 2006, del Instituto Nacional de Estadística INE, indican que:

“la población guatemalteca con mayor crecimiento, es el que esta comprendido entre las edades de 31 a 50 años de edad, y representa el 54.51 por ciento de la población”.

Desde el punto vista demográfico el sector de la población entre 35 años de edad, se ha ampliado, por lo cual se les reduce considerablemente las oportunidades empleo, en el mercado laboral, los cuales son considerados personas de segunda clase, claro esta que los empleadores están en su total libertad de contratar; el problema radica en el que el gobierno central a través del ministerio de Trabajo y Previsión Social no tiene ninguna política hacia este sector de la población guatemalteca que trabajó diariamente y dejó su

juventud por este país en diferentes sectores del ámbito laboral.

La mayoría de los jóvenes, engrosan las filas de los desempleados, ante la ausencia de empleo integrándose en su mayoría a la economía informal, a la delincuencia, o la emigración.

El problema radica principalmente que no se le está prestando la atención debida a este sector, en este caso a la juventud de hoy, que serán los jóvenes adultos del mañana y en el futuro los adultos de la tercera edad; muchos niños y adolescentes que tienen hoy la oportunidad de acudir a los centros educativos en Guatemala al culminar sus estudios, van en búsqueda de un empleo, el cual es muy escaso y muchos de ellos no tienen ningún tipo de experiencia laboral y mucho menos cuenta con una especialidad; por ello a través de la creación de una institución que se dedique exclusivamente a crear políticas laborales que contribuirán al desarrollo social y económico, podrá reducirse considerablemente la pobreza y pobreza extrema económica.

La falta de oportunidades, desde el punto de vista filosófico, es el resultado de que hemos olvidado por completo de que las personas no solamente somos capital humano para la producción; somos ante todo la esencia, el fin principal, el esfuerzo del desarrollo que debe hacer la sociedad en su conjunto, según Karin Slowing Umaña, coordinadora de Programa Informes Nacionales de Desarrollo Humano y Objetivos de Desarrollo del Milenio.

#### **2.4 La creación, promoción y facilitación de las fuentes de empleo**

Dentro de las principales funciones que tendrá a su cargo la institución de desarrollo laboral, es la creación de fuentes de oportunidades de empleo; a través de crear las

condiciones necesarias para el inversionistas nacionales y extranjeros, y que puedan invertir en aquellas regiones remotas, que carecen fuentes de empleo, y poder proporcionar o facilitar las ofertas de empleo y así mejorar sustancialmente las condiciones de vida, en aquellas regiones en que sus habitantes se debaten entre la pobreza y pobreza extrema.

La descentralización estatal es un proceso que debe de aplicarse con mayor frecuencia en todos los departamentos del país, así lo establece el Artículo 9, de la Ley de Desarrollo Social del Decreto número 42-2001. Relativo a la Descentralización, reconoce la descentralización económica y administrativa como parte de la reforma del Estado y como una de las principales estrategias para atender las demandas sociales de la población. El problema radica, en que el Estado de Guatemala por si mismo no puede generar puestos o fuentes de trabajo para una gran masa de personas jóvenes que buscan oportunidades de empleo; por lo cual su papel como Estado, es de crear, promover, facilitar y brindar seguridad a las inversiones naciones y extranjeras, y certeza jurídica (reglas claras); y solamente a través de la inversión de capital nacional o extrajeron se combatirá sustancialmente la pobreza y pobreza extrema.

#### **4.5. La capacitación de los trabajadores, sobre nuevas tecnologías en Guatemala**

Actualmente en Guatemala, el gobierno central, a través de sus ministerios a su cargo, o de las instituciones descentralizadas y autónomas, no tienen mayor importancia en los centros educativos públicos, que capacitan a jóvenes en una carrera técnica, oficio u arte y los pocos establecimientos que existen están totalmente abandonados en su infraestructura física y en escasos recursos económicos, ¿Cómo se pretende salir del subdesarrollo de esta manera?.

Con esta institución se pretende crear en lo posible, sedes en todo el país, para que

todos los jóvenes puedan ser capacitados, sin importar su edad, condición económica, y sin ningún tipo de requisito, únicamente se requiere el interés que la persona tenga en ser capacitada en algún oficio, arte o en una carrera técnica, sin costo alguno. El problema principal de la población guatemalteca, consiste en que existen escasas instituciones (centralizadas en la ciudad de Guatemala), que se dedican a capacitar a jóvenes en un oficio o arte.

El Instituto Técnico de Capacitación y de Productividad INTECAP, como una institución del Estado, su función o beneficios son demasiados escasos, para la población guatemalteca así como para los fines que fue creado; exigiendo como requisito principal por ejemplo que la persona ha ser capacitada, este laborando en una empresa, resulta absurdo e inútil tal requisito, ante la escasa preparación o casi nula preparación en una carrera técnica o arte de los jóvenes guatemaltecos, sin embargo en todos los departamentos, municipios, zonas, colonias, aldeas y calles de toda Guatemala, existen muchas personas jóvenes, que ante la ausencia de oportunidades de empleo, muchos de ellos, en forma individual o colectivamente, se dedican a cometer hechos calificados como delitos; y algunos de ellos jóvenes aun, que por carecer de experiencia o de capacitación simplemente se le niega el empleo, y lo mas grave aun, porque tienen una edad mayor a los 35 años. Estos jóvenes necesitan con carácter de urgencia nacional de ser capacitados en un área laboral específica, para enfrentar a la globalización, la delincuencia, a la economía informal, a la emigración y así como combatir a la pobreza y extrema pobreza en todo el país. El Instituto Nacional de Estadística, de la encuesta nacional de empleo e ingresos, ENEI. Septiembre-Noviembre, 2004, indica que:

“Se estima aproximadamente que el 35.3 por ciento de personas jóvenes de nuestro país, buscan un empleo de lo que salga”.

La Organización Internacional del Trabajo, estima que en toda América Latina, existen 22 millones de personas jóvenes que no estudian ni trabajan, los cuales pueden ser

comparados como una bomba de tiempo, en todas las sociedades de América Latina lo cual es considerado principalmente como un buen caldo de cultivo para la delincuencia común y la organizada, ante casi nulas políticas sociales y económicas que los gobiernos implementa en sus países respectivos.

La globalización como un fenómeno mundial, ha permitido que algunos países tengan una mayor integración en las comunicaciones y en su economía. Con la firma de los Tratados de Libre comercio, suscritos y aprobados por el gobierno guatemalteco ha permitido la apertura de nuevos mercados a nivel nacional e internacional que demandan la producción de bienes y servicios.

Actualmente Guatemala esta en la búsqueda de crear nuevas fuentes de empleo, que le permita producir o prestar servicios que demandan diversos países del mundo, y para ello, se requiere de promover o desarrollar las siguientes actividades:

- a).- La promoción, facilitación e incentivación de las empresas que se dedican a la creación de software, y así como ensamblaje de equipo informático (partes físicas de las computadoras) y así como a su capacitación constante de su personal.
- b).- La facilitación, promoción y la incentivación de empresas de reciclaje.
- c).- La contratación de personas mayores de 35 años de edad que ya no son contratados por su condición de edad, para diversas actividades.
- d).- La capacitación constante de personal, para el ensamblaje de vehículos y aparatos electrodomésticos.
- e).- La incentivación fiscal, promoción y facilitación de las empresas grandes, medianas y la pequeña en sus operaciones, así como, la capacitación constante de su personal.

Son diversos los problemas sociales y económicos que tiene Guatemala, algunos de ellos tienen varios siglos de existencia, como lo es la pobreza económica de su población, sin embargo son escasas las políticas que se crean para poder superar o salir del subdesarrollo en que esta sumergida.

A raíz de los efectos negativos que surgen en la sociedad guatemalteca, nace la imperante necesidad de crear políticas laborales, y de previsión social proyectadas principalmente a la población económicamente activa, que por diversas circunstancias sufren la discriminación laboral, la delincuencia, la economía informal y el crecimiento constante de la población.

El acceso al desarrollo es un derecho inalienable de la persona; El desarrollo humano es un enfoque que enfatiza la necesidad de fortalecer y elevar las capacidades humanas para ampliar las opciones y oportunidades de manera que cada persona pueda vivir una vida de respeto y valor, en un país prospero, competitivo y justo.

La Ley de Desarrollo Social, del Decreto número 42-2001 del Congreso de la República de Guatemala, constituye la base legal, ya que contiene los principios fundamentales de desarrollo social, en este caso para la existencia de la institución indicada anteriormente.



## CAPÍTULO V

### 5. Instituto de desarrollo laboral y previsión social de Guatemala

Durante la historia de Guatemala, y a nivel nacional no han existido Instituciones Públicas, Privadas, u Organizaciones no Gubernamentales de desarrollo social, que su prioridad sea exclusivamente por el desarrollo de políticas laborales y de previsión social, que contribuya al desarrollo económico del país; son muy escasas las Instituciones de origen privado en determinadas regiones de nuestro país que crean fuentes de empleo, en virtud que podría iniciarse con el proceso de creación de una sólida institución, que podrá desarrollar políticas socioeconómicas, los cuales posiblemente constituyen los dos pilares principales para el crecimiento económico social del país, así podría erradicarse la pobreza, que es similar a un cáncer social que producen diversas consecuencias negativas en el seno de la sociedad.

El crecimiento poblacional en Guatemala, es constante por lo que su población es considerada laboralmente joven, en virtud que su población inicia a trabajar desde los diez años de edad. Sin embargo, asimismo su población va en constante aumento en su envejecimiento. Según la Dirección de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, elaboración propia con datos de encuestas de empleo e ingresos ENEI del 2006, del Instituto Nacional de Estadística INE, indican que:

“La población, esta comprendida entre los rangos siguientes de edad, de 10 a 18 años, representan el 15.36 por ciento; de 19 a 30 años, representa el 19.15 por ciento; siendo la población guatemalteca de mayor crecimiento la que esta comprendida de 31 a 50 años, la cual representa el 54.51 por ciento de su población y de 50 años en adelante representa el siete punto noventa y seis por ciento”.

Sin embargo el crecimiento poblacional, se ve afectada o esta muy ligada con factores como la ausencia de empleo, la discriminación laboral, la delincuencia y la emigración, etc. Constituyendo en un freno que contribuyen al subdesarrollo social y económico de la persona, de la familia, de una sociedad y de un Estado.

Según estimaciones de la Dirección de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. del Perfil de la fuerza laboral guatemalteca del 2006, Elaboración propia con datos de Encuestas de empleo e ingresos ENEI del 2006, del Instituto Nacional de Estadística INE, indican que En Guatemala, la población económicamente activa en el año 2006, se estimó aproximadamente:

“En 4, 885,738, el cual el 62.69 por ciento, estuvo representada por sexo masculino y el 37.31 por ciento estuvo representado por el sexo femenino, en el sector formal de su población ocupada, representa el 24.6 por ciento y la población ocupada en el sector informal presenta el 75.4 por ciento”.

El cual es un indicador fundamental, como una Población Económicamente Activa, PEA, mayoritariamente en este último.

“La tasa de desempleo se estimó del uno punto ocho por ciento en el 2006, aunque existe mucho subempleo, sin embargo es la tasa de desempleo más baja de Centroamérica”. (30).

Un porcentaje que vendría ser similar a la proporción de los países altamente desarrollados, por la que comparativamente, Guatemala seria muy parecida a estos, un extremo imposible de creer.

---

30.- PNUD. **Ob. Cit.** Pág. 114.

La riqueza que produce el país, normalmente se representa a través del crecimiento económico del producto interno bruto, el cual por diversos factores internacionales negativos, no ha favorecido al mismo, por lo cual en las últimas décadas, Guatemala ha tenido niveles de crecimiento económicos muy inferiores a la media mundial y regional.

“La tasa de crecimiento promedio anual de 1980 a 2007, fue de dos punto siete por ciento, lo que implica que son necesarios 27 años para duplicar el PIB no obstante, si se toma en cuenta el valor total del PIB, Guatemala continua representado la economía más grande de Centroamérica”. (31)

El escaso empleo y los bajos salarios obligan a las personas económicamente activas a refugiarse en la economía informal, obteniendo por ello, escasos ingresos, que le permite su sobrevivencia.

“Estudios recientes han llegado a establecer que la persistencia de una alta desigualdad en el ingreso resta eficacia a la capacidad del crecimiento económico para reducir la pobreza, y esta, a su vez limita la potencialidad de crecimiento de las economías, así como las oportunidades de desarrollo humano para las presentes y próximas generaciones”. (32)

El crecimiento de producto interno bruto PIB, per cápita y del consumo promedio de los hogares no ha sido suficiente para una reducción significativa de la pobreza en un mismo periodo.

---

31.- PNUD. **Ob. Cit.** Pág. 29.

32.- **Ibíd.** Pág. 44.

La existencia de diversos conceptos de pobreza, su significado, lo que representa, no se acerca en nada a la triste y lamentable realidad que sufren la población que carecen de ingresos mínimos suficientes para su existencia, sin embargo el verdadero concepto de pobreza, es aquel que se desarrolla en el campo de la acción de la pobreza, y que deja marcadas las huellas en los mismo cuerpos de las personas que lo padecen e inclusive con el fallecimiento de las mismas.

La pobreza total se refiere a la condición en la cual los hogares no tienen una cantidad mínima de bienes y servicios considerados básicos para su reproducción elemental. Cuando los hogares no tienen los recursos necesarios para una alimentación mínima, se consideran en condición de pobreza extrema.

“A principios de la década de 1990, el 62.8 por ciento de los guatemaltecos vivían en condiciones de pobreza, cifra que se había reducido en casi 12 puntos para el año 2006. (33)

En virtud de lo anterior, en la Constitución Política de la República de Guatemala, le confiere facultades al Estado para crear políticas sociales y económicas, en beneficio del bien común de su población, así lo establece textualmente el Artículo 1. Protección a la persona.

“El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.

Así mismo establece el Artículo 102, del inciso r), el cual indica literalmente:

---

33.- PNUD. **Ob. Cit.** Pág. 334.

“El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia”

En la actualidad son escasas las instituciones públicas o privadas, que tienen una visión de nación en desarrollar políticas en beneficio socioeconómico de los guatemaltecos, que es la población mayoritaria. Aunque algunas instituciones de la administración Pública en el presente, están en un proceso de invernación o de un profundo sueño, olvidándose por completo de sus objetivos principales por las cuales fueron creados, ya que no responden a los intereses o a las necesidades de la población por los cuales fueron creados, como por ejemplo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, el Instituto Guatemalteco de Turismo, INGUAT, entre otras.

Es imperante o apremiante la necesidad en crear, una institución con funciones autónomas y descentralizada, que tenga presencia en todos los departamentos de la República, que tenga como fundamento principal los principios de Justicia Social, apolítica, es decir que no responda a intereses particulares, por Influencias, o por personas que pertenezcan a partidos políticos sin ningún tipo de interés o experiencia, (que tanto daño y años de atraso le han provocado al país) es decir personas honorables consientes de la grave problemática laboral y económica.

Con facultades para desarrollar políticas económicas y laborales, de dirigirlo, desarrollarlo pero principalmente de promover al país a nivel Internacional como destino para las inversiones internacionales, como consecuencia de ello, el crecimiento económico a nivel nacional e internacional, para el beneficio de toda la población, así podría erradicar la pobreza, en que viven millones de personas en Guatemala.

No consiste en realizar duplicidad de funciones en la administración pública, por el contrario consiste fundamentalmente en readecuar las competencias o atribuciones que la ley le faculta a cada ministerio, por lo cual consiste simplemente en modernizar o actualizar las instituciones frente a la problemática socioeconómica, en virtud que actualmente las instituciones que fueron creadas para objetivos sociales y económicos, desde hace décadas que ya no responden a los objetivos por los cuales fueron creadas. Con el crecimiento constante de la población guatemalteca, y como consecuencia de ello, surgen diversos problemas socioeconómicos, tales como la delincuencia, la economía informal, la emigración de guatemaltecos, hacia el extranjero ante la falta de oportunidades de empleo.

La discriminación laboral por edad, del adulto joven mayor de los 35 años de edad, no ha sido un problema solamente de Guatemala hasta cierto punto, es un problema universal que muy pocos países, le han encontrado alguna posible solución, solicitando con ello, la colaboración y la participación de diversos sectores que conforman la sociedad.

En Guatemala, algunos empleadores que necesitan contratar personal, le solicitan requisitos, principalmente que tenga un grado académico aceptable, que cuente con una buena experiencia e incluyendo a los profesionales universitarios, y que estén comprendidos principalmente entre las edades de 22 a 30 años; se estima aproximadamente que de diez empresas que ofrecen plazas vacantes, en el mercado laboral de Guatemala, siete hacen mención específica de la edad mínima y máxima (18 a 25 años), y solo dos empresas requieren hasta los 35 años de edad como edad máxima, y una empresa hace mención hasta los 45 años de edad máxima. La edad cronológica de una persona, es un factor biológico o natural que el hombre y la mujer no tiene bajo su control, por lo cual una persona al llegar a dicha edad (mayor de los 30 años), es considerada por su empleador como un sujeto inservible, poco productivo o viejo, el cual ha quedado completamente supra explotado.

## 5.1. Concepto

Es una institución de la administración de carácter pública, con iniciativa de ley, organizada de conformidad con los principios de justicia social, que le corresponde dirigir, organizar y desarrollar políticas sociales y económicas, pero exclusivamente las relacionadas en el ámbito laboral (con facultades para crear o desarrollar políticas de empleo u ocupación, y de capacitación laboral); promover al país a nivel internacional principalmente como destino para las inversiones económicas; con capacidad para contraer derechos y obligaciones, exenta del pago de impuestos, con personería jurídica, con funciones administrativas autónomas y descentralizada, que contará con un patrimonio propio, que modernizará al Estado guatemalteco, con jurisdicción en todos los departamentos de Guatemala; con sede en la ciudad de Guatemala. Con beneficios positivos para toda su población, es decir la realización del fin supremo del bien común; sus autoridades administrativas serán elegidos bajo un sistema democrático.

En la administración pública, existen ministerios y secretarías que forman parte del granaje del mismo, encargados de una área específica de la compleja estructura del Estatal, un ejemplo de ello es el ministerio de Trabajo y Previsión Social, El encargado de los tópicos, relacionados en el campo laboral, que según la Ley del Organismo Ejecutivo, del Decreto número 114-97, en su Artículo 40, establece las atribuciones que le compete conocer y resolver, con ocasión de su papel dentro de administración Pública; Sin embargo su rol como ministerio se ha limitado a ser un mero intermediario entre los conflictos, que surgen con ocasión de la relación laboral, (individuales y colectivos) entre empleados y patronos, y esporádicamente en crear bolsas de empleo (que los empleos que ofrecen son muy escasos, para la demanda que existen), su protagonismo en la sociedad guatemalteca no ha sido relevante; ha sido muy poco operante en sus en sus funciones.

Ante poco o nada de interés del Gobierno central, en crear políticas sociales y

económicas o la ausencia de instituciones que desarrolle dichas políticas, nace la posible y urgente necesidad en crear una institución pública, con funciones autónomas que desarrolle y ejecute políticas sociales y económicas, especialmente en el campo laboral, para todas las personas que carecen empleo y de experiencia o que soliciten ser capacitadas, sin distinción alguna de edad, y en lo posible la colocación dentro de una empresa de aquellas personas que no son contratadas por su edad cronológica, y como objetivo fundamental es obtener una mayor preparación y expansión en el área laboral, frente a la globalización y en lo posible la reducción de la delincuencia (común y organizada), la emigración y en la economía informal, ante la escasas oportunidades de empleo, pero sobre todo con la posible participación del Estado y su ciudadanos en su presupuesto. Todo ello, con fin el de mejorar las condiciones y expectativas de vida de la población guatemalteca.

Esta institución no pretende regular mucho menos de restringir, de obligar o de exigir más allá de las capacidades de los empleadores, si no fundamentalmente, ser un ente intermediario entre sector económico, el Gobierno y el sector laboral (trabajadores y patronos) en promover o crear principalmente políticas laborales, sociales y hasta económicas, y dar en lo posible soluciones inmediatas, es decir en crear las condiciones necesarias, para los inversionistas naciones o extranjeros puedan invertir y crear fuentes de empleo en lo posible en aquellas regiones del interior de nuestro país, en que viven millones de personas que se debaten entre la pobreza y pobreza extrema económica.

## **5.2 Objetivos**

Actualmente las personas consideradas jóvenes, carecen de capacitación, preparación entrenamiento en un oficio, arte o profesión, por lo cual la juventud y posterior adulto joven y finalmente un adulto de la tercera edad, se enfrenta a una serie de conflictos propiamente personales, con la sociedad y por supuesto con el ordenamiento jurídico penal. De acuerdo con Instituto Nacional de Estadística de la encuesta nacional de

empleo e ingresos ENEI, septiembre- noviembre del 2004, indican que:

“El 35.3 por ciento de jóvenes, en el área urbana y el 12 por ciento en el área rural, y ante la falta de oportunidades de empleo, deciden buscar un empleo de lo que salga u ocupar un lugar en la economía informal”.

Ninguna de las metas acordadas para el 2015, se cumplirán concretamente, relacionada directamente con las condiciones de trabajo y una serie de convenios de carácter internacional o son muy permisivos o son simplemente desconocidos de forma que no hay presiones ni avances que deban ser demostrados. Además, la inexistencia de escuelas nacionales de artes u oficios artesanales e industriales, esta en la base de la mínima preparación para el trabajo de la Población Económicamente Activa. Los pocos establecimientos públicos existentes, que se dedican a preparar a jóvenes en una carrera técnica, en un oficio u arte, carecen de recursos económicos y por lo cual se encuentran en un estado total de abandono, con muy poco interés por parte de las instituciones responsables.

Dentro los objetivos principales de la institución y de acuerdo a sus facultades establecidas, se establecen los siguientes:

#### **A. Objetivos generales**

- a).- La posible reducción de la delincuencia.
- b).- La reducción de la economía informal.
- c).- La reducción de la emigración.
- d).- La reducción de la discriminación por edad, en el campo laboral.
- e).- La creación de un seguro social para la toda población.

## **B. Objetivos específicos**

- a).- Consisten en la creación, promoción y facilitación de las fuentes de empleo.
- b).- Crear centros de capacitación en todos los municipios así como otorgar a todas las personas, sin límite de edad, sin mayores requisitos extremos o formalismo, en la capacitación, preparación o entrenamiento de los trabajadores o de cualquier persona sobre nuevas tecnologías, que carecen de capacitación en nuestro país y así poder ampliar el campo laboral.
- c).- Promover la inversión de capital nacional y extranjero, para poder competir a nivel internacional.
- d).- La creación de agencias permanentes de empleo en todo el país.
- e).- Promover la tolerancia a la discriminación laboral por edad, específicamente a los mayores de 35 años de edad.
- f).- Promover en lo posible la reducción de la evasión del impuestos al valor agregado IVA, en la economía informal en beneficio de la misma población contribuyente, a través del otorgamiento de una pensión económica.

### **5.3. Beneficios de la institución**

Definitivamente con la creación institucional, se obtendrá beneficios positivos, a corto, mediano y largo plazo, en el sector laboral, el cual contribuirá a la reducción de los siguientes puntos principales:

- a).- La preparación, para enfrentar la globalización y así competir a nivel internacional.
- b).- El crecimiento sustancial de la economía del país.
- c).- El mejoramiento sustancial de las condiciones de vida de los guatemaltecos.
- d).- La reducción de desempleo y la pobreza.
- e).- La captación de capital extranjero, para invertir.
- f).- La reducción del desempleo, en aquellas personas que no contratadas por su condición de edad.

#### 5.4. Características de la institución

El Estado, a través de los organismos Ejecutivo y Legislativo, a lo largo de la historia de Guatemala, se ha creado una serie de instituciones con fines y necesidades determinadas, todo ello encaminada de acuerdo al principio del bien común. Cada institución Pública o del sector privado, cumple una misión importante dentro del complejo mundo de la sociedad, el cual le permite satisfacer y resolver algunas necesidades fundamentales de su población.

A diferencia de las instituciones públicas existentes en Guatemala, tendrá las siguientes características:

- a).- Constituirá en una institución novedosa que revolucionará o reformará a la seguridad Social, en la administración Pública.
- b).- El desarrollo de Políticas laborales y de socio-económicas, para el crecimiento sustentable a nivel nacional así como a nivel local.
- c).- Con la autonomía funcional, permitirá llegar a aquellos lugares del país, y desarrollar políticas laborales (capacitación y producción) y de la posible reducción de pobreza y pobreza extrema, es decir el mejoramiento de las condiciones de vida de los guatemaltecos.
- d).- La preparación para competir a nivel internacional, desde el punto de vista económico y laboral.
- e).- El otorgamiento de una pensión económica a las personas que hayan contribuido al programa por medio de un procedimiento previamente establecido, por invalidez, vejez, enfermedad común y sobrevivencia que podrá beneficiar a las generaciones presente y futuras.
- f).- Con la participación del gobierno central y todos sus ciudadanos, en la contribución de su presupuesto, para llevar acabo sus operaciones respectivas.

## **5.5. Función de la institución**

Las funciones principales, consistirá en promover el desarrollo social y económico de la Nación y como consecuencia el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de los trabajadores frente a la globalización económica y laboral. Institución que jugará un papel importante en nuestra sociedad, por las funciones específicas que desarrollará, frente al mundo complejo del campo laboral, que constituye el medio que desarrollará las herramientas necesarias para poder crear políticas de desarrollo social y económico a corto, mediano y largo plazo, y así obtener posiblemente los objetivos planteados para el beneficio de la nación guatemalteca.

## **5.6 Institución colegiada**

Principalmente estará integrada por una junta directiva, quienes la integran por representantes de cada uno de los departamentos de la República y quienes a su vez elegirán al consejo directivo.

El consejo directivo, podrá estar integrada por un presidente y un vice-presidente (quienes lo representan legalmente) electos por la junta directiva, quien la preside y representa. La junta estará integrada por representantes de los empresarios, del organismo Ejecutivo, de los diversos sindicatos de trabajadores, representantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala y representantes del banco de Guatemala. Todos sus miembros que la integran con derecho a voz y voto.

## 5.7. El procedimiento de recaudación

Desde tiempos inmemorables, las personas que han habitado este mundo han contribuido o participado en una forma directa o indirecta en el pago de sus tributos o impuestos al Estado, sin embargo en Guatemala no ha existido un beneficio económico directo por parte del Estado hacia las personas en lo individual, cuando se vea en la imposibilidad de continuar laborando por diversa razones o motivos. Aunque los beneficios o servicios (que deberían ser gratuitos) que presta la administración pública, en forma colectiva son escasos o poco eficientes por lo cual estos tipos de actos, no motiva a los contribuyentes al pago de sus impuestos, por ello la Superintendencia de Administración Tributaria, (entidad recaudadora de los impuestos del Estado de Guatemala) se ve obligada a presionar o a iniciar constantemente una persecución en contra de todos los evasores de impuestos.

El principio supremo del bien común, desde el punto vista tributario, establece que todas las personas deben de pagar sus impuestos para así obtener beneficios colectivos, es decir el bien común; sin embargo el bienestar individual de las personas, no ha sido atendido, olvidándose por completo que las personas en lo individual es el eje fundamental para la existencia propia de una sociedad y de un Estado, tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su preámbulo, el cual indica lo siguiente “afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social” (...).

Es muy importante la participación de todos los guatemaltecos, en lo individual en el pago de sus Impuestos, específicamente el Impuesto al Valor Agregado IVA, ya que por medio de la factura, como medio de recaudación, el cual permitirá la creación del instituto autónomo del joven adulto, como medio de desarrollo social y económico de las personas mayores de 35 años de edad, y que tendrá a su cargo el desarrollar políticas socio-económico de la población guatemalteca, y como un beneficio directamente a la

personas en lo individual, otorgará una pensión económica a la población que por su edad o vejes, invalidez, sobrevivencia o por enfermedad común, y que no puedan obtener ingresos económicos para su sobrevivencia, todo ello, a través de un procedimiento previamente establecido.

#### **5.8. Origen de los recursos financieros**

Para que pueda operar, el Instituto nacional de desarrollo laboral y previsión social, como una institución con funciones autónomas y como parte de la Administración pública, obtendrá principalmente sus ingresos de un porcentaje no menor del tres por ciento del presupuesto general de ingresos ordinarios del Estado y para darle participación a todos los ciudadanos (quienes serán los beneficiarios) a que contribuyan con el presupuesto de dicha institución, el cual se hará a través de todas las transacciones comerciales (en la prestación de servicios o la producción de bienes) las personas llevan acabo en sus actividades cotidianas, el cual consistirá en un tres por ciento del impuesto al valor agregado IVA; es importante mencionar que se tendrá como consecuencia un considerable crecimiento de la recaudación del impuesto. Dicha diferencia o porcentaje servirá exclusivamente al programa de la pensión económica, para toda la población guatemalteca, que por diversas circunstancias (vejez, enfermedad, sobrevivencia) se vea en la imposibilidad de continuar con sus labores cotidianas.

Es importante mencionar que el impuesto al Valor Agregado IVA, es el impuesto directo, de mayor recaudación por parte del fisco, y que en su mayoría es cancelado por la clase media y las personas consideradas económicamente pobres. En el año 2008, el impuesto al valor agregado IVA, es del 12 por ciento y en el momento en que Inicie su funcionamiento dicha institución, se aumentará el tres por ciento al porcentaje vigente, la diferencia se utilizará para otorgar una pensión económica para todas aquellas personas que hayan contribuido al programa, independientemente que hayan contribuido al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS a través del impuesto

al valor agregado IVA. Independientemente de desarrollar o implementar políticas de desarrollo laboral, permitirá en lo posible mejorar las condiciones sociales y económicas de la población.

Con la vigencia de la Ley del Registro Nacional de Personas RENAP, del Decreto número 90-2005, y como un medio de identificación de las personas en Guatemala, el documento único de identificación personal DIP, permitirá que a cada persona, se le asignará un número de registro o una identificación única, que permitirá sustituir a la cédula de vecindad, así como posiblemente el número de identificación Tributaria NIT, y así poder unificarlo en un solo registro de las personas.

Por medio de la factura como documento comercial en la adquisición de bienes y servicios y del documento único de identificación personal DIP, así como, la modernización tecnológica de la Superintendencia de la Administración Tributaria SAT, (entidad recaudadora de los impuestos del Estado de Guatemala) permitirá con ello, en lo posible una mayor recaudación, y que través de formularios que proporcionará u otros procedimientos previamente establecidos por dicha institución y que permitirá en lo posible una recaudación sencilla en el pago del impuesto al valor agregado IVA, por todos los contribuyentes guatemaltecos, y así otorgar la pensión económica que cada persona le corresponda, según lo que las personas haya contribuido, a través de sus actividades comerciales (bienes y servicios).

La falta de empleo constituye una calamidad pública y un obstáculo constante en el desarrollo socioeconómico de Guatemala, en donde la población joven constituye la mayoría.

En los países del primer mundo o industrializados, en donde su población adulta es mayoritaria, han surgido problemas socioeconómicos con los adultos mayores y los

países afectados por tal situación han creado o han puesto en práctica algunas posibles soluciones, ante dicha situación y ejemplo de algunas de ellas, lo son las Organizaciones no Gubernamentales, cuya experiencia y conocimiento específicos de los adultos, pueden ser fundamentales para que se elimine posiblemente el estereotipo negativo de los adultos y su correspondiente discriminación.

Estudios publicados y realizados recientemente, por la compañía, El Global Human Capital Survery, elaborado por PwC, especializada en recursos humanos, el cual estableció, a través de investigaciones realizadas en el 2006, en países del continente Europeo, sobre la discriminación laboral del adulto joven, el cual indicó la siguiente conclusión:

Los datos de los estudios no siempre dan la razón a las tendencias empresariales, afirma que la productividad de los empleados de alrededor de 50 años es mayor que la de empleados más jóvenes. El propio informe reconoce que el fenómeno no es fácil de explicar, pero se trata de una buena noticia para los empleados de países desarrollados con poblaciones de mayor edad.

Una de las razones que se aventuran, es que los trabajadores muy jóvenes trabajan mejor porque tienen la obligación de hacerlo; pasados los 30 años deben dedicarse a otras prioridades, como la familia. Cuando los hijos se van haciendo mayores, los trabajadores vuelven a considerar el trabajo como su principal preocupación.

En Portugal se ha elaborado leyes sobre beneficios fiscales para aquellas empresas que contraten o retengan a personas de mayor de edad. En Austria la normativa establece opciones reducir la jornada laboral de los trabajadores de más de 50 años, teniendo obligación las empresas de comunicar los despedidos de las personas que cesen en el trabajo y superen dicha edad, siendo el servicio de empleo el responsable de

su nueva colocación.

Es obvia la escasa o nula aplicación de políticas laborales, en beneficio de la población Económicamente Activa PEA, a lo largo de muchas décadas, por el poco interés o de una escasa visión de nación de los gobiernos. Por lo cual son escasas las instituciones que desarrollan programas de capacitación o de producción agrícola en algunas regiones, sin embargo en la mayoría de los departamentos de Guatemala, existen personas con edad para trabajar o población económicamente activa, y ante la ausencia de oportunidades de empleo, se ven obligados a realizar emigraciones externas e internas, para poder obtener así algunos ingresos económicos para la subsistencia de sus familiares.

El desarrollo socioeconómico ha tenido un crecimiento muy lento, por ello, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, califico a 117 países, en el mundo, en el cual a Guatemala, esta calificada en el puesto número 116, es decir como un país que no desarrolla políticas sociales o que no invierte en desarrollo social; solo superado por Haití.

Es evidente que la pobreza económica de las personas tanto a nivel nacional como a nivel mundial es critica, el cual considero que consiste principalmente en la mala distribución de los recursos económicos entre la población, los cuales están concentrados en muy pocas manos; proyectados dichos recursos, únicamente a negocios que producen algún tipo de ganancia económica, sin embargo los negocios sociales no son tomados en cuenta, o no les interesa, simplemente porque no les genera ningún tipo de ganancia, dejando dicha responsabilidad al Estado, complicándose aún ya que los Estados, están en constante necesitados de recursos económicos, los cuales obtiene únicamente a través de los impuestos, los cuales son pagados generalmente por la población de escasos recursos económicos.

Durante muchos años el Estado guatemalteco, como institución ha estado al servicio de una minoría, olvidándose por completo de la gran mayoría de su población, que contribuye a su existencia económica, aunque no reciban poco o nada del Estado.

## CONCLUSIONES

- 1.- Es preocupante el crecimiento constante de la población guatemalteca, el cual según estimaciones se incrementará en los próximos años en siete millones, y adicionalmente que el sector laboral no crece al mismo ritmo de su población, constituye por lo tanto en un verdadero problema para el Estado, ya que no existen instituciones ni políticas laborales para las futuras generaciones.
  
- 2.- Es constante la preocupación que en el sector privado, solamente contrate a personal joven, y como requisito principal que tenga una edad de 18 a 25 años como máximo, y para quienes son mayores de dicha edad, ya no son contratados, a pesar de contar con experiencia y responsabilidades familiares.
  
- 3.- La falta de empleo, en las personas productivas en Guatemala, constituye una verdadera dificultad, sin embargo se agrava aún dicha situación para aquellas personas que tienen una edad de 35 años o mas, negándoles el acceso al derecho al trabajo por su condición de edad, relegándolos a ciudadanos de segunda categoría, es decir de poca importancia para el sector productivo.
  
- 4.- Es preocupante que la mayoría de la población guatemalteca del sector informal, no este cubierta por un seguro social, el cual según estimaciones se constituye en el 75 por ciento, ante tal situación dicha población sobrevive en condiciones socioeconómicas no adecuadas para las personas.



## RECOMENDACIONES

- 1.- El Estado, a través del Organismo Ejecutivo, en consejo de ministros, debe de crear una institución con funciones autónomas, ya que por medio de ella se desarrollará exclusivamente políticas laborales y de previsión social, porque constituirá por lo tanto en una herramienta importante para el desarrollo socioeconómico de su población y del bien común.
  
- 2.- El Organismo Ejecutivo, debe presentar al Congreso de la República de Guatemala, una iniciativa de Ley, con el objeto de otorgar incentivos fiscales al sector privado para que contraten personal mayor de 35 años de edad, y reducir con ello el desempleo en dicho sector, asimismo mejorar sustancialmente las condiciones de vida.
  
- 3.- El Instituto Autónomo de Desarrollo Laboral y de Previsión Social, creará exclusivamente políticas laborales, en la agroindustria, el turismo, los recursos forestales, textiles y vestuario, proyectándose principalmente a la población mayor de 35 años de edad, así como a la demás población y reducir con ello considerablemente la pobreza y pobreza extrema.
  
- 4.- El Congreso de la República de Guatemala, emitirá la ley orgánica del Instituto Autónomo de Desarrollo Laboral y Previsión Social, y con las facultades otorgadas por dicha ley, de su régimen económico y financiero, destinado para su funcionamiento, se destinará para su régimen social, un porcentaje para otorgar una pensión económica a la población de sector informal que carece de un seguro social, para mejorar sustancialmente las condiciones de vida de dicho sector.



## BIBLIOGRAFÍA

Banco Mundial. **Un estudio del banco Mundial, sobre países.** La pobreza en Guatemala. 2003. (s. e.) primera impresión en español.

CABANELLAS DE TORRES Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**; Nueva edición actualizada. ed. Heliasta. S. R. L 1993.

Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. **Construyendo la democracia en sociedades posconflicto. Guatemala y el Salvador, un Enfoque comparado.** Centro internacional de investigaciones para el desarrollo. 2007. ed. F & G, editores. Primera edición 2007.

Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF. **Realidad socioeconómica de Guatemala. Con énfasis en la situación del niño y la mujer.** Ed. Piedra Santa, 1994.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Ed. Estudiantil fénix. Ed. Gustavo Lapola. Guatemala, 2000.

LOPEZ RIVERA, Oscar A. (compilador). Memoria del seminario Internacional, agosto 2004. **La pobreza, un problema de todos.** Serie debate y propuesta sobre la pobreza N. 1. (s. e.)

Misión Internacional de Naciones Unidas para Guatemala, MINUGUA. **Acuerdos de**

**paz, herramientas para el cambio.** La perspectiva del desarrollo humano y su contribución a la visión de Nación. Colección acuerdos de paz y derechos humanos, material de formación. T. V. Guatemala, enero 2004. Ed. Ariel Ribeaux.

MOLINA FERNANDEZ, Luís. **Derecho laboral guatemalteco.** Ed. Oscar de León Palacios. Guatemala, 1996.

PLÀ RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina 1978.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. **Una agenda para el desarrollo humano.** Informe nacional de desarrollo humano. 2003. Ed. Ana Maria Rodas. ed. Sur. S. A. Guatemala, 2003

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. **La fuerza incluyente del desarrollo humano 2000.** Sistema de Naciones Unidas en diversidad étnico-cultural. La ciudad en un Estado plural. ed. Artigrafic de Guatemala, 2000.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **Informe nacional de desarrollo humano.** Guatemala 2005. ed. Sur S. A.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **Una introducción conceptual.** Desarrollo Humano 2007. Gustavo Arriola Quan. Textos para las nuevas generaciones 1. Ed. Isabel Aguilar Umaña y Juan Antonio Canel. Guatemala, 2007

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Informe 2000. España 2000. ed. mundi-prensa.

RAMIREZ PEREIRA, Ernesto. **Una visión de nación**. Ed. Oscar de León Palacios. Guatemala, Guatemala, Centroamérica. Agosto del 2001.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del Trabajo guatemalteco**. ed. Universitaria Primer curso. (s. f.)

### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea nacional Constituyente 1986.

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

**Código Penal**, Decreto número 17-73, del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Desarrollo Social**, Decreto número 42-2001. Del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley del Registro Nacional de las Personas**. Decreto número 90-2005, del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de atención a las personas con discapacidad.** Decreto No. 135-96 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de promoción educativa contra la discriminación.** Decreto Legislativo 81–2002, del Congreso de la República de Guatemala.

**Decreto Legislativo número 57 –2002 del Congreso de la República de Guatemala.**

Se emitió, a instancias del Organismo Ejecutivo, para la reforma al Código penal para tipificar la discriminación como delito.

**Convenio numero 111** de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la discriminación laboral u oficio. 1958, Discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado el 20 de septiembre de 1960. Publicado el 26-10-60.

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.** Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, aprobada por el Presidente de la República de Guatemala según Decreto-Ley número 49-82 de fecha 29 de junio de 1982.

**Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.** De la Organización de las Naciones Unidas 1966. suscrito el 8 de septiembre de 1967 y ratificado por Guatemala el 18 de enero de 1983.

