

Guatemala, agosto 2025

No. 8

Fomento al empleo de personas mayores y la iniciativa 5837

Dra. Herlem Isol Reyes López*

La rápida transición demográfica que están experimentando las sociedades es una realidad a nivel global que plantea desafíos importantes en los mercados de trabajo. Los cambios asociados con la fertilidad por debajo del nivel de reemplazo, el aumento de la esperanza de vida al nacer y la disminución de la mortalidad, transforman la estructura por edades y la razón de dependencia demográfica, pasando gradualmente de sociedades jóvenes a sociedades envejecidas, con un impacto directo en la fuerza laboral y productiva de los países.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), analiza la transición etaria a partir de cuatro diferentes grupos de edad; población juvenil (0-19 años), adultos jóvenes (20-39 años), adultos (40-59 años) y personas de edad o adultos mayores (60 años o más); categorías que a su vez delimitan a la población en edad de trabajar (20-64 años) y a la población económicamente dependiente (de 0 a 19 años y mayores de 65 años) (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2018).

No obstante, de la clasificación etaria que define la CEPAL, la composición por grupos de edad para referirse a la Población Económicamente Activa (PEA) y población en relación de dependencia, puede variar de acuerdo con los criterios y normas jurídicas nacionales e internacionales de cada país que se trate. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Convenio 138 delimita

* Investigadora en el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales IIES/USAC

la edad mínima para el empleo, estableciendo la edad de 15 años o inclusive 14 años cuando no interfiera con la formación escolar y/o la actividad a realizar no ponga en riesgo la salud y seguridad del menor (International Labour Organization, 1973).

En el caso de Guatemala, el Código de Trabajo en el Artículo 148 inciso e), prohíbe el trabajo de los menores de catorce años (Congreso de la República de Guatemala, 1961, pág. 1136). Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística (INE), define la PEA a partir de la población de 15 años o más que se encuentra económicamente activa, y determina la relación de dependencia a través de la medición entre los grupos de edad de 0 a 14 años y de 65 años o más (población no activa), y su relación con el grupo de población comprendida entre 15 a 64 años de edad (población activa) (Instituto Nacional de Estadística Guatemala, 2019, pág. 24).

La evolución del perfil demográfico

El envejecimiento demográfico es un fenómeno universal, no obstante, su transición es experimentada a una escala diferente a nivel de cada país y de regiones geográficas. En el caso de América Latina y el Caribe, estimaciones y proyecciones de población de la CEPAL refieren un descenso en el número de personas menores de 15 años, pasando de 41 % en 1950 a 22.5 % en 2024. En el caso de la población entre 15 a 64 años de edad, el comportamiento observado es al alza, de 55.6 % en 1950 a 67.6 % en 2024.

Se proyecta, además, que en menos de tres décadas (2050) la población de adultos mayores de 65 años se duplique en número de lo que representaba en 2024 (9.9 %), lo que reconfigura la disponibilidad de las personas adultas en las plantillas multigeneracionales de los mercados de trabajo, si se toma en cuenta la transición de la razón de dependencia, que en el pasado estaba representado por los niños y niñas y en 2046 los adultos mayores serán quienes lideren la razón de dependencia total (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2024).

Crecimiento de la población guatemalteca

Desde la perspectiva de población, Guatemala es considerado el país más numeroso de la región centroamericana. En el período de 2000 a 2025, la población

pasó de representar 11,589,761 de habitantes para situarse en 18,079,810 respectivamente, con un incremento poblacional aproximado del 56 % en dicho espacio de tiempo (Instituto Nacional de Estadística Guatemala, 2019, pág. 25). En cuanto a la tasa global de fecundidad, las estimaciones y proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (INE) refieren 2.3 hijos por mujer en 2024-2025, mostrando un descenso equivalente a 4.7 hijos por mujer entre 1950 y 2024-2025, con proyecciones que refieren una reducción aún mayor a razón de 1.9 hijos por mujer para 2035 y de 1.7 para 2050 en su punto más bajo (Instituto Nacional de Estadística Guatemala, 2019, pág. 15).

Esperanza de vida al nacer y mortalidad infantil

La esperanza de vida al nacer, es otro indicador significativo para analizar el perfil demográfico del país. Durante el período entre 1950 y 2024-2025, estimaciones del INE señalan que los guatemaltecos han experimentado un aumento en la esperanza de vida al nacer, equivalente a 32.4 años. Es decir, de 41.6 años que era el promedio en 1950 se amplió a 74 años de vida al nacer en 2024-2025, con una tendencia al alza en los próximos años, para situarse en un promedio de 76.9 años para el año 2040.

Asimismo, la tasa de mortalidad infantil a nivel nacional, ha mostrado un descenso sostenido durante las últimas décadas, si se toma en cuenta que en la mitad del siglo anterior (1950) las defunciones de menores de un año se situaban en 167.8 por cada mil nacidos vivos, frente a la cifra que se registra en 2024-2025 de 21.4 por cada mil nacidos vivos, es decir, una reducción de 87.25 % con relación a lo manifestado en 1950 (Instituto Nacional de Estadística Guatemala, 2019, págs. 17-19).

Índice de envejecimiento

El crecimiento de la población guatemalteca asociado con el descenso sostenido de la fecundidad y la mortalidad, y el aumento de la esperanza de vida al nacer, ponen de manifiesto la transformación de la estructura por edades y la razón de dependencia demográfica en el país, pasando paulatinamente de sociedades jóvenes, a sociedades adultas y sociedades envejecidas, como se observa en las tendencias de los indicadores de la estructura por edades de la población.

En 2025, proyecciones del Instituto Nacional de Estadística registran un índice de envejecimiento de la población de 25.8 %, el cual refiere el porcentaje de personas de 60 años y más con relación a la población menor de 15 años. Proporción que equivale aproximadamente a tres veces de las que se registraban en 1950 cuando el índice reflejaba un valor de 8.9 %; y/o en todo caso, a más de dos veces al equivalente de lo que representaba en el año 2000, cuando el índice se situaba en 11.6 % (Instituto Nacional de Estadística Guatemala, 2019, págs. 24-25).

El punto máximo del índice de envejecimiento se estima que se registre en 2046, cuando se sitúe en un valor de 65.4 %, lo cual constituye una ventana de oportunidad para implementar o redireccionar políticas públicas que respondan a escenarios posibles que garanticen la atención y bienestar económico y social de las personas por grandes grupos de edad, que incluyan programas y estrategias de inclusión laboral para un empleo productivo y un trabajo decente, considerando que en el transcurso de dos décadas, la población adulta y la población de mayor edad, constituirán un grupo significativo y relevante de la fuerza laboral en el mercado laboral guatemalteco (Instituto Nacional de Estadística Guatemala, 2019).

Relación de dependencia demográfica

En la medida que se incrementa la población en el rango de 15 a 64 años de edad, definida como población (activa) susceptible de integrar la fuerza laboral; la relación de dependencia de los menores de 15 años y de 65 años y más (población pasiva) desciende. Estimaciones y proyecciones sobre relación de dependencia de la población a nivel nacional, registran un descenso sostenido durante las últimas décadas.

En el año 2000, el índice de dependencia mostraba una relación de 90.9 habitantes teóricamente pasivos por cada 100 habitantes activos. Dos décadas después, en el año 2020, el comportamiento observado nuevamente se redujo, situándose en 61.4 (por 100) habitantes, respectivamente. No obstante, como parte de los escenarios a futuro se estima que el índice alcance el nivel mínimo para el año 2046, con una proporción de 46.2 (por 100) habitantes pasivos por cada 100 habitantes activos (Instituto Nacional de Estadística Guatemala, 2019, pág. 25 y 26).

Desafíos de inclusión laboral de la fuerza laboral adulta y de mayor edad

A medida que aumenta la edad, la búsqueda de empleo genera una mayor incertidumbre. La evolución y perspectivas del mercado laboral dan cuenta que, a partir de los 40 años y más, las posibilidades de contratación se reducen. Las personas están expuestas a una serie de situaciones de exclusión y vulnerabilidad por su misma naturaleza de edad, que los limita laboral y profesionalmente para llevar una vida plena y con bienestar.

Encuestas de percepción realizadas a trabajadores sobre inclusión laboral resaltan que la franja de edad, unido a la experiencia laboral prolongada y la falta de actualización de conocimientos tecnológicos, son factores que influyen negativamente en los procesos de selección y contratación para un puesto de trabajo en el segmento de trabajadores adultos de 40 años o más (Forbes Colombia, 2024).

El prejuicio social es que los trabajadores a partir de los 40 años o más, alcanzan el límite de su escala salarial y están más cerca de la curva descendente de su vida laboral. Esta situación es vista como un factor de riesgo durante el proceso de selección y contratación de personal, que pone en entredicho las expectativas salariales altas que se pueden demandar, así como la capacidad para adaptarse en el aprendizaje de nuevas tecnologías y procedimientos de trabajo liderados por gerentes o directores de menor edad.

La dificultad para poder acreditar certificaciones académicas, competencias técnicas y habilidades blandas desarrolladas en base a la edad y experiencia laboral acumulada, es otro de los desafíos que confronta a los trabajadores adultos y de mayor edad en el proceso de búsqueda e inserción laboral, constituyéndose en uno de los primeros filtros para la no contratación y en una de las formas más sutiles de discriminación y exclusión laboral, simplemente por ser mayores y no ajustarse al ideal de los perfiles de puestos de trabajo que demandan las empresas y organizaciones, donde se exalta la juventud como una expresión de imagen y liderazgo corporativo (Organización Internacional del Trabajo, 2011), vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores adultos y de mayor edad, así como su dignidad como persona y su derecho al trabajo.

Fortalezas y oportunidades de inclusión laboral de trabajadores adultos y de mayor edad

Contrario a las percepciones anteriores, las fortalezas y oportunidades de contratar a trabajadores adultos de 40 años o más, son ilimitadas. A nivel de las empresas y organizaciones, las ventajas competitivas se enmarcan en un mayor compromiso de los trabajadores con la institución, generando una mayor estabilidad laboral y un sentido de pertenencia y compromiso que contribuye a reducir la rotación de personal y los costos de capacitación para la contratación de nuevo recurso humano. Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refieren que, en supermercados del Reino Unido, el promedio de permanencia en el empleo de un trabajador de 18 años es de seis meses, comparado con la estancia de un trabajador de 60 años, donde el promedio es de cinco años (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

El valor agregado se traduce también en el conocimiento y *expertise* que ponen en práctica los trabajadores de mayor edad para tomar decisiones frente a retos y desafíos laborales. La trayectoria y experiencia laboral unida al compromiso, lealtad y pensamiento crítico innato que externalizan los trabajadores adultos de 40 años y de mayor edad, deberían ser considerados como una fortaleza y atributos de un recurso humano valioso y estratégico para las empresas y organizaciones en el marco de sus perspectivas de desarrollo y crecimiento económico.

Los trabajadores “seniors” como también se les denomina a los trabajadores adultos, por su misma naturaleza de edad, conocimiento y *expertise*, participan de forma inherente en el asesoramiento profesional y mentoría en el trabajo con las nuevas generaciones de trabajadores que se interactúa, promoviendo una mayor empatía en la convivencia y satisfacción en el trabajo, que beneficia un clima organizacional saludable y una mayor productividad laboral.

La convivencia intergeneracional de los trabajadores dentro de las empresas y organizaciones, tiene un impacto positivo en las dinámicas de trabajo. Permite promover el intercambio de conocimientos, desarrollo de habilidades y competencias laborales entre sus pares. La riqueza de conocimientos acumulados y la experiencia laboral de las personas adultas, contribuye a ser un factor de equilibrio para la convivencia intergeneracional con los trabajadores que inician

su proyecto de vida laboral y que aportan creatividad e innovación para el uso de las nuevas tecnologías, promoviendo una mayor empatía y compromiso intergeneracional para el logro de objetivos y metas organizacionales.

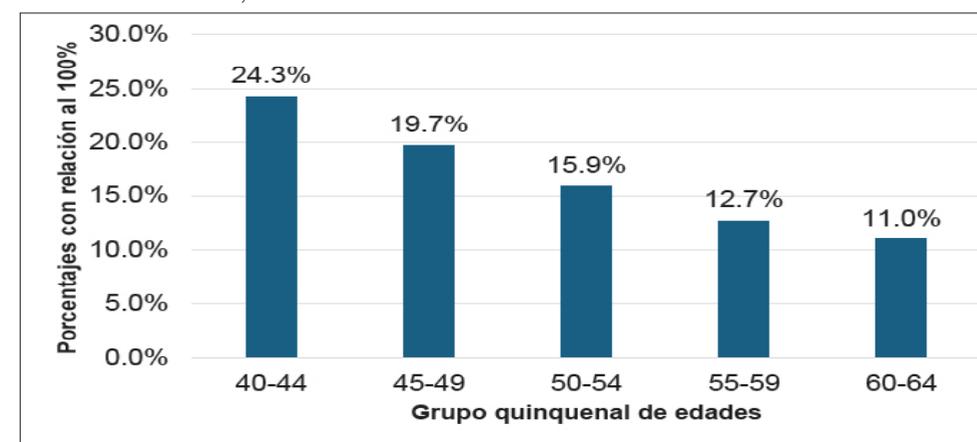
Empleo y participación de la fuerza laboral adulta y de mayor edad

La participación en el mercado laboral es vista como un factor importante de inclusión social. Promueve un sentido de pertenencia para los trabajadores en la sociedad, una mayor confianza y estabilidad para desarrollar un proyecto de vida y profesional. No obstante, existen grupos vulnerables para quienes, por razones de edad, gozar de las mismas oportunidades y de trato para el acceso a un empleo productivo y un trabajo decente constituye una asignatura pendiente.

Datos sobre empleo a nivel nacional, publicados por el Instituto Nacional de Estadística en 2024, refieren un total de 7,821,282 millones de personas como población económicamente activa, de las cuales el porcentaje que representa a las personas ocupadas de 40 a 64 años de edad dentro de la PEA es del 33.4 %. No obstante, si se analiza por rangos quinquenales de edad, se puede observar que a medida que se incrementa la edad, los porcentajes de personas ocupadas dentro de este grupo etario disminuyen.

Figura 1

Guatemala: Porcentajes de población ocupada por grupos de edad dentro del total de la Población Económicamente Activa, año 2024

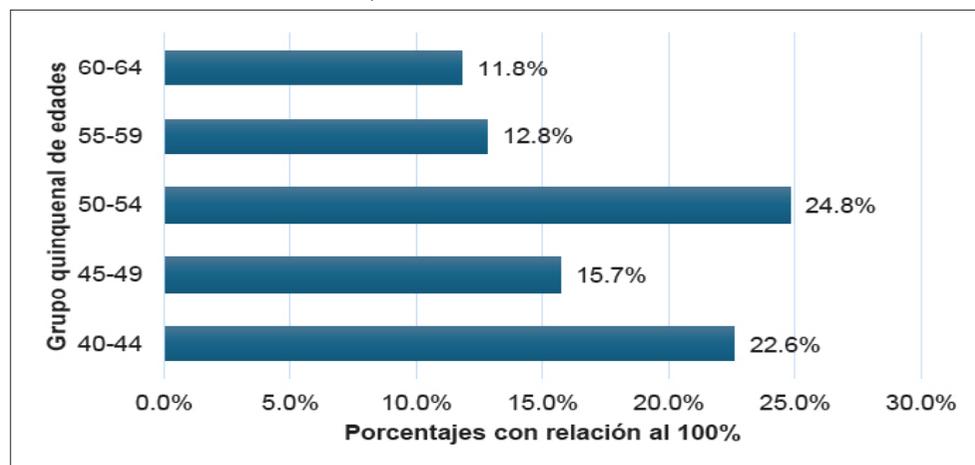


Nota. Datos generados de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos Continuos (ENEIC), 2024. INE, Guatemala.

Asimismo, el sector informal de la economía es el que prevalece para las personas ocupadas a nivel nacional con un 67.9 %, donde los trabajadores adultos y de mayor edad, por su misma naturaleza de edad y de exclusión y discriminación laboral a la que están expuestos (edadismo), pueden en gran medida, estar representados en este sector de la economía, con implicaciones que los sitúa en desventaja para el acceso a la seguridad social y a los planes de cotización para participar en sistemas de pensión para tener derecho a jubilación en el momento de su retiro laboral. Lo anterior, considerando que el 80.6 % del total de la población ocupada a nivel nacional no está afiliada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Figura 2

Guatemala: porcentajes de población desocupada por grupos de edad dentro del total de la Población Económicamente Activa, año 2024



Nota. Datos generados de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos Continuos (ENEIC), 2024, INE, Guatemala.

Hablar de la tasa de desocupación es enfocarse en la suma del número de personas desempleadas como porcentaje del total de personas en la población activa (International Labour Organization). En el caso de Guatemala, los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos Continuos (ENEIC) de 2024, registró una tasa de desocupación a nivel nacional de 1.7 % como porcentaje del total de la población activa.

La tasa de desocupación se considera un indicador importante para evaluar la situación que presentan las personas de 40 a 64 años de edad en el mercado laboral del país. De acuerdo con la figura número dos, puede observarse que todos los grupos etarios representados superan en porcentaje la tasa de desocupación a nivel nacional. No obstante, en el caso de los grupos entre 40 a 54 años de edad, la tasa de desocupación registra un aumento considerable, principalmente en el rango de edad entre 40 a 44 años que concentra un 22.6 %, seguido por el rango entre 50-54 años de edad, en donde la tasa de desocupación es aún mayor, con un 24.8 %, es decir, este rango de edad, reúne a la mayor cantidad de personas adultas en situación de desempleo en el país dentro de los grupos etarios analizados.

La falta de oportunidades para el acceso a un empleo productivo y un trabajo decente en el marco de la economía formal, incide de manera directa para que los diferentes grupos etarios en desempleo, se inserten por necesidad y/o estrategia de subsistencia en una ocupación en el sector informal, lo que refleja, además, los sectores de baja productividad en donde se ubican laboralmente, con ingresos reducidos, inseguridad en el trabajo y sin cobertura de redes de seguridad en el empleo y de seguridad social.

Los retos y desafíos en el tema de generación de empleo seguro, decente y de calidad para la población guatemalteca en edad de trabajar no son pocos, pero en el caso de las personas de 40 años y más, demanda una atención urgente y priorizada en la agenda pública gubernamental, en el sentido de abordar de forma estructurada e integrada, políticas públicas para promover la inclusión laboral de los trabajadores adultos y de mayor edad, en un marco de igualdad de oportunidades para el empleo y de respeto a sus derechos fundamentales y a su dignidad.

Iniciativa de Ley de Fomento al Empleo de Personas Mayores de 50 años

Promover el empleo pleno y productivo a lo largo de la vida, constituye parte de las estrategias que se están promoviendo a través de organismos internacionales para abordar la problemática de empleo de los trabajadores adultos y de mayor edad, de cara a la exclusión y discriminación laboral que enfrentan como grupo etario y a los desafíos que plantea el nuevo contexto demográfico y el envejecimiento de la población.

A nivel nacional existe una Política de Generación de Empleo Seguro, Decente y de Calidad que caracteriza los retos a superar de la situación laboral de la población guatemalteca. No obstante, dentro del diagnóstico y propuestas de acción, no se considera como un tema prioritario promover la inclusión laboral de trabajadores de 40 años o más, considerando la problemática de exclusión y discriminación laboral que enfrentan por razones de edad. Los retos en la dimensión de los trabajadores se enfocan particularmente en promover el empleo de los jóvenes en el marco de aprovechar el bono demográfico en el país (Gobierno de Guatemala, 2012, pág. 24)

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social por su parte desarrolló una Guía de Inclusión Laboral con Enfoque en Grupos diversos, donde se incluye a la población de jóvenes, personas mayores y población étnica como grupo objetivo. En el caso de las personas mayores, hace referencia a la etapa de vida de 60 años o más. La Guía constituye una herramienta que orienta el proceso de reclutamiento y contratación laboral. A través de una base de datos digital que se genera en el Ministerio, se promueve el acercamiento entre la oferta y demanda laboral, constituyéndose en un ente facilitador de recursos humanos para los empleadores.

En el marco de la normativa nacional asociada específicamente a resaltar la problemática de empleo y discriminación laboral que enfrentan los trabajadores de 50 años o más, se puede identificar la Iniciativa de Ley número 5837, promovida por el Congreso de la República de Guatemala, que dispone aprobar la Ley de Fomento al Empleo de Personas Mayores de 50 años o más, la cual fue conocida en el pleno del Congreso en fecha 10 de febrero de 2021 (Congreso de la República de Guatemala, 2025).

Como objeto de la Ley se plantea la creación de incentivos fiscales para motivar a los empleadores o parte patronal en la contratación de trabajadores mayores de 50 años dentro de su planilla laboral. Como parte de los beneficios, se propone un descuento al Impuesto Sobre la Renta (ISR) que estaría determinado en función del número de trabajadores de este grupo etario que integren las planillas. Con un 20 % de descuento sobre la tasa vigente del ISR para los que tengan registrados entre 15 % a 25 % de trabajadores mayores de 50 años en su planilla. Y con un 30 % de

descuento a los empleadores que reporten en su planilla un porcentaje mayor a 25 % de personas mayores de 50 años.

La aplicación del descuento se propone realizar de forma automática en el período fiscal actual, vinculando las planillas debidamente acreditadas trimestralmente en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), ejercicio que permitirá a los empleadores ser receptores del incentivo correspondiente. Para efectos de la declaración anual, se aplicará en base al promedio de los cuatro trimestres, con respaldo de los informes de las planillas presentadas en el IGSS.

Como entes de coordinación interinstitucional para la aplicación, seguimiento y fiscalización de los beneficios otorgados con la aprobación de la presente Ley, se designan a la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el marco de las planillas presentadas. De acuerdo con información del Congreso de la República, la Iniciativa recibió dictamen favorable por parte de la Comisión de Trabajo el 10 de noviembre de 2021. No obstante, en el mes de agosto de 2025 se retomó dentro de la Agenda Legislativa para seguir el proceso de lecturas antes de su aprobación final y entrada en vigencia.

En retrospectiva se valora importante la decisión del Organismo Legislativo de hacer visible una problemática social que pone en perspectiva la exclusión y discriminación laboral que atraviesan los trabajadores adultos y de mayor edad en los procesos de reclutamiento y contratación de personal, simplemente por el prejuicio de ser considerados demasiado mayores.

Situar en la agenda pública la discusión de una problemática social que afecta de forma silenciosa a millones de trabajadores guatemaltecos, es avanzar a la mitad del camino, en el entendido que se abre un abanico de propuestas de solución para reducir el impacto que tiene el desempleo y/o las ocupaciones de baja productividad de la economía informal en las que están mayormente representados los trabajadores adultos o de mayor edad. Es decir, permite darles voz a las personas para poder transformar sus niveles de vida, a partir de sus posibilidades reales para el acceso a un empleo pleno y productivo a lo largo de su vida.

No obstante, aunque el incentivo fiscal se considere un instrumento estratégico para motivar a los empleadores para que se sumen como agentes de cambio en la generación de empleo en el segmento de trabajadores mayores de 50 años de edad, los retos y desafíos a considerar se enfocan desde la perspectiva de los tipos de empleo que se puedan generar, si van a responder a un empleo productivo y un trabajo decente, que represente a los trabajadores adultos una jornada laboral completa, con horarios diurnos, un salario digno, condiciones de estabilidad y seguridad en el trabajo, formación para el trabajo y oportunidades para el desarrollo y crecimiento profesional en el marco de su ciclo vital.

Otro de los escenarios a evaluar con la aprobación de la presente Ley, son los mecanismos articulados e integrados de fiscalización que deberán implementarse, con el objetivo de evitar la defraudación fiscal a partir de la simulación de puestos de trabajo inexistentes. Asimismo, la vigencia de diez años que se propone de la Ley con posibilidades de renovarse en el octavo año, se considera una desventaja para los trabajadores mayores de 50 años, al considerarse motivo suficiente para la rescisión de su contrato laboral. Evaluar el impacto económico, social y fiscal que conlleva la aprobación de la Ley para todos los grupos de interés, será fundamental para revertir una problemática social que tiende a aumentar con la transición demográfica.

Conclusiones

La reconfiguración demográfica que están experimentando las sociedades a través de los cambios que se producen en la estructura de edades de la población, transforman los mercados de trabajo y las condiciones de participación e inclusión de la fuerza laboral. En el caso de los trabajadores adultos de 40 años o más, la búsqueda de empleo se convierte en una tarea compleja, desafiante y desmotivadora. Basta con evaluar los perfiles de puestos de las agencias reclutadoras de personal para derivar en que la edad, se considera el primer filtro para el descarte, llevando a la exclusión y discriminación laboral de los trabajadores adultos y de mayor edad, sin considerar la experiencia valiosa y la transmisión de conocimientos que generan un valor agregado para las empresas y organizaciones.

En ese sentido, los desafíos que plantea el cambio demográfico para el grupo etario de 40 años o más, en el campo laboral, demanda un abordaje

desde una perspectiva integrada y coordinada a nivel interinstitucional, con una visión en el ciclo vital de los trabajadores, respetando y haciendo valer sus derechos fundamentales y su derecho al trabajo para llevar una vida digna y con bienestar, situación que pasa por contrarrestar los prejuicios sociales relacionados con la edad para su contratación laboral.

Aumentar las oportunidades para el acceso a un empleo productivo y de calidad para los trabajadores adultos de 40 años o más, pasa también por reconocer que la formación y capacitación a lo largo de la vida, promueve mayores probabilidades de contratación laboral. Permite validar profesionalmente los conocimientos y experiencias adquiridas a lo largo de su vida laboral y que de otra forma no se podría acreditar. En ese sentido se considera importante la generación de alianzas estratégicas entre gobierno, empresarios, trabajadores y la academia, para promover canales de formación continua, que incluyan programas para iniciar y/o completar la educación escolar formal, alfabetización tecnológica, inteligencia artificial, desarrollo de habilidades blandas y conocimientos técnicos para responder a los desafíos que la economía mundial plantea a la fuerza laboral de los países.

Romper con los estereotipos y prejuicios sociales que limitan las oportunidades laborales a los trabajadores adultos y de mayor edad, pasa por reconocer por parte de las empresas y organizaciones, las fortalezas y oportunidades que derivan de incorporar plantillas multigeneracionales en los lugares de trabajo. La interacción entre trabajadores de diferentes edades, promueve un valor intrínseco para el aprendizaje mutuo y colaboración. De allí que el intercambio de conocimientos y de experiencias profesionales, permitan de una forma ordenada y coordinada el reemplazo generacional de la fuerza laboral.

El acceso a un empleo productivo y un trabajo decente para todos los grupos de edad, reafirma el principio de justicia social. Valida una relación intrínseca entre derechos laborales, un empleo digno y un mayor número de oportunidades para el desarrollo económico y profesional de los trabajadores. Un empleo productivo que genere un salario digno, protección social, igualdad de trato para el desarrollo personal y profesional, y libertad para organizarse y expresar opiniones y decisiones que afectan sus vidas.

Referencias

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (27 de diciembre de 2018). Los efectos y desafíos de la transformación demográfica en América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/enfoques/efectos-desafios-la-transformacion-demografica-america-latina-caribe>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (11 de julio de 2024). Día Mundial de la Población 2024. <https://www.cepal.org/es/notas/dia-mundial-la-poblacion-2024>
- Congreso de la República de Guatemala. (5 de mayo de 1961). Decreto Número 1441, Código de Trabajo. (M. d. Guatemala, Recopilador) Guatemala. <https://mcd.gob.gt/wp-content/uploads/2013/07/codigo-de-trabajo.pdf>
- Congreso de la República de Guatemala. (10 de julio de 2025). *congreso.gob.gt*. https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/5747#gsc.tab=0
- Forbes Colombia. (30 de octubre de 2024). Colombia. <https://forbes.co/2024/10/30/capital-humano/por-que-es-mas-dificil-conseguir-trabajo-despues-de-los-40>
- Gobierno de Guatemala. (10 de mayo de 2012). Guatemala. https://portal.segeplan.gob.gt/segeplan/wp-content/uploads/2023/04/Politica_Nacional_de_Empleo.pdf
- Instituto Nacional de Estadística Guatemala. (2019). Estimaciones y Proyecciones Nacionales de Población, metodología y principales resultados. Guatemala: INE Guatemala. https://censo2018.ine.gob.gt/archivos/Estimaciones_y_proyecciones_nacionales_de_poblacion.pdf
- Instituto Nacional de Estadística Guatemala. (2019). República de Guatemala. Estimaciones y Proyecciones de población a largo plazo. 1950-2050. Guatemala. <https://www.ine.gob.gt/proyecciones/>: <https://www.ine.gob.gt/proyecciones/>

- International Labour Organization. (26 de junio de 1973). C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312283
- International Labour Organization. (s.f.). Estadísticas de población activa (EPA, EPAE, bases de datos RURBAN), Descripción de la base de datos IL-OSTAT. <https://ilostat.ilo.org/es/methods/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>
- Organización Internacional del Trabajo. (1 de agosto de 2011). Discriminación por edad: Mayor de 50, ¿y qué? Suiza. <https://www.ilo.org/es/publications/discriminacion-por-edad-mayor-de-50-y-que>



📍 Edificio S-6, Tercer Nivel,
Zona 12, Campus Central
☎ PBX: 2418-8523
✉ iies@usac.edu.gt
🌐 iies.usac.edu.gt
📱 @IIES.USAC
Guatemala, América Central

Libre de Porte/Art. 50, Dto. 325

El contenido, redacción, opinión y enfoque teórico del artículo publicado en este boletín, en su forma digital e impresa, son responsabilidad total de su autora.

Los materiales de este boletín pueden ser utilizados libremente,
citándose debidamente la fuente.

Diagramación: Eugenia Quiñónez

El sitio web que aparece en la parte superior, anverso, de este boletín contiene información detallada acerca de las actividades del IIES y referencias de sus investigadores.

Impreso en el taller del IIES
60 ejemplares
Guatemala, agosto 2025