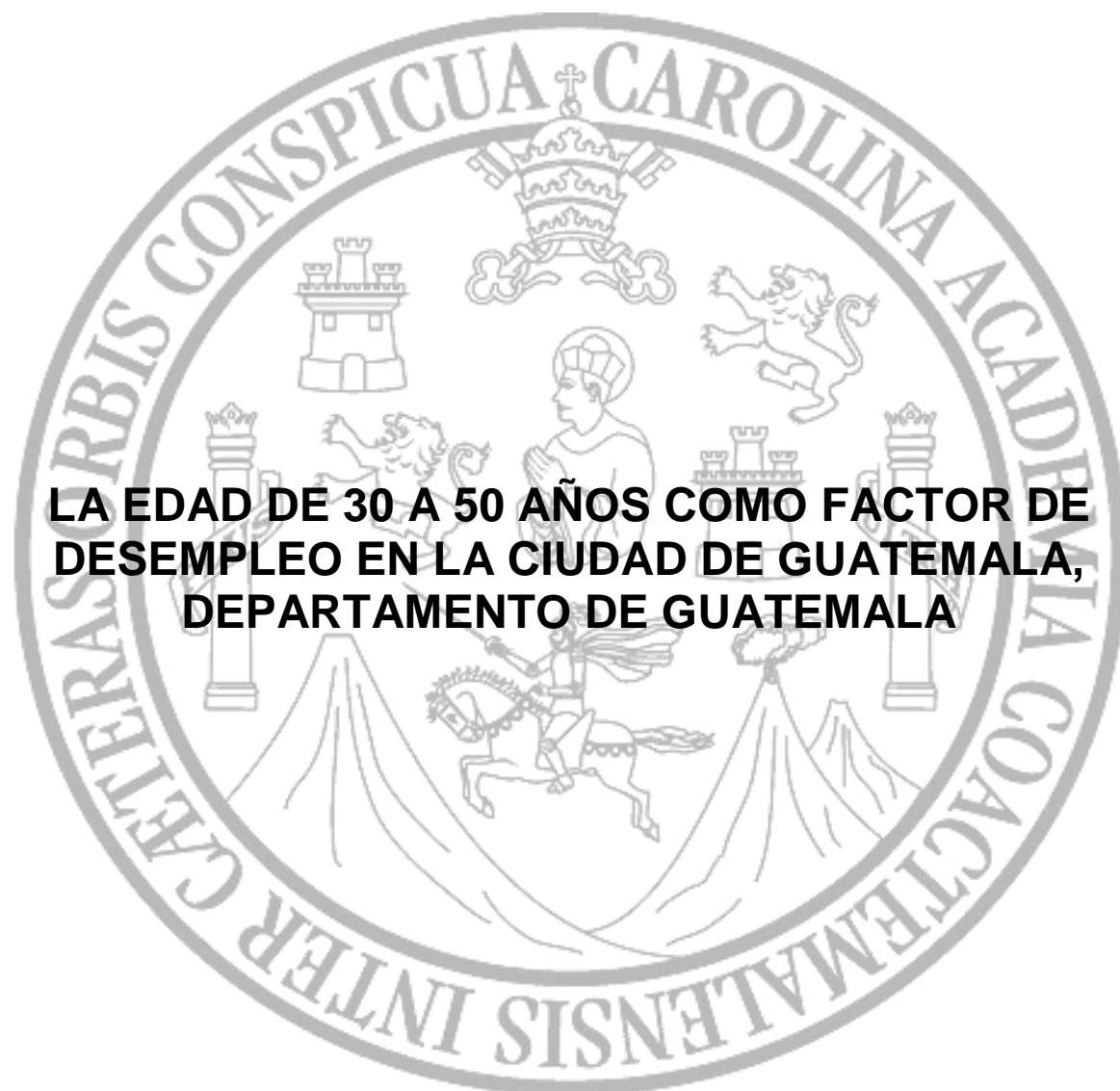


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA EDAD DE 30 A 50 AÑOS COMO FACTOR DE
DESEMPLEO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA,
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

LUCRECIA SARAÍ CRISPÍN GIL

GUATEMALA, MARZO DE 2017

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

**LA EDAD DE 30 A 50 AÑOS COMO FACTOR DE
DESEMPLEO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA,
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUCRECIA SARAÍ CRISPÍN GIL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, marzo de 2017



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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla

VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia

VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana

SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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).

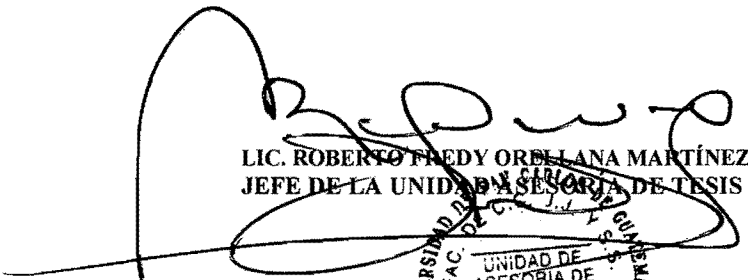



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, doce de febrero 2013

ASUNTO: LUCRECIA SARAÍ GRISPÍN GIL, CARNÉ NO. 200816185
 Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20121000

TEMA: "LA EDAD DE 30 A 50 AÑOS COMO FACTOR DE EL DESEMPLEO EN LA CIUDAD CAPITAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (al) Licenciado (a), NEMESIO CABRERA PALENCIA Abogado (a) y Notario (a), colegiado No. 7845.


 LIC. ROBERTO FREDDY ORBELLANA MARTÍNEZ
 JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo


 LIC. FERNANDO ANTONIO CHACÓN URÍZAR
 SECRETARIO ACADEMICO





Oficina Profesional del Lic. Nemesio Cabrera Palencia

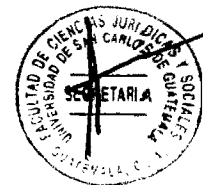
Abogado y Notario Colegiado No. 7845

Sede Notarial: 14ª. Calle "A" 10-37, Ofic. 201 zona 1, ciudad de Guatemala.

5ª. Av. Final Norte Lote 14 Bo. Amanecer Amatitlán.

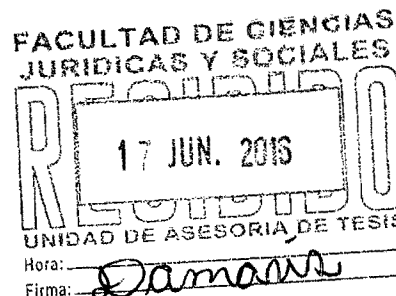
Teléfonos: 4664-6441 / 5120 - 5169 / 5902 - 4439

nemesiocabrera@gmail.com



Guatemala, 8 de junio del año 2016

M.A. William Enrique López Morataya
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Apreciable M.A. William Enrique López Morataya:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la Bachiller **LUCRECIA SARAÍ CRISPÍN GIL**, la cual se intitula **"LA EDAD DE 30 A 50 AÑOS COMO FACTOR DE EL DESEMPLEO EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA"**. Declaro expresamente que no soy pariente de la Bachiller dentro de los grados de ley, por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre el acaecimiento de dificultades para la obtención de empleo de un sector etario de la población, circunstancia que a su vez es derivativa de otros fenómenos sociales nocivos al desarrollo integral del país.

b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la Bachiller no solo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con el medio donde se manifiesta el fenómeno y los temas contextuales para la comprensión del trabajo de graduación.

La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.



Oficina Profesional del Lic. Nemesio Cabrera Palencia

Abogado y Notario Colegiado No. 7845

Sede Notarial: 14ª. Calle "A" 10-37, Ofic. 201 zona 1, ciudad de Guatemala.

5ª. Av. Final Norte Lote 14 Bo. Amanecer Amatitlán.

Teléfonos: 4664-6441 / 5120 - 5169 / 5902 - 4439

nemesiocabrera@gmail.com

c) la redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la Bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector, asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.

d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca, puesto que es un tema de relevancia jurídico-social, en razón de la manifestación de una realidad no acorde con un derecho constitucional, conteniéndose concretamente, a mi juicio, en el trabajo investigado. En todo caso podrá ser de utilidad como material de consulta para futuras investigaciones.

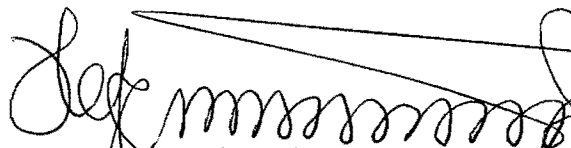
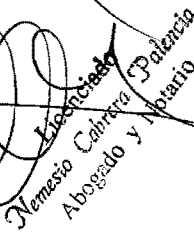
e) En la conclusión discursiva, la Bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que es imperativo el establecimiento de una política pública más abierta para contar con un modelo económico de producción basado en otros factores, donde no necesariamente prevalezca la edad para la obtención de oportunidades.

f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.

g) La Bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó. No obstante, luego de un análisis respecto del título inicial de la tesis, se llegó a la conclusión con la bachiller de efectuar cambios al mismo, quedando éste de la siguiente manera: **"LA EDAD DE 30 A 50 AÑOS COMO FACTOR DE DESEMPLEO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA."**

Con base en lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículos 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

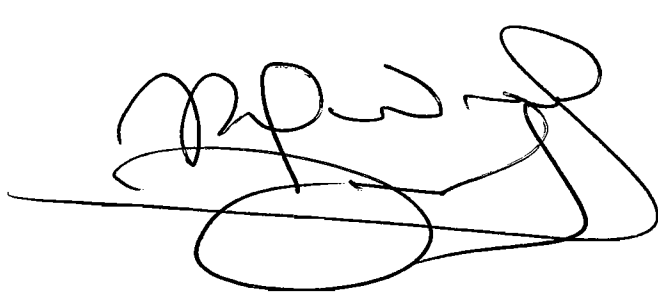



COLEGIADO 7,845
ASESOR DE TESIS




DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de octubre de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LUCRECIA SARAÍ CRISPÍN GIL, titulado LA EDAD DE 30 A 50 AÑOS COMO FACTOR DE EL DESEMPLEO EN LA CIUDAD CAPITAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

SECRETARIO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
GUATEMALA, C. A.

DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- MI DIOS, MI PADRE CELESTIAL:** Por darme sabiduría, por guiar, tanto mi vida en cada momento, por su amor, por gracia.
- A MIS PADRES:** Por su apoyo incondicional en los momentos buenos como en los difíciles; y por su buen ejemplo.
- A MI ESPOSO:** Jayro Samuel Blanco Gutiérrez, por su amor, por su apoyo y animarme a seguir adelante, por estar conmigo en cada momento.
- A MI HERMANO:** Nery Israel Crispín Gil; por su amor fraternal.
- AL PROFESIONAL:** Licenciado Nemesio Cabrera Palencia por su apoyo profesional, incondicional que ha sido un ser ejemplar, motivador para mi carrera,
- AL CENTRO DE ESTUDIO:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme ingresar y recibir la formación profesional con excelencia.



PRESENTACIÓN

Esta investigación se desarrolló en base a la actual situación que se vive en la ciudad capital de Guatemala, tomando en consideración que a una gran cantidad de personas en busca de trabajo se les limita por diversas circunstancias; principalmente por no cumplir con los perfiles de puesto que las empresas establecen, excluyendo la edad de treinta a cincuenta años; existiendo una evidente problemática que incide en los altos índices de desempleo para dicho sector de población.

Esta investigación es de tipo cualitativa; además, pertenece a la rama del derecho de trabajo y derecho civil, respectivamente; desarrollándose en la ciudad de Guatemala en el año 2015; en la cual se obtuvo información relevante para la descripción del fenómeno que se hace presente en dicho sector de la sociedad.

Además, como aporte académico, se expone la problemática y limitaciones existentes en la solicitud de empleo, derivadas de que la persona se encuentra en un rango de edad de treinta a cincuenta años, perjudicando el desarrollo de labores que representen un ingreso para sus hogares; existiendo una violación al derecho de igualdad constitucional, siendo la investigación una fuente de información de gran importancia en el ámbito jurídico, laboral, institucional y académico.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada es la siguiente, una gran cantidad de empresas exige que se cumpla con ciertos requisitos para otorgar un empleo, y entre éstos se enmarca la edad para laborar, razón por la cual se incorporan al porcentaje económicamente no activo en la ciudad capital de Guatemala, conformándose como un factor que incide en el fenómeno de desempleo, vulnerando el principio de igualdad constitucional en las personas de treinta a cincuenta años.

Planteando como objeto de estudio la limitación a una oportunidad laboral y el índice de empleo en la ciudad capital; teniendo como sujeto, el estudio a las personas de treinta a cincuenta años; la hipótesis es de tipo descriptiva, existe una muestra de las zonas de actividad comercial en la ciudad frente a la generalidad del desempleo en la ciudad de Guatemala.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada efectivamente se comprobó, considerando el incremento de requisitos por parte de las empresas para la obtención de empleo; asimismo, la edad es una de ellas, incrementando el desempleo y se incorporan al sector económicamente inactivo de la ciudad de Guatemala. La variable independiente formulada fue el desempleo y las causas de su incremento, siendo la variable dependiente la edad de treinta a cincuenta años; el método aplicado fue el sintético, para la comprobación de la misma.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo	1
1.1. Nacimiento del derecho de trabajo	1
1.2. Diversas denominaciones del derecho de trabajo	6
1.3. Antecedente histórico del Código de Trabajo guatemalteco.....	8
1.4. Definición de derecho de trabajo	10
1.5. Principios	11
1.6. Fuentes.....	13
1.7. Sujetos	14

CAPÍTULO II

2. El empleo	23
2.1. Aspectos generales del empleo.....	23
2.2. Historia del empleo	26
2.3. Políticas de empleo	30
2.4. Problemática del empleo	32

CAPÍTULO III

3. El desempleo.....	35
3.1. Aspectos generales	35
3.2. El desempleo en las mujeres.....	41
3.3. Tipos de desempleo	49
3.4. El subempleo.....	50



CAPÍTULO IV

Pág.

4. La edad de 30 a 50 años como factor de desempleo en la ciudad de Guatemala departamento de Guatemala	53
4.1. Es obstáculo la edad para trabajar	53
4.2. Experiencia laboral	54
4.3. Organización Internacional del Trabajo	57
4.4. Edad como factor de desempleo	61
4.5. El factor de desempleo por razón de edad	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	67
BIBLIOGRAFÍA	69

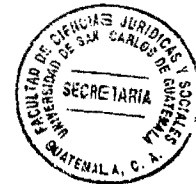
INTRODUCCIÓN

La situación actual que se vive en la ciudad de Guatemala en el ámbito laboral determina que, a una gran cantidad de personas en busca de trabajo se les limita la oportunidad, derivado que las empresas crean perfiles para el empleo, existiendo una limitación como lo es la edad de treinta a cincuenta años, convirtiéndose en un factor de desempleo en la ciudad de Guatemala. Para abordar este tema se debe conocer la importancia del surgimiento del derecho de trabajo o derecho laboral, la base es conocer los antecedentes del derecho laboral, asimismo, cuáles son los principios, normas, las doctrinas, corrientes en las cuales se encuentra sumergido el derecho laboral; no basta solamente con el estudio del Código de Trabajo, se debe interpretar las normas y demás leyes que rigen el derecho laboral y cómo aplicarlo.

En esta investigación se planteó la hipótesis siguiente: una gran cantidad de empresas exige que se cumpla con ciertos requisitos para otorgar un empleo y entre éstos se enmarca la edad para laborar; razón por la cual dichas personas se incorporan al porcentaje económicamente no activo en la ciudad de Guatemala, conformándose como un factor que incide en el fenómeno del desempleo, vulnerando el principio de igualdad constitucional en las personas de treinta a cincuenta años.

Los objetivos planteados en esta tesis fueron: establecer las causas por las cuales el factor primordial del desempleo es la edad, así como dar a conocer los aspectos doctrinarios, jurídicos y prácticos del derecho de trabajo y su incidencia en la población guatemalteca, y determinar las causas que genera el desempleo en la población guatemalteca.

Este trabajo consta de cinco capítulos, los cuales se dividen de la manera siguiente: en el primero, se hace referencia al derecho de trabajo, señalando el nacimiento de éste, así como las diversas denominaciones, el antecedente histórico del Código de Trabajo guatemalteco, algunas definiciones, los principios, las fuentes y los sujetos; en el segundo, se da a conocer lo relativo al empleo, con los aspectos generales, la historia,



las políticas y la problemática del empleo en la sociedad guatemalteca; en el tercero, se indica lo relativo al desempleo, con los aspectos generales, el desempleo en las mujeres, los tipos y el subempleo; en el cuarto, se presenta lo relativo a la edad de treinta a cincuenta años como factor de desempleo en la ciudad de Guatemala; señalando si es obstáculo la edad para trabajar, la experiencia laboral, lo relativo a la Organización Internacional del Trabajo, la edad como factor de desempleo y el factor de desempleo por razón de edad.

Con respecto a los métodos utilizados, éstos fueron: el científico, que sirvió para descubrir las formas de existencias de los procesos del universo, cuya finalidad es llegar a demostrar con rigor racional y conseguir la comprobación en el experimento y con la técnica de su aplicación; el analítico, ya que se tomó como base toda la información documental obtenida, tanto a nivel nacional como internacional, con relación al tema central de la presente investigación, y el inductivo, pues una vez obtenida la información esta se deberá de dividir tomando en cuenta que la redacción final se presenta en capítulos. La técnica empleada fue la del fichaje, la cual consistió en la ordenación de los documentos y libros de consulta de todo el material bibliográfico recopilado en fichas bibliográficas, en la cual se indicó el nombre del autor, el título de la obra, el país, editorial, año y página consultadas.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

El derecho de trabajo, se considera como un derecho elemental del ser humano, tomando en consideración que las personas al brindar su fuerza laboral a otra persona, es decir, al patrono lo hacen con el fin primordial de brindar un mejor nivel de vida a su familia, es por ello que la actividad que estos realizan debe basarse en principios elementales para que sus derechos sean respetados como trabajadores.

1.1 Nacimiento del derecho de trabajo

El estudio del derecho laboral, debe ser analizado en dos etapas: “La primera; Época anterior a la formación del derecho laboral, la segunda; Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta conocerlo en la actualidad, a la primera etapa se le puede llamar como la prehistoria laboral.”¹

Por la razón que en esta etapa no se toma en cuenta aspectos de tipo humanitario y ni tutelar, no se encontraba normado en alguna legislación los derechos de los trabajadores, no estaban definidos los principios, en conclusión no existe derecho laboral en este momento, conforme la historia se comienzan a desarrollar figuras que hoy en la actualidad, forman parte del derecho del trabajo.

¹ Mlg. Movimiento Laboral Guatemalteco. Historia del derecho guatemalteco. 1996. www.utguatemala.tripod.com. (consultado: 11 de agosto 2014)



Asimismo, se debe tomar en consideración que las prestaciones de servicios, en esta etapa se adecua a las diversas culturas, no existía una aplicación general del derecho laboral, solamente existía una de las instituciones que es la esclavitud, de esta manera se desarrollaba el trabajo, una de las definiciones que se le atribuye a la esclavitud es un trabajo forzado, los trabajadores no eran tratados como personas, si no como cosas ya que en ese tiempo compraban a las personas para forzarlos a realizar alguna actividad denominada trabajo, el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad se le denomina esclavitud, actualmente ya no debiera existir ningún tipo de esclavitud, ni de forma disfrazada.

La Constitución Política de la República de Guatemala prohíbe el trabajo forzoso en su Artículo 4 estableciendo que: "...Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí."

La característica de los tiempos antiguos fue el trabajo servil, especialmente el manual, propio de los esclavos, en la Edad Media y durante el feudalismo todo giraba en torno al señor feudal a cuya protección se sometía, posteriormente se opera una transformación al iniciarse la lucha entre el poder real y los señores feudales se produce el enriquecimiento de las ciudades. "El gobierno de las ciudades quedó en manos de las clases acomodadas, el surgimiento del derecho laboral inició a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo y a grandes sindicatos, en sus orígenes, giraba en torno al

contrato de trabajo para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica, el trabajo pasó a efectuarse en los talleres.”²

El trabajo en los talleres se tornó ineficaz ante la necesidad de aumentar la producción, aparecieron las corporaciones, de carácter estrictamente patronal, integradas por los maestros o patronos de la misma profesión u oficio, residentes en la misma ciudad, corporaciones constituidas con la finalidad de evitar la competencia y ejercer el monopolio de fabricación y venta de productos.

En la Edad Moderna se fortaleció el poder real, para el efecto, se indica: “La monarquía creó las manufacturas reales, esto es la organización del trabajo de los obreros en los grandes talleres, como las fabricas modernas, en donde trabajaban obreros libres utilizando nuevos métodos, cristalería, tejidos, porcelana, para la corona y la nobleza, constituyeron el verdadero ensayo del sistema del asalariado que se desarrollaría ampliamente después de la Revolución Francesa, con el auge de la gran industria. Comenzó en la Edad Moderna la decadencia del régimen corporativo que era considerado impedimento para el desarrollo de la industria.”³

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano consagró algunos principios y para el efecto, el Artículo 1 indica: “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derecho”, por su parte, el Artículo 2 de la misma normativa indica que: “La

² Paola Hurtado. Los temibles 35 años. 2008. www.phurtado@elperiodico.com.gt. (consultado el 28 noviembre 2014).

³ *Ibid.* Pág. 1.

finalidad de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Tales derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.”

Con respecto al tema en mención se señala lo siguiente: “El liberalismo se caracterizó por ser una concepción individualista, es decir, una concepción para la cual el individual y no los grupos constituyen la verdadera esencia, la concepción individualista está ligada a la noción del derecho subjetivo, a la idea del hombre natural libre, que como hombre tiene derechos naturales, anteriores a la sociedad, derechos imprescriptibles e inalienables.”⁴

Conforme el concepto del liberalismo, el Estado no interviene en las relaciones de trabajo, el trabajador queda libre de contratar y en igualdad de condiciones, las primeras leyes de protección a los trabajadores pueden ser consideradas como una manifestación del poder de policía, perseguían la protección de los niños y las mujeres, tienden a generalizarse después en algunos aspectos, comprendiendo a todos los trabajadores respecto a la jornada, tareas, las sanciones para el caso de inobservancia, mas tarde aparecieron las leyes que prescriben los descansos de que goza el trabajador.

La legislación evoluciona dictando normas referentes al contrato de trabajo, porque no puede menos que darse a conocer a la desigualdad existente entre el trabajador y sus empleados. “La revolución industrial tiene un fuerte impacto en el origen de las

⁴ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco.** Pág. 15. y 16.

relaciones de trabajo, entran a funcionar las máquinas para que sean manejadas por los trabajadores. esta nueva organización de trabajo lo sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, durante el siglo XIX fueron naciendo diversas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, el Estado procura compensarlas interviniendo en protección del más débil y estableciendo condiciones mínimas de trabajo, forzosas, imperativas e irrenunciables.”⁵

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en la sección octava el trabajo, en los Artículos 101, el cual hace referencia al derecho al trabajo, el 102 a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, el 103 a la tutelaridad de las leyes del trabajo, el 104 al derecho de la huelga y paro, el 105 a la vivienda de los trabajadores, y el 106 a la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Al conjunto de preceptos dictados en protección de los trabajadores fue denominado en la época contemporánea legislación obrera, legislación industrial, legislación del trabajo y con el transcurso de los años se aparecieron los principios generales y los caracteres específicos, de los derechos del trabajo y con ello lo que se mejoró de cierta forma fue el trato del patrono hacia el trabajador, pues como se ha indicado en tiempos anteriores, las personas que prestaban su fuerza de trabajo no eran remunerados a cabalidad, es por ello que en la actualidad lo que se logrado es que la remuneración que se recibe a cambio de un trabajo prestado sea acorde al mismo.

⁵ López Larrave. Mario. Ob. Cit. Pág. 16.



1.2 Diversas denominaciones del derecho de trabajo

En un principio se le denominaba legislación industrial o leyes del trabajo industrial, luego se le denomina derecho de obreros; todas estas denominaciones nos llevan a su nombre actual, y lo ubican dentro de la rama del derecho del trabajo. Antiguamente, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por el código civil, mercantil y leyes especiales, luego, surge el derecho de trabajo, abarcando todo clase de empleados de una forma generalizada, por ello, se le ha denominado de diversas formas al derecho de trabajo, así es como se le conoce actualmente a esta disciplina jurídica, pero antes se le denominó de las formas siguientes:

- a) Derecho Obrero.
- b) Legislación Obrera.
- c) Derecho Industrial.
- d) Legislación Industrial.
- e) Derecho Social.
- f) Derecho del Trabajo o Derecho Laboral.

De todas estas denominaciones la última es la que ha sido aceptada universalmente incluso por la propia Organización Internacional del Trabajo, sin lugar a dudas porque en la misma se incluye a todas las actividades en las que puede ocuparse quien presta sus servicios a cambio de una retribución efectivamente, como puede advertirse las denominaciones que con anterioridad se dieron al Derecho del Trabajo, no comprendían la actividad del trabajo, asimismo, en algunos casos se intentó hacer parecer a esta disciplina como el derecho de los obreros o como el derecho que



regulaba las relaciones laborales en el sector industrial de la producción, lo que en todo caso era incorrecto, pues no abarcaba a todas las actividades productivas en las que el hombre puede ocuparse lícitamente.

El sistema gremial es un antiguo régimen que se inicio en Francia a partir del año de 1766, fue este sistema el que sentó la pauta del trabajo, sobre todo si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, pero el sistema gremial no pudo mantenerse por mucho tiempo por la rígida sujeción del principio de libertad individual en lo que la actividad laboral se refiere.

La importancia del derecho laboral, sigue siendo capital, porque permite al ser humano sentirse productivo y satisfacer sus necesidades con él, lo que no podría ser, si no existiera.

El derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, de esa manera el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos, deberes y sus obligaciones, así como de exigir el cumplimiento efectivo de las garantías reguladas en la ley. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo, debe saber interpretarse, adecuadamente con las leyes referentes al trabajo para complementar el estudio.



1.3. Antecedente histórico del Código de Trabajo guatemalteco

La regulación jurídica de trabajo ha existido en los derechos más antiguos que se conocen, desde la Revolución Industrial, que fue una serie de transformaciones sociales y económicas.

Asimismo, en Inglaterra surgieron transformaciones revolucionarias que cambiaron lo económico, lo político, lo social y lo espiritual que fueron abarcando otros países, dando origen a la industria moderna, la existencia del Derecho de Trabajo es una disciplina especial.

En la época colonial fue una época de grandes contrastes, a la par de colonizadores que querían mantener el control, una de las disposiciones que es de admirar es que se encontraba regulada la jornada de ocho horas, en las leyes de indias.

Se genera un cambio de lo civilista a lo laboral, las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista, se enmarcaba en: "La Ley de Trabajo de 1926. En la sucesión de leyes de trabajo, Reglamento de Jornaleros Decreto 177. Ley de Trabajadores Decreto 253, Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo Decreto 669, Ley del Trabajo uno de los texto que se refirió al primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la Republica, la Revolución de Octubre 1944 marcó el final del régimen dictatorial de Jorge Ubico, se produjo una apertura democrática, quizá la



primera en la historia de Guatemala, que sirvió de plataforma para la implementación de instituciones ya vigentes, está inspirado en otros códigos de países latinoamericanos.”⁶

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la Republica, que corresponde a lo que actualmente es el Código de Trabajo: “Es el documento jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo en Guatemala y crea instituciones para resolver sus conflictos entro en vigor el 1 de mayo de 1947 en conmemoración del Día Internacional del Trabajo, la Revolución de octubre trajo profundos cambios, alimentó la esperanza de obtener aun mas, se termina con una economía que se basaba en el trabajo forzado, la agricultura de exportación a gran escala , los discursos de los jóvenes y las políticas institucionales que se establecían fueran transformadas en su mayoría dentro de este contexto nacional y dentro del contexto de las discusiones internacionales sobre las nuevas democracias y los derechos adquiridos que siguieron a la Segunda Guerra Mundial en 1947 Arévalo aprobó el primer código laboral del país, fue un gran avance para la población indica la investigación de los jóvenes de Guatemala, que por primera vez se trató a los jóvenes que trabajaban como un grupo etario, la educación pública se expandió significativamente en las área rurales y en las ciudades, también atrajo más jóvenes de las clases media y baja a las escuelas.”⁷

La configuración de las leyes laborales y la expansión de las instalaciones educativas, daba a los jóvenes de 14 años o menos el trato de categoría que les correspondía, hizo

⁶ López Larrave. Mario. **Ob. Cit.** Pág. 6.

⁷ **Ibid.** Pág. 7.



posible que los jóvenes que una vez fueron vistos solo como obreros cruzaran las fronteras e ingresaran a la arena de la juventud.

A la juventud de la ciudad de Guatemala se le dice que está en la edad de oro, ya que es la etapa donde se va contrayendo el perfil de la persona como estudiante, trabajador, es la etapa de producción, alcanzar sueños; por esta razón es que desde un punto de vista positivo la mayor cantidad de habitantes la forma la población joven, razón por la cual se debe reforzar esta área en el sentido de apoyar y buscar los medios, para que los jóvenes que desean trabajar se les dé la oportunidad de un trabajo estable que cumpla con las normas del Código del Trabajo.

1.4. Definición del derecho de trabajo

Con respecto al derecho de trabajo, el autor guatemalteco Luis Alberto López Sánchez , indica lo siguiente: “Es una rama del derecho público que tiene por objeto para el caso de la actual sociedad guatemalteca regular la relaciones obrero, patronales con motivo del trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptible de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista objetivo y democrático.”⁸

⁸ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 185.



El autor Mario Olmo señala, que el derecho de trabajo es: “El conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patrones y obreros y otros aspectos de la vida y condición de los trabajadores”⁹

La ponente, señala que el derecho del trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del derecho.

1.5. Principios

Con respecto a los principios del derecho de trabajo, es importante señalar que estos son derechos mínimos de todo trabajador, razón por la cual, estos se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, para el efecto el Artículo 106 constitucional, regula que los principios se van complementando con otros principios ya que estos surgen por la necesidad de la protección de la sociedad y conforme se ha desarrollado, los mismos se han ido concatenando; tales principios son:

- Principio de irrenunciabilidad: De conformidad con el Artículo 12 del Código de Trabajo guatemalteco, este principio consiste en que los trabajadores se encuentran imposibilitados jurídicamente de privarse voluntariamente de los derechos que establece la legislación laboral en su favor.
- Principio in dubio pro operario: Este principio consiste que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las normas jurídicas, se interpretará en el sentido más

⁹ Olmos Osinaga, Mario. **Compendio de derecho de trabajo**. Pág.6.

favorable para los trabajadores. Este principio ayuda a comprender de una manera clara la redacción de una norma jurídica uno de los objetivos principales, es mantener la armonía entre las relaciones laborales, entre los sujetos los trabajadores y los empleadores.

- Principio de tutelaridad: es la razón de ser de esta rama, surge éste por la razón que en la historia no se respetaban los derechos del trabajador no existía una protección integral para la persona que laboraba, este principio trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica, cumple con un papel de igualdad entre los trabajadores y los empleadores se encuentra regulado en el considerando cuatro del Código De Trabajo Decreto 1441.
- Principio evolutivo: Se refiere que se encuentra en constante movimiento, se va adaptando a las diferentes circunstancias que van surgiendo en la sociedad, es una rama del derecho de forma dinámica esta rama se mantiene viva pero no pausadamente es constante por esta razón se indica que el derecho laboral es un derecho inconcluso nunca estará terminado, siempre será diferente, cambiante.
- Principio de obligatoriedad: se aplica de forma coercitiva y por esto se establecieron los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Actualmente se encuentran estos principios regulados en el Código de Trabajo guatemalteco: "El cual fue emitido por medio del Decreto número 330 del Congreso de la Republica, entro en vigor el primero de mayo de 1947 bajo la administración del



Doctor Juan José Arévalo, tiempo más tarde se emitió el Decreto número 1441 el cual entro en vigor el 16 de agosto de 1961".¹⁰

En la legislación guatemalteca se constituyen principios rectores, el principio de tutelaridad, principio de garantías mínimas, el principio de irrenunciabilidad, principio de conciliación, principio de estabilidad, principio de imperactividad y necesidad, principio de la realidad y objetividad, el principio del derecho de trabajo como una disciplina hondamente democrática.

1.6. Fuentes

Las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala, son la Constitución Política de la Republica de Guatemala, misma que regula las garantías y libertades que gozan los trabajadores, así como la protección que les brinda el Estado, los cuales se encuentran regulados en los Artículos 102 al 117; también se deben considerar los convenios y tratados internacionales o regionales, así como lo establecido en el Código de Trabajo guatemalteco, específicamente en el Artículo 20 literal a).

Con respecto a la normativa internacional indicado, estas garantizan derechos mínimos que los estados que los ratifican se comprometen a respetar los derechos laborales que se regulen, asimismo, existe una serie de organismos internacionales que colaboran con la creación de normas para aplicar al derecho de trabajo, dicha institución es conocida como Organización Internacional de Trabajo -OIT-.

¹⁰ López Larrave. Mario. Ob. Cit. Pág. 19.

1.7. Sujetos

En la relación laboral intervienen dos sujetos uno llamado trabajador, también conforme a la historia al trabajador se le ha denominado de diferentes maneras y se le ha valorado de forma distinta hasta hoy en día, en la edad antigua se le conocía como un esclavo, en la edad media como un siervo, en la actualidad se le conoce como un sujeto con derechos y libertades.

El Código de Trabajo lo define, es la persona que realiza una actividad de trabajo a cambio de una remuneración, es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo, lo establece el código de trabajo en su Artículo 3 y otro llamado el patrono o el empleador, debe ser una persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

- **Trabajador**

Se indica que trabajador es “toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo”.¹¹

Es todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado. Trabajadores son

¹¹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 62.



sólo las personas físicas, ya que las personas abstractas o jurídicas no pueden ejecutar por sí mismas una prestación de servicios, necesitan valerse de aquéllas.

Asimismo, es importante hacer referencia a las clases de trabajadores que existen:

- **Trabajador material:** es aquel que con su fuerza física transforma la materia.
- **Trabajador intelectual:** su trabajo consiste única y exclusivamente en planear, dirigir, coordinar los procesos de producción, aplicando sus conocimientos científicos para contribuir a la transformación de la materia.
- **Trabajador independiente:** es el que realiza una actividad económica-social por su iniciativa, por su cuenta y según normas que él mismo se traza conforme su conveniencia o los imperativos de las circunstancias.
- **Trabajador dependiente:** Es el que ejecuta una tarea o presta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzosamente y recibe como retribución un salario.
- **Trabajador por obra:** es la persona contratada para realizar una determinada obra; generalmente se hace en las empresas de ingeniería, construcción, montaje y otros similares.

- **Trabajador ocasional:** es el trabajador contratado para realizar su trabajo en una empresa que se dedica a actividades normales del giro ajeno a la empresa que lo contrató.

Asimismo, se especifican los trabajadores sujetos a regímenes especiales, los cuales se describen a continuación.

- **Trabajador agrícola y ganadero:** “trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan, en una empresa agrícola o ganadera, los trabajos propios y habituales de ésta.” Artículo 138 del Código de Trabajo, Decreto 1441.
- **Trabajadora mujer:** se refiere a la persona del sexo femenino. Desde su inicio, la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral. Deferencia que, como es lógico, se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de los sexos. Sin embargo, la tendencia actual es a disminuir esa diferencia al menos en cuanto a aspectos legales. Ahora bien, por mucho que avance la corriente de la igualdad entre los sexos, no podrán obviarse innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de cada grupo.
- **Trabajadores menores de edad:** en consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de

los trabajadores menores de edad. El concepto de minoría está aparejado del concepto civil. Según el Artículo 8 del Código Civil, la mayoría de edad, en el caso de Guatemala se obtiene cuando una persona cumple 18 años; el referido Artículo también establece que los menores de edad, a partir de los 14 años, son capaces para realizar algunos actos determinados por la ley.

- Trabajo a domicilio: El Código de Trabajo, Decreto 1441, regula a esta clase de trabajadores en su Artículo 156: “trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.”
- Trabajador doméstico: el Código de Trabajo, Decreto 1441, define a los trabajadores domésticos en su Artículo 161: “trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”
- Trabajador de transporte: el Código de Trabajo, Decreto 1441, lo regula en el Artículo 167: “trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.”
- Trabajador de aprendizaje: el Código de Trabajo, Decreto 1441, en su Artículo 170 regula que “son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a

cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, ya sea directamente o por medio de un tercero y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”

- Trabajadores del mar y de las vías navegables: el Código de Trabajo, Decreto 1441, los regula en el Artículo 175: “trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido”.

- **Empleador o patrono**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441, regula al patrono en el Artículo 2 de la manera siguiente: “Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

- () El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en el pleno goce de sus facultades y derechos; los menores o incapaces, podrán actuar mediante su representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea ésta mercantil o civil, nacional o extranjera.

Con respecto a los representantes del patrono, el Código de Trabajo guatemalteco, los define en el Artículo 4 como: “Las personas individuales que ejercen a nombre de éste



funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.”

También en la normativa laboral guatemalteca en el Artículo 4, se hace referencia al intermediario, señalando para el efecto que es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con el o los trabajadores. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

- **La empresa**

El término empresa para usos de la rama de trabajo puede circunscribirse a la organización de personal, capital y trabajo, de propiedad particular o estatal. Si es de carácter particular generalmente se persigue un lucro para el propietario sea este una persona individual o una persona jurídica, y si es de carácter público, generalmente persigue como asunto principal prestar un servicio o cumplir una finalidad beneficiosa para la colectividad aunque no está descartado el lucro.

Importante señalar que desde el punto de vista mercantil, la empresa de conformidad con el Código de Comercio guatemalteco, específicamente en el Artículo 655 regula lo siguiente: “Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos

materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. La empresa mercantil será reputada como bien mueble.”

Del artículo antes citado, se debe entender que la empresa es una cosa y no una persona, por lo que no puede ser sujeto de derechos y obligaciones, en consecuencia una empresa nunca puede ser el empleador; para lo cual lo es el comerciante individual en el caso de la empresa individual o bien la persona jurídica.

El Código de Trabajo guatemalteco, hace referencia en algunos de sus artículos lo relativo a la empresa, haciendo un equivalente de empleador, pero se señala a ésta como sujeto del derecho de trabajo, tomando en consideración que a pesar de ser considerado un bien mueble, al estar inscrita en el Registro Mercantil General de Guatemala, esta adquiere derecho, pero también adquiere obligaciones, y dentro de estar se encuentra el cumplir a cabalidad con los empleados que esta tenga a su cargo.

De los aspectos antes mencionados, se dio a conocer el origen del Derecho de Trabajo, dando a conocer cuál ha sido la actuación del mismo hasta la presente fecha. Es por tal razón que se dio a conocer su concepto y las características ideológicas que deben inspirar a la legislación laboral.

En el presente capítulo se hizo referencia al derecho de trabajo, presentando para el efecto aspectos de suma importancia, asimismo, se hizo referencia a lo establecidos en el Código de Trabajo guatemalteco, en lo relativo a los principios y sujetos laborales, ya



que por medio de estos se dan a conocer los derechos y obligaciones de las partes, es decir, tanto el patrono como del trabajador, pues al iniciar una relación laboral, ambas partes se comprometen uno a prestar un servicio y el otro remunerar el servicio prestado.



CAPÍTULO II

2. El empleo

El empleo, es el rol por medio del cual las personas se ocupan ante la sociedad, es decir, es el trabajo que se adquiere por medio de un contrato, siendo este de conformidad con el Código de Trabajo guatemalteco verbal o escrito, mismo que puede ser individual o colectivo.

2.1. Aspectos generales del empleo

El empleo es el conjunto de tareas o actividades designadas por el empleador a cambio de una retribución pecuniaria denominada salario; la definición de trabajo en un sentido general implica incluir las actividades que producen bienes y servicios para uso propio o para su intercambio por una remuneración o ayuda.

Existen formas de clasificar el trabajo.

- Trabajo remunerado.
- Trabajo forzado se le puede denominar también como esclavitud, ya que es realizado en contra de la voluntad de la persona y en muchos casos con poca o ninguna remuneración.

En la sociedad actual, los trabajadores comercian sus capacidades en el denominado mercado laboral, que está regulado por las potestades del Estado para evitar conflictos, actualmente es alta la competencias laboral ya que se exige en algunos trabajos hablar

otro idioma o más de uno, predomina por el momento el idioma inglés, tiempo de experiencia.

Las empresas formales que generen los empleos son muy pocas y solamente un 6.33 por ciento de la población tiene un empleo formal, el Ministerio de economía actualmente busca dinamizar la economía y forzar la creación de empleo formal con protección social, que es una buena solución al problema de desempleo.

“El Fondo Monetario Internacional advirtió que las tasas de crecimiento potencial de la economía global, que se han reducido notablemente, no volverán a los ritmos vistos antes de la crisis financiera de 2008 y 2009.”¹²

La tasa de crecimiento potencial global, el crecimiento en un marco de inflación estable ha disminuido en los últimos años como consecuencia del envejecimiento de la población y la menor productividad, en un proceso en el que se encuentran inmersas tanto las economías avanzadas como las emergentes. Esas conclusiones figuran en el informe titulado a donde nos encaminamos, perspectivas sobre el crecimiento potencial. Divulgado por el Fondo, mismo que señala: “El documento forma parte del reporte de cabecera en los años previos a la crisis conocida como “ Gran recesión” el crecimiento potencial de las economías avanzadas llegó a estar en el 2.4% mientras que entre 2008 y 2014 se redujo a un promedio del 1.3% para el futuro se pronostica una ligera aceleración al 1.6% en el periodo 2015-2020 los países avanzados, por Ejemplo Estados Unidos, la primera economía global registrara una tasa de crecimiento

¹² Claudia María Galán. **Aumenta dinero en la economía.** Pág. 24.

potencial 1.6% en lo que resta de década, frente al 2.2% de los años previos a la “Gran Recesión”. El sector agrícola no tradicional es un medio para crear empleo ya que concreta un treinta y siete por ciento de la población económicamente activa.”¹³

De lo anterior, se indica que solo el veintinueve por ciento del país con vocación agrícola cuenta con sistema de riego, por esta razón plantearon cinco iniciativas, para promover más oportunidades de empleo al sector agroindustrial, la primera fue el crecimiento del área de riego, al abarcar más hectáreas de cosecha. Segunda, innovación y búsqueda de nuevos mercados. Tercera, diversificación de la oferta exportable con mayor valor agregado, por último, se planteo el financiamiento rural y una ley que fomente las inversiones.

Actualmente, coinciden las propuestas de los candidatos, la generación de empleo, ofertas laborales y el impulso de programas sociales, la falta de empleo es un problema muy enmarcado en que vive la sociedad de la ciudad capital de Guatemala.

“En la historia surgió el empleo durante miles de años, la forma que vinculó a personas a través del trabajo fue la esclavitud asociada a la propiedad, en este tiempo se trataba de una situación injusta, violación de los derechos laborales, incumplimiento de las normas laborales, mucho tiempo atrás el trabajador era un esclavo que se había

¹³ AGEXPORT (Asociación Guatemalteca de Exportadores). (2012) “¿Qué está impidiendo aprovechar las oportunidades para generar empleo en Guatemala?: consultado el 15 de marzo 2015. Disponible en: www.export.com.gt

convertido en propiedad de alguien, su amo el propietario podía utilizar al esclavo o venderlo de acuerdo a su voluntad y por supuesto apropiarse del fruto de su trabajo.”¹⁴

Como se puede observar, en tiempos anteriores, no existían empleados que pudieran exigir derecho a cambio del trabajo que estos realizaban, pues en esos tiempos habían esclavos, los cuales eran comprados por las personas con mayor poder económico y al desistir de sus servicios no eran despedidos sino más bien vendidos a otras personas.

2.2. Historia del empleo

“Al comenzar el siglo XIX la esclavitud perdió fuerza en un marco signado por el avance del sindicalismo y de la democracia. Analizando nuestra sociedad actual y las relaciones laborales, ya la esclavitud dejo de existir se comenta.”¹⁵

De lo anterior, la ponente considera que el origen del empleo se dio a partir de la esclavitud que se vivió en Guatemala, y que esta tuvo gran relevancia, en el sentido que las personas vivieron de una forma bastante dura, y en algunas ocasiones a pesar de trabajar también fueron golpeados tanto hombres como mujeres, niños y niñas, se vieron involucrados en el comercio, puesto que en tiempos pasados los trabajadores es decir, los esclavos eran vendidos al mejor postor.

¹⁴ Jacobos, Jorge. **Ob. Cit.** Pág. 18

¹⁵ AGEXPORT (Asociación Guatemalteca de Exportadores). (2012) “¿Qué está impidiendo aprovechar las oportunidades para generar empleo en Guatemala?: consultado el 15 de marzo 2015. Disponible en: www.export.com.gt

Las personas tuvieron que sufrir mucho para lograr que sus derechos fueran reconocidos y a la vez se les diera el trato como personas no como cosas, así como el derecho a poder cobrar una remuneración por el trabajo realizado.

Asimismo, se debe tomar en cuenta, que la pobreza, es otro de los aspectos de gran importancia por los cuales las personas deciden buscar empleo, ya que en la actualidad es bastante difícil que un solo integrante de la familia trabajaba, ya que como se sabe en tiempos pasados era el hombre quien salía a trabajar y la madre e hijos se quedaban en casa, los hijos estudiando y la mujer se hacía cargo de los que aceres domésticos, ya que esa era su tarea día a día.

Para el efecto se indica lo siguiente: “La pobreza en las sociedades modernas está asociada a la falta de oportunidades de la población en edad de trabajar para encontrar una ocupación adecuadamente remunerada en una economía cuya producción es cada vez más tecnificada.”¹⁶

De lo anterior, se hace referencia, que la pobreza, conlleva a que las personas busquen trabajo, sin embargo, se debe tomar en consideración que en la actualidad el mayor impedimento para muchas personas no solamente es la edad, sino también, el desconocimiento a las nuevas tecnologías, pues con los cambios que tecnológicos que se han dado muchas personas en especial las de avanzada edad han tenido una limitante bastante grande en materia de empleo.

¹⁶ Ruiz Nápoles, Pablo y Ordaz Díaz, Juan Luis. **Evolución reciente del empleo y desempleo en México.** <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/nueva/econunam/23/05napoles.pdf> (Recuperado: enero 2016).

“Es así que el crecimiento económico no conduce necesariamente a la utilización plena de la mano de obra disponible, la que en el caso de los países menos desarrollados es usualmente abundante y poco calificada. Si a ello añadimos que la competencia global y la apertura comercial de los últimos veinte años han implicado la reconversión de buena parte de los sectores de la industria y los servicios hacia el uso de nuevas tecnologías, ahorradoras de mano de obra –lo que, a su vez, ha ocasionado desplazamientos internos de mano de obra que no han sido cabalmente absorbidos por los sectores en crecimiento– tendremos una tendencia.”¹⁷

Lo anterior, hace referencia a algo muy importante, tomando en cuenta que la entrada de la industria provocó en tiempos anteriores un beneficio para muchas personas, ya que esto significó más empleo y de acuerdo a dicho crecimiento en la industria se empleo a más personas.

En la actualidad la tecnología provocó en la industria un problema ya que la invención de nuevas maquinas produjo que la mano de obra del hombre no fuera indispensable, ya que se necesita solamente de un hombre para manejar grandes maquinas o en su caso solamente darle el seguimiento por medios computarizados, situación que ha producido que se contrate solamente a profesionales y a la vez que estos sean jóvenes, pues en las empresas no se está considerando el trabajo de personas con experiencia por el simple hecho de la avanzada edad que estos tienen.

¹⁷ Ibid. Pág. 1.



Los empresarios o en su caso las personas que están a cargo de la contratación de personal para laborar en las empresas lo que buscan es personal joven esto con la finalidad de explotar la fuerza de trabajo, pues no están tomando en consideración la experiencia que estos puedan aportar a dichas empresas, pues al ser estos también personas de menor de edad consideran que personas adultas no tienen los conocimientos teóricos suficientes para enfrentar algún tipo de trabajo específico, olvidando o no tomando en consideración la experiencia que estas personas puedan aportar en beneficio no solamente de la empresa, sino también de los demás trabajadores.

Se debería tener claro, que las personas que cuentan con experiencia en determinada edad, pueden colaborar o en su caso ayudar a las personas que menores que tengan estudios, pues lo que no se toma en cuenta que al aunar fuerzas teóricas y prácticas una empresa podría producir de una menor manera, y el servicio que esta preste podría beneficiar de gran manera no solamente a los propietarios sino también los trabajadores.

La importancia que existe en la experiencia es bastante grande, pero en la actualidad se está olvidando de ésta, pues no solamente en las grandes empresas se está colocando a personas menores y con estudios profesionales, sino también en las empresas pequeñas, se está dejando a un lado la experiencia que pueden brindar las personas adultas, y de esta manera se está causando un daño a la sociedad, pues existen muchas personas que tienen a su cargo a un grupo de personas que dependen de esta, por tal razón se considera que se está vedando el derecho a las personas de

30 a 50 años de edad al trabajo por el simple hecho de no contar con la edad apropiada de conformidad con algunas empresas.

2.3. Políticas de empleo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ente encargado de velar y promover la temática de empleo y previsión social en Guatemala, crea, implementa, monitorea y fiscaliza la aplicación de políticas y programas nacionales en beneficio de los trabajadores, asimismo, para dar cumplimiento a las funciones que le fueron encomendadas, crea e implementa las siguientes políticas y programas relacionadas al empleo:

- Política Nacional de empleo: Dicha política tiene una proyección desde el año 2012 al año 2021 como consecuencia de la existente necesidad de establecer la generación y accesibilidad al empleo como prioridad para el gobierno central y las administración que están por iniciarse, dicha política fue creada entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Economía, observando además los compromisos internacionales que el Estado de Guatemala ha obtenido y se ha obligado a cumplir. Asimismo, la política en mención incorpora diversas proyecciones que espera ocurran en Guatemala como lo es la globalización y el aumento en el Producto Interno Bruto (PIB).
- Política interna de VIH/SIDA: Dicha política es de aplicación interna en todas las unidades y dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo

importante señalar que da cumplimiento tanto a las recomendaciones internacionales como a las necesidades y situación actual de la sociedad guatemalteca.

- Programa del adulto mayor: Dicho programa se basa en que la mayoría de las personas al cumplir los sesenta y cinco años de edad, después de haber servido al país durante muchos años y de haber entregado los mejores años de su vida en los diferentes aspectos de productividad, en aras del desarrollo de la patria, continúan viviendo en condiciones paupérrimas que apenas les permiten atender sus necesidades básicas como la alimentación, la salud física y el vestuario, quedándoles vedado continuar aportando su sabiduría y experiencia como contribución para el desarrollo social y económico del país.

- Programa sobre el trabajo infantil: Dicho programa se creó tomando como base los altos índices de trabajo infantil así como la explotación de los menores en diversos trabajos que exponían su vida convirtiéndolos vulnerables en el desempeño de dicha labor. Además, promueve proyectos en beneficio de los mismos con el objeto de erradicar el trabajo infantil, fenómeno que ha existido en Guatemala desde hace muchos años.

- ONAM Promoción de la mujer trabajadora: El programa en mención es desarrollado por la Oficina Nacional de la Mujer, misma que es parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, creada con el fin de promover acciones en beneficio de la mujer

trabajadora, proporcionándole apoyo y orientación en temas laborales, para eliminar los actos violatorios a sus derechos tanto humanos como de mujer trabajadora.

- **Atención al trabajador discapacitado:** El programa en mención, fue creado derivado de la desprotección y discriminación que el sector patronal había mantenido frente al índice de personas que presentan alguna discapacidad, misma que actualmente se le denomina capacidad especial, siendo un importante número de trabajadores a los cuales se les debe capacitar, informar y especializar con el objeto que desempeñen sus funciones en el ámbito laboral, por lo cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social promueve el presente programa.

2.4. Problemática del empleo

En los últimos años el gobierno de Guatemala, ha hecho énfasis al establecimiento de políticas, programas y estrategias para la generación de empleo ya que este se ha considerado como una prioridad por parte del gobierno. Sin embargo, se debe tomar en consideración que en ésta actividad solamente se lleva una vez al año, y la problemática de falta de empleo en los guatemaltecos es bastante alta.

Como se ha indicado anteriormente, lo que los guatemaltecos necesitan son más oportunidades de trabajo, no solamente una vez al año ya que solamente se le da la oportunidad a unos cuantos, y en su mayoría las personas quedan desempleadas.



Se debe tomar en cuenta que el empleo dignifica al ser humano, ya que por medio de éste las personas pueden ofrecer a sus familias un mejor nivel vida, quizás no el adecuado pero con este apoyo logran sobrevivir día a día, ya que de esta forma se logra superar la pobreza que se vive en la actualidad en Guatemala.

En Guatemala, la economía está incursionando en la nueva economía, ya en la actualidad se ofrecen productos y servicios realmente novedosos, tomando en cuenta que la innovación tecnológica y los avances en telecomunicaciones, han presentado nuevas oportunidades de trabajo y por ende se ha diversificado la economía en el país, pues se debe indicar que éstas han innovado nuevas formas de trabajo no solo para las nuevas industrias sino también para las personas en general.

Se indica que en la actualidad la tecnología a innovado a la industria, porque con la aparición de las maquilas, se tomo un rol bastante distinto al trabajo, ya que en estas se contrata en especial a mujeres, sin embargo, se debe tomar en cuenta que este es un trabajo bastante pesado, pues las personas de edad avanzada no pueden ser contratadas, no es que no tengan la experiencia, sino son las condiciones en las cuales las mujeres trabajan, mismas que no son las adecuadas y como se indicó anteriormente, la pobreza ha llevado a las personas a aceptar ciertos puestos de trabajo en los cuales ponen en riesgo su salud, con la única finalidad de tener un salario.

Después de las maquilas otra industria que desarrolló plazas de trabajo fueron los call center, en los cuales solamente se contrata a personas menores de treinta años, pues

forma de trabajo de estos lugares es bastante pesada, es decir, cansada en el sentido que los lugares que se utilizan son muy restringidos en los cuales laboran gran cantidad de personas, en especial, lo que se solicita es hablar inglés, ya que por lo regular la forma de trabajo es llamadas a otros países, razón por la cual es necesario que se trabaje en horarios nocturnos, tomando en cuenta que el horario de otros países al de Guatemala es distinto.

Otra de las problemáticas que da en relación laboral en Guatemala, es que la mano de obra se caracteriza por ser poco calificada, pues se deben tomar en cuenta los niveles de instrucción de la población ocupada son bajos, ya que estos no pudieron terminar la educación primaria y una cuarta parte no tiene instrucción alguna y es muy poca la población que ha terminado la educación superior. Por otra parte, se debe tomar en cuenta que la calidad de la educación no es la acorde, pues en la actualidad, los estudiantes no cumplen a cabalidad el pensum de estudios, tomando en cuenta que gran parte del año los maestros se encuentran realizando huelgas, lo que conlleva a acortar la educación en los guatemaltecos.

Como se indicó anteriormente, las nuevas tecnologías conllevan a que las personas sean capacitadas, sin embargo, en muchas ocasiones los trabajadores no saben leer ni escribir, lo que es un punto menos a su favor, pues el patrono decide despedirlo, a cambio de capacitarlo, o en su caso prefieren contratar a personas menores de treinta años para que ocupe tal puesto. Lo cual conlleva a que la pobreza en Guatemala crezca, pues se les veda el derecho a trabajar a las personas mayores de treinta años de edad.

CAPÍTULO III

3. El desempleo

Con respecto a este tema, es importante señalar que en Guatemala existe una extensión de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar necesita de un trabajo, sin embargo, en la actualidad los factores por los cuales sucede esto es debido a los requisitos que solicitan los empleadores o patronos para que una persona pueda prestar su fuerza de trabajo.

3.1. Aspectos generales

En la Edad Media, el problema del desempleo no existía, se les denominaba desocupados y a esa persona se les llamaba holgazanes o vagabundos, en el siglo XIX se les empieza a denominar inadaptados, personas que dormían en cualquier lugar en la intemperie, a finales del siglo XIX y principios del siglo XX se da el descubrimiento del desempleo, se forman comisiones gubernamentales para estudiar y buscar soluciones, a este problema que se estaba dando y se había convertido en una epidemia, así lo catalogaban en este tiempo, después de la primera guerra mundial, esta problemática se incrementó, en la segunda guerra mundial, muchos países tuvieron un nuevo giro económico y el desempleo disminuyó.

Asimismo, a continuación se presenta una definición de desempleo: “El desempleo es la situación en que se encuentran quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierden su



ocupación, sin causa imputable a ellos, o ven reducidas, en una tercera parte o más sus jornadas ordinarias de trabajo.”¹⁸

El nivel de desempleo en la ciudad de Guatemala, es un fenómeno gigantesco que afecta a un porcentaje de personas e indica una crisis económica que se está atravesando, es un problema enmarcado y se debe de tratar de forma urgente, el desempleado es aquel sujeto que forma parte de la población inactiva y que busca empleo sin conseguirlo, al analizar las distintas causas que producen el desempleo, una específica causa, es que muchas empresas no quieren personas mayores de treinta años, unas de las razones es que las consideran poco productivas, ya que un joven presenta mejor apariencia y se le puede mantener un salario menor.

En Guatemala, el resultado de desempleo, que se observa entre la población es la búsqueda de una posición laboral, razón por la cual se decide trabajar en la actividad que se les presente, aunque sus estudios no estén relacionados con la misma, debido a la necesidad de contar con una fuente de ingresos, se les está privando de brindarle una oportunidad de trabajo en base a su preparación profesional.

Con respecto a lo anterior, se realizó el comentario siguiente: “No cualquier plaza de trabajo saca de la pobreza. Si fuera simplemente asunto de crear plazas, bastaría con que el gobierno emplee a todos para solucionar el problema, lo que se necesita es crear empleos productivos y nuevas empresas creadoras de riqueza. Estar desempleado supone, una disminución de los ingresos y por tanto, de la calidad de vida. Pese a la

¹⁸ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 125.

importancia de las recompensas materiales, el trabajo es algo más que un medio de supervivencia.”¹⁹

Uno de los retos que tiene Guatemala, es la formalización del empleo para que los trabajadores gocen de sus derechos laborales, ya que este se ha convertido en uno de los problemas más graves y complejos que enfrenta el país. Para el efecto, se indica: “La gravedad radica en la magnitud y en la persistencia de un fenómeno con devastadoras consecuencias sociales, el desempleo en Guatemala incrementará la inseguridad, hará propicio la desesperación de guatemaltecos, y aumentará la pobreza, se encuentran otros problemas derivados por la falta de trabajo, expertos indican más del 70 % de la población guatemalteca vive en condiciones de pobreza y un 28% no alcanza a tener las mínimas condiciones de vida en comparación al resto de la sociedad, entre ellos se encuentra la mendicidad.”²⁰

De lo anterior, se debe hacer referencia que en la ciudad capital se ve esta problemática constantemente y va en aumento, ya que las personas se han conformado a vivir sin trabajar y se les es más fácil subirse al bus a pedir dinero, a sobrevivir en una banqueta con limosnas, se han convertido dependientes de los demás.

Otro problema, es la vagancia y dentro de las causas generales que producen estas, se indican las depresiones económicas a causa del desempleo, incapacidad para trabajar,

¹⁹ OIT (Organización Internacional de Trabajo). (2010) Derechos, empleos y seguridad social: una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada: consultado el 22 enero de 2015. Disponible en: www.oei.es

²⁰ Bolaños, Rosa María. **Exponen argumentos por pagos diferenciado**. Pág.30.

algún problema físico, discriminación social, falta de preparación académica, la mayor parte de la población son jóvenes con sueños que muchas veces se presentan algunos obstáculos para alcanzarlos a nivel general, es la clase media con que se caracteriza el país.

Los jóvenes para lograr graduarse a nivel superior, con la mentalidad de ser un profesional, mejorar su estatus de vida, establecerse en un trabajo con una adecuada remuneración, ahora deja de ser ciertos estos logros, en algunos casos la educación superior tiene costos altos, los padres que desean apoyar a sus hijos necesitan hacer ahorros de años anteriores para lograrlo.

Asimismo, se debe tomar en consideración que los jóvenes que trabajan y estudian toman créditos enormes para lograr costear sus estudios, antes la idea era estudia, gradúate a nivel superior, y tendrás un trabajo estable, muchos profesionales se encuentran sin trabajo, esperando la oportunidad de un empleo, y forman parte de la población no activa.

De lo anterior, se considera importante hacer referencia a los siguientes datos: "El 46% de los graduados de universidades se desempeñan en trabajos que no requieren estudios superiores. Que sucede con estas personas que se esforzaron por lograr una meta, cumplir su sueño de ser un profesional. Las oportunidades de empleos están escasas es necesario generar empleos, no se está aprovechando la inversión humana. Surge el problema más educación formal, mayor productividad, salarios altos, la idea que la sociedad tiene no sucede siempre, no se puede generalizar que sucede en la



sociedad, se concluye que formamos parte de una sociedad con enormes desigualdades, y la educación superior es una de las muchas formas en que hemos profundizado, siendo Guatemala un país de jóvenes, la formación y gestión de los talentos debiera ser prioridad nacional, para destacarse como profesional.²¹

Se considera de gran importancia, el que las personas decidan estudiar, es decir, que busquen superarse, ya que como se ha dicho anteriormente, también es necesario que las personas conozcan no solo de la práctica sino también de lo teórico, razón por la cual se considera que dicho conocimiento solamente lo adquieren con superarse a través de la educación.

Algunas de las teorías del desempleo en Guatemala; una de las teorías más conocidas es la teoría clásica que se refiere dejar hacer, dejar pasar explica que las personas deben ajustarse a los salarios bajos y mercados flexibles y por lo tanto no existe la presencia del desempleo involuntario ya que solo los agentes renuentes a ajustarse a salarios bajos se encuentran desempleados y como muchos trabajadores buscan mejores oportunidades donde se les remunere con un salario digno, se encuentra sin empleo, la corriente keynesiana, una crítica a los clásicos, argumenta que los precios y los salarios tienden a ser regidos por diferencia de intereses entre oferentes y demandantes.

²¹ OIT (Organización Internacional de Trabajo). (2010) Derechos, empleos y seguridad social: una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada: consultado el 22 enero de 2015. Disponible en: www.oei.es

La presencia del desempleo se genera debido a que los agentes poseen un límite inferior en su precio, que no baja de una cierta cantidad mínima, razón por la que el desempleo existe: “La teoría neoclásica por su parte, caracterizada por el análisis microeconómico del mercado de trabajo, con agentes que actúan racionalmente, de forma maximizadora, que buscan el interés personal y por ende benefician a la sociedad, se diferencia de la clásica a partir del argumento en que los precios no operan de forma flexibles, sino más bien de forma rígida por la intervención del gobierno y los sindicatos, generando así fallos en los procesos naturales del mercado. Otra corriente que comenzó a jugar un papel en la descripción del desempleo es la institucionalista, que guarda una estrecha relación con la teoría clásica.”²²

La necesidad de estudiar cómo los individuos interactúan económica y socialmente. Plantean así aspectos del empleo y desempleo partiendo de los efectos que tienen las instituciones y la sociedad sobre el salario, los trabajadores y los comportamientos.

Se debe tomar en cuenta, que las personas al ver que existe determinado riesgo de tener conocimientos teóricos o en su caso no saber o escribir, estos buscan la forma de cómo prepararse en lo relativo a la educación, para lo cual existen varios centros de estudio en Guatemala, los cuales prestan su servicios educativo plan fin de semana, pero las personas se ven afectadas, ya que el salario que estos devengan no es suficiente para poder pagar una educación digna, pues no solamente tienen un compromiso, sino tienen varios, lo cual les limita el derecho a la educación.

²² Bolaños, Rosa María. *Ob. Cit.* Pág. 30.



Lo que las empresas no toman en consideración es, que al contratar a un profesional le deben pagar sus prestaciones laborales completas de conformidad con la ley, y prefieren despedir a personas de 30 a 50 años por considerar que desconocen de muchas cosas relativas a la empresa, pero si estas consideraran el pagar el sueldo mínimo a sus trabajadores y si los ayudan en su crecimiento en materia de educación, serian mejores trabajadores pues tendrían conocimientos teóricos y prácticos lo cual como se indicó anteriormente beneficiaria en especial a la empresa.

3.2. El desempleo en las mujeres

Al estudiar se encuentran ciertas características de las distintas corrientes en la estructura laboral guatemalteca, cualquier exceso de fuerza de trabajo o de producto, es absorbida por el precio de los bienes, servicios o salarios teoría clásica, los agentes poseen un límite inferior de no bajar de una cierta cantidad mínima en el salario keynesiana, los agentes en la economía actúan racionalmente, de forma maximizadora e incentivados por el interés personal y los precios no son flexibles, sino mas bien rígidos por la intervención del gobierno y sindicatos, neoclásica.

Por otra parte, las instituciones y la sociedad tienen efectos sobre el salario, el empleo, desempleo y el comportamiento de los agentes institucionalistas: "Actualmente refiriéndonos a genero las mujeres son las que tienen el porcentaje más alto de

desempleo, por la razón que deciden cumplir con el que hacer de la casa, y es menos la cantidad de desempleo en los varones al referimos al género.”²³

Pero también se ven afectados los jóvenes que desean una oportunidad de trabajo pero para muchos estos jóvenes es su primer trabajo y encuentran el obstáculo que carecen de experiencia otras empresas se aprovechan para pagar salarios bajos piensan que no producirán lo suficiente y no dan las prestaciones que establece la ley, el desempleo entre los jóvenes de 15 a 24 años de edad ha aumentado en la última década a nivel mundial no solamente en la ciudad capital de Guatemala, dicha cifra duplica el desempleo general y triplica a la tasa registrada entre los adultos, la tasa de desempleo juvenil en América Latina es de las más altas del mundo con un 16.6%, comparada con la tasa de las economías.

Para el caso de Guatemala: “El 69.7 por ciento de los 13 millones de guatemaltecos tiene menos de 30 años de edad, según cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE). Es notable la diferencia salarial entre géneros, indica Ilena Alamilla, quienes tenemos el privilegio de contar con un trabajo y con ello también a seguir con la desigualdad en este ámbito, particularmente para muchas mujeres. Los aportes del trabajo femenino en la disminución de la pobreza en sus hogares, aun cuando gana menos, no son reconocidos en su justa dimensión.”²⁴

²³ OIT (Organización Internacional de Trabajo). (2010) Derechos, empleos y seguridad social: una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada: consultado el 22 enero de 2015. Disponible en: www.oei.es

²⁴ Bolaños, Rosa María. Ob. Cit. Pág. 30.

La Organización Internacional del Trabajo, ha denunciado que hay significativas diferencias salariales entre hombres y mujeres, no solo tienen menos acceso al mercado laboral, sino que las mujeres se insertan en los sectores de baja productividad, lo que obedece a la diferencia de oportunidades, particularmente en lo que a educación y capacitación corresponde.

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de cepal, define como autonomía económica de las mujeres de la manera siguiente: "La capacidad de generar ingresos y recursos propios, a partir del acceso al trabajo remunerado en condiciones de igualdad con los hombres; uno de los indicadores de esta variable es el tiempo que destinan al trabajo remunerado y al trabajo domestico no remunerado, o sea, la doble carga de trabajo que ni siquiera es reconocida en sus aportes a la economía nacional."²⁵

Esto tiene que ver con el modelo impuesto y dominante que ha privilegiado una visión excluyente patriarcal con una ideología reproducida por una serie de factores que se deben transformar con cambios de actitud, de mentalidad, de manera persistente, tenaz, convincente, eliminando las falacias, las lamentaciones y los mutuos señalamientos.

Los argumentos deben ser sólidos y las demandas por el respeto y cumplimiento de derechos, normas y garantías tienen que ser proporcionados constantemente e

²⁵ Alamilla, Ileana. **Perspectivas y realidades de las mujeres que trabajan en la económica Informal.** Pág. 4.

intensamente, lo antes indicado, corresponde a todas y todos, tanto en el hogar, como en la escuela, la sociedad y, sobre todo, en las instituciones del Estado.

En la Organización de las Naciones Unidas se ha analizado la discriminación de las mujeres en la legislación y en la práctica y ha concluido que la población femenina se enfrenta a condiciones de trabajo lamentables, confiscación de tierras y diferencias salariales en r relación con los hombres que hacen la misma labor.

El esfuerzo femenino se ve reflejado en la necesidad que obliga a la mujer a prepararse para buscar mejores oportunidades, para lo cual se indica: "Se observa que la participación de las mujeres en estudios de posgrado en Guatemala es del 45% , lo que evidencia que hay un incremento considerable en la preparación de las mujeres a este nivel."²⁶

Si comparamos estos datos con o la reciente publicación la mujer en la gestión empresarial, cobrando impulso, de la Organización Internacional del Trabajo, se observa una alta correlación. En ese informe se indica que Guatemala ocupa el octavo lugar en porcentaje de mujeres en puestos directivos en las empresas, con 44.8% solo superada por Letonia ocupa el séptimo lugar, Bielorrusia el sexto, Panamá el quinto, Filipinas el cuarto, Santa Lucía el tercero, Colombia el segundo, y Jamaica el primer lugar, curiosamente Guatemala supera a países como Estados Unidos y varios europeos con larga tradición de participación femenina.

²⁶ Reyes Gómez, Samuel. **Esfuerzo femenino**. Pág. 25.

Es admirable el esfuerzo que realizan las mujeres, ya que para mantener a sus hijos deben trabajar. además, están a cargo de todas las labores domésticas en casa, y luego, visualizando un mejor futuro, estudian una carrera universitaria. Durante el día laboral, además de las actividades inherentes a su puesto, están pendientes de sus hijos, monitoreándolos por teléfono, para asegurarse que se están portando bien y que están realizando las tareas escolares.

Lo ideal, es que las mujeres se desarrollen dentro de un hogar estable, el hecho de quedarse como madres solteras, hace que visualicen el futuro de una forma diferente y que realicen enormes sacrificios para sacar a sus hijos adelante. Prepararse académicamente, para optar a posiciones que mejoren las oportunidades de crecimiento, tanto sociales, como económicas.

La mayoría de empresas en el mundo han creado departamentos de responsabilidad social, pero no han impulsado políticas para corregir las injusticias que sufren las mujeres en el área laboral. “Los Estados tienen la obligación de identificar, prevenir y poner fin a las prácticas discriminatorias de las empresas. Otra tarea para esta pobre entelequia, nuestro Estado, nosotras tenemos que demandar nuestros derechos. Los jóvenes representan el 25 por ciento de la fuerza laboral, integrada por más de cinco millones de personas Población Económicamente Activa y el 67 por ciento de ellos trabaja en la informalidad.”²⁷

²⁷ OIT (Organización Internacional de Trabajo). (2010) Derechos, empleos y seguridad social: una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada: consultado el 22 enero de 2015. Disponible en: www.oei.es



Al analizar el desempleo de una forma social la familia es la base de la sociedad y al tener un porcentaje mayor de desempleados entre estos encontramos a personas que de ellos dependen hijos, esposas, madres, u otros familiares los afectados son los de la familia en la siguiente serie de casos.

La familia trata de reducir sus gastos lo más posible, dejando solamente lo mínimo indispensable para vivir, por lo que se indica: "Pero todo empieza a decaer. La educación se sigue hasta el punto en que se pueda pagar el transporte y los elementos indispensables para esto, como libros y útiles escolares. No tienen más la obra social y ahora recurren a hospitales públicos donde la atención está formada con mucho esfuerzo y dedicación pero, un hospital que tiene un presupuesto tan reducido no puede actuar eficientemente con tanta gente que espera ser atendida."²⁸

Con respecto a la alimentación, se puede decir que empiezan a adquirir alimentos de menor calidad hasta que se deba reducir el número de estos y ahí comienza el problema alimenticio porque no se consume lo mínimo indispensable para estar saludable, es el caso de los niños que no se alimentan bien desde pequeños, luego cuando son adolescentes no poseen la misma inteligencia que otros adolescentes.

Lo anterior, lleva a abandonar los estudios no solo por falta de dinero, sin embargo, se considera que es más valioso que una familia tenga lo que se necesita para cubrir algunas de sus necesidades, sin embargo, las empresas deben ser un poco flexibles o

²⁸ Bolaños, Rosa María. Ob. Cit. Pág. 30.



consientes en este sentido de causar más desempleo y eliminar todos esos factores que lo ocasionen y se contribuya con la pobreza. Se debe de aprovechar el recurso humano que están dispuestos a dar personas que tienen la intención de trabajar, aprovechar sus conocimientos, su ánimo, su disposición de tiempo de energía física, intelectual todo lo que un trabajador quiere brindarle a una empresa.

El desempleo genera pobreza, migración, economía informal, desigualdad entre las personas, aparte de los daños emocionales de las personas, las ofertas de trabajo son escasas por la falta de certeza jurídica y la inseguridad generalizada en el país alejan a los inversionistas entre otros factores se encuentran los sistemas y la tecnología que hoy en día es una herramienta muy funcional, inmersa en cualquier actividad de trabajo que se realice ya que se encuentran en un campo laboral competitivo y crear un país desarrollado, la utilización de esta herramienta en un país ha alcanzado un mejor nivel de vida para sus habitantes.

Se hace referencia a lo siguiente: “Los países en vías de desarrollo como Guatemala por varios factores tales como: económicos, sociales, culturales, educación etcétera., prácticamente no ha participado en el desarrollo tecnológico de la humanidad, por ser un país pobre apenas cuenta con poca infraestructura en comunicaciones, lo que se ve reflejado en que a pesar de ser un país pequeño existen comunidades que se encuentran muy aisladas del resto del país y por ende del resto del mundo.”²⁹

²⁹ Vidal Pérez, Eddi Leonardo et.al. **Desarrollo de la tecnología en Guatemala y que ha hecho el gobierno para que la tecnología llegue a todos lados.** Pág. 5.



Otro factor de suma importancia es el alto grado de analfabetismo con que cuenta Guatemala y esto repercute en que la información sea para toda la población por lo tanto también existe un analfabetismo informático, para lo cual se debería brindar una educación relacionada con la tecnología, actualmente se proyecta la instalación de computadoras en algunas escuelas públicas de nivel primario.

Las acciones serían parte de un proyecto piloto y serían financiadas con fondos del Banco Mundial, ahora es muy común escuchar sobre el salón de computación, realmente si se está aplicando estos conocimientos a los niños y si se cumple es excelente para su desarrollo también de las personas que se preparan y la capacitación dirigidas a los adultos mayores ya no es una opción, es necesario ya se enfrenta en la actualidad a un campo laboral competitivo cada día y si se quiere tener la oportunidad de un trabajo, también se debe ir al nivel competitivo que requieren las empresas y así es la manera en que como ciudadanos se puede evitar que el desempleo aumente desempleo.

Se debe tomar en cuenta que de un factor se desglosa otro, si existe desempleo seguramente existirá pobreza y no se tendrán los medios económicos para desarrollarse como personas e integrar las exigencias de preparación que una empresa busca para emplear a un trabajador, la pobreza es la circunstancia económica en la que una persona carece de los ingresos suficientes para acceder y suplir las necesidades básicas y los a los niveles mínimos de atención médica, alimentos, vivienda, ropa y educación, se encuentran dos clases de pobreza la relativa y la absoluta. La

pobreza relativa: "Es la experimentada por aquellas personas cuyos ingresos se encuentran muy por debajo de la media o promedio en una sociedad determinada."³⁰

Con respecto a la pobreza absoluta: "Es la experimentada por aquellas personas que no disponen de los alimentos necesarios para mantenerse sanos. Sin embargo, en el cálculo de la pobreza según los ingresos también hay que tener en cuenta otros elementos esenciales que contribuyen a una vida sana y en la ciudad capital se pueden encuadrar personas que encuentran en estas clasificaciones, se debe a la desigualdad social, económica, que se enmarca."³¹

3.3. Tipos de desempleo

Dentro de los tipos de desempleo que se encuentran en la ciudad capital de Guatemala se encuentran el desempleo estructural, el friccional, estacional, el monetario, el de larga duración y el abierto.

- **Desempleo estructural: este tipo de desempleo es grave, hace referencia a la capacidad de absorción de fuerza de trabajo que tiene el capital constante, corresponde técnicamente a un desajuste entre oferta y demanda de mano de obra de trabajadores, de manera que las algunas empresas buscan la manera de que las maquinas sustituyan el trabajo de las personas.**

³⁰ Realidad guatemalteca. http://realidadguatemalteca.blogspot.com/2009_08_01_archive.html. (Recuperado 10 de abril 2015).

³¹ *Ibid.* Pág. 1.

- **Desempleo friccional:** es un desempleo constante, ya que los que trabajan buscan un trabajo, luego otro en busca de mejoras y en el lapso que se encuentran sin empleo en espera de otro mejor, es decir, es la transición que existe de un empleo a otro.
- **Desempleo monetario:** este desempleo se adapta a la actividad de agricultura, varía de acuerdo a las estaciones del año se realiza de acuerdo a la demanda.
- **Desempleo de larga duración:** en este tipo de desempleo se encuentran las personas en espera de un trabajo por el termino superior a un año, los no empleados compiten con los que se encuentran empleados aunque los empleados no lo consideren así.
- **Desempleo abierto:** son personas que buscaron un empleo constantemente y al optar a un trabajo cumplen con todos los procedimientos para ser elegibles.

3.4. El subempleo

Se debe tomar en consideración que hay un incremento del subempleo, es decir, de las personas que están en capacidad para ocupar una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo, pero optan por tomar trabajos menores en los que ganan poco y no tienen prestaciones laborales.

Se debe tomar en consideración que la mitad de las personas que trabajan, lo hacen en malas condiciones y en una situación inestable, para lo cual es importante indicar:



“Cada cien de todos los trabajadores, cerca del sesenta y siete punto cinco de cada cien no pertenecen a una empresa o no están en planilla en una finca o no están inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, estos son otros factores que forman parte del desempleo, se debe reforzar la inversión en la ciudad capital de esta manera se crearan empresas y generaran empleos para las personas.”³² Existen dos problemas en las empresas que dependen de una fuerza laboral retribuida, con salario mínimo no son precisamente los motores de una economía que necesita crecer, innovar y añadir valor, el primero tiene relación con la absorción de mano de obra, hay mas trabajadores ingresando a la fuerza laboral que numero de empleos generados.

Un Estado débil limita las oportunidades de desarrollo económico y por consiguiente, es muy difícil combatir la pobreza, pues no es promotor de desarrollo, esta debilidad en buena parte viene de la crisis de legitimidad y liderazgos en los diferentes sectores de la sociedad, ya que se tiene un Estado pequeño y los pocos recursos con que se cuenta no son utilizados de una manera transparente ni priorizados, razón por la que hasta la presente fecha se está en crisis, especialmente económica.

En muchas áreas de Guatemala es evidente la ausencia de Estado, en términos de educación, salud nutrición, vivienda, seguridad, empleo, otros. Por lo que es importante tomar en cuenta ideas, desde la política se pueden hacer, sustancialmente, tres cosas en relación con el trabajo. La primera, es promover normas particulares que beneficien a algunos sectores productivos o lugares, grupos empresariales, la segunda, consiste en crear condiciones para invertir. Esto se traduce en velar por la seguridad física, las

³² Ibid. Pág. 2.



garantías jurídicas y la previsibilidad, lo que implica no modificar frecuentemente las normas vigentes. Un entorno así atrae capital y emprendedores que promueven trabajo, desarrollo y riqueza. El Gobierno cuida únicamente del entorno, para que sea apropiado. La tercera y última es la creación de puestos de trabajo burocráticos, el servicio, generalmente, del partido o sus intereses.

La economía se presenta favorecida por un tiempo sobre la base de trabajo público, esos empleos se pagan impuestos o deuda y en el mediano plazo son insostenibles. Se necesita en la ciudad capital empresas que generen empleos a los ciudadanos deben de gozar de mejores condiciones como seguridad física y jurídica, reglas claras transparentes, que a las empresas les llame la atención, les aparezca atractivo invertir en un buen lugar, crear un marco de referencias adecuado para la inversión, mantener un equilibrio e igualdad entre las empresas y velar por que se cumplan los derechos y obligaciones de los trabajadores.

A nivel las pérdidas atribuibles a esta brecha de género en los mercados laborales pueden alcanzar hasta 27 puntos del producto interno bruto en ciertas regiones del planeta, es evidente que la asignación del recurso humano es suboptimo, es una corrección se debe realizar en el espacio de la política social, se debe de trabajar en la igualdad de derecho tal y como lo establece el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se debe de alcanzar la equidad en las políticas de fomento productivo que procuren a mujeres un mayor acceso al financiamiento, insumos productivos y tecnología.



CAPÍTULO IV

4. La edad de 30 a 50 años como factor de desempleo en la ciudad de Guatemala departamento de Guatemala

En Guatemala, en la actualidad existen muchos factores por los cuales el desempleo se ha incrementado en gran manera, sin embargo, el que más ha pronunciado es la edad de las personas que solicitan un empleo, pues los empleadores solicitan que sus futuros trabajadores tengan la edad de veinticinco a treinta años situación que discrimina en gran parte a las personas y a la vez les veda el derecho al trabajo.

4.1. Es un obstáculo la edad para trabajar

Muchos de los empleadores si consideran que la edad es un obstáculo para trabajar, si eres joven es problema porque no se tiene la experiencia suficiente para ser competitivo laboralmente y si eres de treinta años ya eres considerado como mayor te consideran que ya no se puede desempeñar algunos trabajos con la misma energía, pero se considera que solo son barreras mentales que deben de ser cambiadas y lo que se debe de hacer es brindar el trabajo adecuado a la persona, pero no lo que hacen los empleadores es enmarcar un perfil de trabajador para poder realizar el trabajo y esto contribuye con el porcentaje de personas desempleadas personas no activas económicamente y lo que se busca es disminuir el porcentaje de personas desempleadas, no toda la obligación recae en el Estado sino también las empresas pueden contribuir a solucionar.



4.2. Experiencia laboral

Que tiene mayor valor la experiencia que tiene un trabajador o la formación académica, la realidad en este momento es un desafío para los empleadores contratar a colaboradores que tengan experiencia para la realización de los trabajos o tengan un título académico, la mayoría de las empresas en Guatemala prefieren a trabajadores con experiencia.

Lo que no se debe permitir es que se genere una desvalorización del grado académico, pero la cantidad restante le interesan personas que tengan una formación académica pero no con experiencia ya que intentan, forjar en los trabajadores una filosofía de la organización de la empresa, métodos, formas, ideas, mecanismos, actividades que han funcionado en la empresa y les brindan la oportunidad de iniciar la carrera profesional a los que recientemente han obtenido un título académico, en conclusión las empresas contrataran al personal adecuado de acuerdo a las necesidades de la empresa, en las que se enfocan en la operación, creación de productos y servicios, se necesitan estructuras bien definidas en este caso necesitan tanto experiencia como formación académica, por otro lado la alta dirección de las empresas están enfocadas en procesos con resultados de corto plazo y para ello se necesita de experiencia, ahora si se pretenden alcanzar resultados a mediano plazo esto implica de todo un equipo de trabajadores formados académicamente.

La base del problema es el paradigma que manejen los contratantes, al final la formación académica y la experiencia son dos elementos que se complementan, pero



todo lleva un orden, se adopta una formación académica para iniciar con la carrera profesional que por supuesto a través de los años se va adquiriendo la experiencia, pero considero que las personas con muchas experiencia tuvieron un punto de inicio para poder formarlas.

Al analizar detenidamente la experiencia laboral, esta se obtiene con el transcurso del tiempo que tenga la persona en determinada actividad, sin embargo, en la actualidad en el mercado laboral existe un perfil, el cual enmarca como requisitos indispensable la edad, en especial se hace énfasis a trabajadores no más de treinta y cinco años, como se observa dentro de los requisitos antes señalados existen dos ideas que son contradictorias, pues se debe tomar en cuenta que una persona con experiencia por lo regular tiene más de cuarenta años, en todos se dificulta encontrar una persona joven con cinco o más años de experiencia, ya que las personas que buscan un trabajo son jóvenes o se encuentran en el perfil de años establecidos, pero no tienen la cantidad de años de experiencia que exigen para realizar el trabajo, por tal razón se debe encontrar una solución a este fenómeno actual donde muchos trabajadores se han visto sumergidos en algún momento o se encuentran en esta situación.

Es importante mantener la autoformación, algo comprobado ya que lo que se aprende hoy servirá más adelante en algún momento es la tarea de cada día y se debe tener presente aprender siempre, ingresar a talleres, capacitaciones, cursos, seminarios, postgrados, y una herramienta importante es la tecnología; los trabajadores se deben mantener actualizados, el mercado laboral es competitivo y esta preparación ayuda a mejores opciones de trabajo.



Actualmente en Guatemala crece el trabajo femenino, la participación de mujeres que trabajan se multiplica, alrededor de dos millones de mujeres están ocupadas en la economía, la participación de las mujeres en la actividad económica del país se duplicó en los últimos veinte años, para el efecto se busca informar y difundir con el sector empresarial las obligaciones de los empleadores con los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, si bien en esas dos décadas se duplicó la participación de las mujeres en la población ocupada, también enfrentan dificultades para incorporarse al trabajo en situaciones de igualdad de oportunidades con relación a los hombres.

En el área donde afectan a las mujeres es cuando se encuentran en estado de gravidez pues existen muchas denuncias de despido de mujeres en proceso de gestación para el efecto se indica lo siguiente: “Se contabilizaron 248 denuncias, en el año 2014 se recibieron 14 más para un total de 262 denuncias, también otra cantidad de denuncias por despidos injustificados e incumplimiento en el pago de prestaciones para mujeres, en el año 2015 se han registrado 14 denuncias diarias, se observa que la mujer guatemalteca ha reconocido su derecho al trabajo más allá de las actividades domésticas no remuneradas del hogar, hay segmentos como los puestos gerenciales, donde la participación de las mujeres ya alcanza el 50%, las mujeres trabajadoras del país se concentran principalmente en el sector de comercio. Con una menor participación en las labores agrícolas, en la actividad comercial, la participación de las mujeres guatemaltecas alcanza un 40%. Hay un aumento importante en el segmento de empleadores, donde uno de cada cuatro son mujeres.”³³

³³ Alamilla, Ileana. **Ob. Cit.** Pág. 10.

4.3. Organización Internacional de Trabajo

En sus antecedentes históricos está la revolución industrial, donde surgieron ciertas ideas que condujeron a la creación de la Organización Internacional de Trabajo, fue creada en 1919, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social, los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones, en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

“En el siglo XIX dos industriales que intervinieron para formar una organización fueron el gales Robert Owen y el francés Daniel Legrand, esta Organización formula normas internacionales de trabajo que revisten la forma de Convenios y de Recomendaciones, por las que se fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales la fundación responde en primer lugar a una preocupación humanitaria y son los trabajadores en segundo lugar es la motivación de carácter político en tercer la motivación fue de un tipo económico y estas ideas se establecen en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo.”³⁴

Asimismo, se formó por diversas iniciativas a una reglamentación laboral internacional, pero la primera acción oficial correspondió a Suiza, donde se realizó el primer congreso internacional de Legislación del Trabajo, bajo la inspiración del profesor Ernesto

³⁴ OIT (Organización Internacional de Trabajo). (2010) Genero, trabajo decente y trabajadores de edad avanzada: consultado el 22 enero de 2015. Disponible en: www.oei.es



Mahaim, el segundo Congreso se realizó en París, adoptó los estatutos de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, el objeto principal fue la elaboración de un sistema normativo internacional, en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo está formado por tres ideas principales humanitario, político y económico, un motivo más que fue aportado relacionado con el final de la guerra, la paz universal y duradera sólo puede fundarse en la justicia social.

Se consideró urgente mejorar las condiciones de trabajo de un gran número de personas, debido a que la injusticia, las privaciones y miserias que implican, engendran un descontento tal, que ponen en peligro la paz u la armonía universal, debe impedirse que la falta de adopción por parte de una nación de un régimen de trabajo humano, trabe los esfuerzos de las demás para mejorar la suerte de los trabajadores en cada una de ellas. Y de estas ideas surgió la necesidad de una reglamentación internacional debido a la injusticia.

La Organización Internacional de Trabajo, es un organismo intergubernamental, tiene personalidad jurídica propia, no tiene carácter de ente supraestatal que puede imponer obligaciones a los Estados Miembros, salvo en la medida en que estos lo hayan consentido voluntariamente, tiene un carácter tripartito que constituye una verdadera fuerza por la razón que participan los gobiernos, empleadores y trabajadores, existen métodos de acción de la Organización Internacional de Trabajo, que se puede reunir en tres grupos principales, el normativo, el de la cooperación técnica y el de la investigación y divulgación estas actividades están todas relacionadas como una red y

se complementan, en el método normativo no solo se cubrió los derechos laborales tradicionales, sino abarcaron cuestiones de primordial importancia en el campo de los derechos humanos, también incluye la red de procedimientos destinados a permitir el control de la aplicación de las obligaciones constitucionales, relacionadas con los convenios y las recomendaciones, así como promover el respeto de los principios y normas de la organización, una de sus razones por la que fue creada es porque los países necesitaban un órgano que estudiara los problemas laborales a un nivel mundial, uno de los medios principales de la Organización es la Cooperación Técnica que ha colaborado con el éxito de su misión y el logro de los objetivos, consiste en asesoría técnicas a cargo de especialistas y consultores, capacitaciones a través de reuniones, seminarios, cursos, coloquios y proyectos que se determinan en función de la necesidades de los países.

La Organización Internacional de Empleadores, continúa comprometida con una serie de temas sobre el empleo de los jóvenes y es un interlocutor clave de la Red de Empleo de los Jóvenes, se debe de tomar en Guatemala en la ciudad capital como un reto la creación de empleos y dar la oportunidad de un trabajo a las personas que forman parte de la población no activa y para la población que está por llegar a la edad para laborar. Una investigación importante de AGEXPORT, indica que después de 29 años de trabajar en el desarrollo de diversos tipos de productos y servicios en todo el país para orientarlos a la exportación, ha comprobado fehacientemente que el mercado, especialmente el internacional, está demandando en cantidades importantes bienes y servicios que son perfectamente factibles de producir en Guatemala.

La pregunta entonces es, si por un lado existe demanda internacional y local de productos y servicios que se pueden producir y prestar en el país, y por la otra, existe una gran necesidad de generar empleos para eliminar pobreza, ¿cuáles son las razones por las que no se articula una necesidad con la otra?

Con respecto a cuáles son las razones de dicha problemática, se indica que estas son varias, pero una de la más importante es que no se tiene claro si realmente se quiere terminar con la pobreza o generar empleo, pues no se han tomado en serio este tipo de temas, sin embargo, es percibido por todos, solamente se trata de una manera superficial, pues la solución en Guatemala, es que se debe convertir en un productor no en un consumidor, se debe formar esa capacidad para que se pueda absorber el reto de producir conforme la demanda extensa que existe y de esta manera poder generar trabajo.

Si se establece esta idea anterior, se debe crear trabajadores con ideas de ser productivos, ejemplo es tomar un producto y producirlo en Guatemala y para producirlo que se genera trabajo, comenta la Asociación Guatemalteca de Exportadores: “Mientras esa relación entre eliminación de pobreza, generación de empleo, producción, competitividad y exportaciones, no sea comprendida por los que hacen las políticas públicas, los que apoyan a los países para mejorar condiciones de vida, la sociedad civil, el propio empresariado y los trabajadores, no será posible como se mencionó antes, avanzar en las mejoras de los índices de reducción de pobreza del país.”³⁵

³⁵ AGEXPORT (Asociación Guatemalteca de Exportadores). (2012) La política Pública para la atracción de inversiones es inexistente: consultado el 15 de marzo 2015. Disponible en: www.export.com.gt

Naturalmente que encontrar esos espacios en los mercados, es otra parte del trabajo que se tiene que hacer. Allí se entra al campo del desarrollo de la competitividad con todos los elementos de carácter sistémico que tiene.

En esta parte, el énfasis que se quiere hacer es que la comercialización en el mercado mundial vía la exportación, es el complemento indispensable para países de economía pequeña que desean generar empleos para mejorar sustancialmente sus índices de pobreza, si existen un porcentaje de personas que se encuentran sin empleo entonces se debe generara empleos.

4.4. La edad como factor de desempleo

En Guatemala, la edad de 30 a 50 años como factor de desempleo en la ciudad de Guatemala departamento de Guatemala es una problemática que se da en el mercado laboral, ya que se encuentran desempleadas las personas entre los rangos de edades de treinta a cincuenta años de edad, pues se ha enmarcado en la sociedad que esta edad es donde las oportunidad de trabajar se empiezan a limitar.

Para muchos empleadores ya no es lo mismo trabajar con un personal joven que con otro personal que tenga una edad avanzada, la vida laboral no tiene porque terminarse a las treinta o cincuenta años, pues las personas tienen muchas capacidades y dentro de estas se encuentra la experiencia que pueden brindar los trabajadores mayores a jóvenes, lo cual sería de gran utilidad dentro de una empresa.

La población está envejeciendo en todos los países, incluso en los que hoy son relativamente jóvenes como está catalogado Guatemala, según un estudio indica que en el año 2050 una de cada cinco personas del planeta tendrá 60 años o más; en los próximos cuarenta años el profundo impacto económico que traerán aparejadas estos cambios demográficos repercutirá en el crecimiento, los ahorros la inversión, el consumo, los mercados de trabajo, las pensiones, los impuestos, los trabajadores de avanzada edad son personas activas, creativas y siguen aportando a la sociedad.

Este es un fenómeno que no solamente se está presentando en la ciudad capital, si no en toda Latinoamérica se basan en dos circunstancias una es que por tradición los empleadores especifican un perfil de una persona para optar a un trabajo, menor de treinta años, con diez años de experiencia son características muy difícil de encontrarse juntas y esto se convierte en un factor para el desempleo por no cumplir con el perfil indicado no optan al trabajo.

Importante señalar que la mayor problemática en el campo laboral es la edad, pues se considera que los trabajadores mayores, ya no son productivos, es decir, no tienen las fuerzas suficientes, situación que se debe combatir pues se debe tener presente que la fuerza de trabajo no es suficiente para llevar a cabo alguna actividad laboral, ya que la experiencia en cuanto al equipo o personal a emplear es indispensable y esto solamente se logra por medio de los empleadores, ya que son estos los que deben dar esa oportunidad a las personas, pues no deben poner como requisito indispensable la edad.



Para el efecto, se debe tener claro que todas las personas tienen derecho a un trabajo, razón por la cual la Constitución Política de la República de Guatemala regula 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 organizarse conforme a los principios de justicia social.”

4.5. El factor de desempleo por razón de edad

La situación laboral se está convirtiendo en un factor de desempleo por la edad, lo cual hace que los trabajadores se sientan encerrados y los empuja a una situación no de vivir si no de sobrevivir, y a la vez se considera que existe cierta discriminación, pues a las personas se les causa un daño emocional y psicológico.

Ahora es difícil que las empresas contraten a personas de treinta años en adelante este fenómeno se ha dado últimamente, ya que no se les consideran tan dinámicos como un joven, esto por supuesto es un mito ya que una persona puede ser dinámico y creativo en cualquier edad que se encuentre.

Se debe tomar en cuenta que a las personas se les puede causar un daño como consecuencia de la pérdida del empleo, ya que se producen cambios importantes en una persona tales como una disminución de ingresos económicos, una transformación en las relaciones sociales, dichos cambios provocan una desestabilización en las relaciones entre los miembros de la familia.



Al enmarcar un perfil en las personas, un buen porcentaje de trabajadores no reciben las justas condiciones de trabajo, los salarios bajos y los horarios impiden el crecimiento académico de la mayoría de empleados y se van disminuyendo las posibilidades de optar a un trabajo.

Una de las figuras que aparecen es el subempleo, que se refiere a las personas que tiene un trabajo, pero realmente no todo el tiempo, el subempleo total puede que alcance más del 55% de la población y los más afectados son las personas de treinta a cincuenta años de edad y los que se encuentra en posibilidades de encontrar trabajo son las personas de diecinueve a veintinueve años de edad, al respecto es necesario hacer conciencia en los empleadores de que la vida productiva de una persona puede llegar, incluso más allá de los treinta años.

Se debe cambiar que en la entrevista de trabajo, los posibles empleadores se dejen llevar por la forma en que el candidato se ve físicamente, si es alto, bajo, rubio o morenos; esas características, cualquiera que sea, no deberían implicar algún impedimento u obstáculo para optar a un empleo, la multiculturalidad, diversidad de géneros y edades resulta conveniente ya que existen diferencias, estilos de vida, puntos de vista, todas estas circunstancias se debieran de observar como enriquecimiento a una empresa.

Científicos guatemaltecos consideran que para que un país se prepare, es necesario lo siguiente: "La única manera de de convertir a Guatemala en una nación próspera es impulsando la educación, la ciencia y la tecnología, está demostrado que los países que



más invierten en ciencia y tecnología son los que tienen mejores niveles socio económicos”³⁶

La edad cronológica es una medida arbitraria del rendimiento, ya que muchas personas de edad avanzada pueden contribuir activamente más allá de los años que tengan. La recomendación de la Organización Internacional de Trabajo, sobre los trabajadores de edad avanzada es aplicable a: “Todos aquellos que por su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación”³⁷

Esa recomendación permite que los Estados miembros adopten categorías de edad más específicas, compatibles con leyes reglamentaciones y prácticas nacionales, y adecuadas a las condiciones locales. En las próximas décadas será esencial combatir la discriminación por edad y ofrecer oportunidades de aprendizaje para mejorar las posibilidades de empleo y las perspectivas de iniciativa empresariales.

Un dato interesante es que las mujeres viven más tiempo que los hombres, y ellas forman parte de personas de edad avanzada, por el momento el grupo de mujeres supera al de los hombres, en los últimos 50 años y en todo el mundo, la esperanza de vida de las mujeres se ha extendido de 48 a 67 años, en tanto que la de los hombres se ha incrementado de 45 a 63.

³⁶ Martínez, Francisco Mauricio. **Clave de Desarrollo**. Pág. 6.

³⁷ OIT (Organización Internacional de Trabajo). (2010) Discriminación de edad por el empleo: consultado el 22 enero de 2015. Disponible en: www.oei.es



En el género femenino es mucha más fuerte la doble discriminación, las mujeres además, son pues muchas que aceptan trabajos no remunerados o con salarios muy bajos, en la economía informal. Por todas estas razones, son pocas las veces que pueden acceder a prestaciones de pensión contributiva por propio derecho. Y cuando lo logran, las pensiones son significativamente más bajas que las de los hombres, debido a que los ingresos han sido inferiores y los periodos de contribución, más cortos.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Con el nacimiento del derecho de trabajo, se introdujeron derechos y obligaciones, tanto para hombres como para mujeres, pero en especial una gran oportunidad para, por medio de una remuneración, brindar, salud, educación, alimentación, entre otras, a un grupo de personas; siendo éstas la familia, pues lo que se busca es darle una vida digna a los integrantes de la misma. El desempleo es un problema que existe en la actualidad, que causa grandes perjuicios a las personas, en especial a aquellas que están en busca de oportunidades de empleo, y de esta manera aportar lo esencial al núcleo familiar; no existe una política pública que busque la forma de solucionar el problema del desempleo. En Guatemala, al momento de querer optar a un empleo, lo esencial es la experiencia, los empleadores o empresas solicitan como requisitos indispensable la edad, constituyendo esto un límite, ya que en algunas ocasiones o no se tiene la experiencia o la edad, y es por esto que muchas veces se le niega el empleo a los guatemaltecos. Por lo que se considera necesaria la apertura de oportunidades de trabajo de manera más amplia, sin demasiada enmarcación de perfiles de una edad establecida, una cantidad de años de experiencia para ser apto para un empleo, brindarle la oportunidad y aprovechar a lo máximo si es una persona joven o con edad avanzada designarle un trabajo adecuado de acuerdo con sus capacidades, conocimientos; aptitudes.





BIBLIOGRAFÍA

AGEXPORT (Asociación Guatemalteca de Exportadores). **La política Pública para la atracción de inversiones es inexistente**; consultado el 15 de marzo 2015. Disponible en: www.export.com.gt, 2012.

ALAMILLA, Ileana. **Perspectivas y realidades de las mujeres que trabajan en la económica informal**. Guatemala: Asociación de Investigación y Estudios Sociales, 2013.

BOLAÑOS, Rosa María. **Exponen argumentos por pagos diferenciado**. Prensa Libre. Guatemala, Guatemala, 2015.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2008.

Consecuencias del desempleo. <http://hondurasdesempleo.blogspot.com>. consecuencias-desempleo. (Recuperado: 29 de abril 2015)

HURTADO, Paola. Los temibles 35 años. 2008. www.phurtado@elperiodico.com.gt. (consultado el 28 noviembre 2014).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1970.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.

MARTÍNEZ, Francisco Mauricio. **Clave de desarrollo**. Guatemala: Prensa Libre, revista No. 109, 2006.

Mlg. Movimiento Laboral Guatemalteco. **Historia del derecho guatemalteco**. 1996. www.utguatemala.tripod.com. (consultado: 11 de agosto 2014)



OIT (Organización Internacional de Trabajo). (2010) **Derechos, empleos y seguridad social: una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada**: consultado el 22 enero de 2015. Disponible en: www.oei.es.

OIT (Organización Internacional de Trabajo). (2010) **Discriminación de edad por el empleo**: consultado el 22 enero de 2015. Disponible en: www.oei.es.

OLMOS OSINAGA, Mario. **Compendio de derecho de trabajo**. La paz, Bolivia: Ed. Serrano, 1974.

RAMÍREZ, Guillermo Isai. **Felices son más productivos**. Prensa Libre. Guatemala, Guatemala, 2015.

Realidad guatemalteca. [Http://:realidadguatemalteca.blogspot.com](http://realidadguatemalteca.blogspot.com). (Recuperado 10 de abril 2015).

REYES GÓMEZ, Samuel. **Esfuerzo femenino**. Guatemala: Prensa Libre, 14 de abril de 2015.

ROMERO ALVARADO, Wilson. **Potencialidad económica en Alta y Baja Verapaz**. Guatemala: ADIES, 2005.

ROSADA LLAMAR Tomas. **Cambios de fondo en el fondo**. Prensa Libre. Guatemala, Guatemala, 2015.

VIDAL PÉREZ, Eddi Leonardo et.al. **Desarrollo de la tecnología en Guatemala y que ha hecho el gobierno para que la tecnología llegue a todos lados**. Guatemala: Universidad de San Carlos, Facultad de Administración de Empresas, 2015.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República, 1964.