

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a book, surrounded by architectural elements like columns and a dome. The Latin motto "CETERAS URBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

**DISCRIMINACIÓN A PERSONAS JÓVENES EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA
CIUDAD DE GUATEMALA AL MOMENTO DE SOLICITAR TRABAJO EN BASE A
SOLICITUDES O PROPUESTAS DE TRABAJO CON REQUISITOS
CONTRAPRODUENTES**

LUISA FERNANDA PACHECO CACACHO

GUATEMALA, MAYO DE 2019

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

**DISCRIMINACIÓN A PERSONAS JÓVENES EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA
CIUDAD DE GUATEMALA AL MOMENTO DE SOLICITAR TRABAJO EN BASE A
SOLICITUDES O PROPUESTAS DE TRABAJO CON REQUISITOS
CONTRAPRODUCENTES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUISA FERNANDA PACHECO CACACHO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2019

**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: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. René Siboney Polillo Cornejo
Vocal: Licda. Karim Rubi Arriaga Castillo
Secretaria: Licda. Rosa María Ramírez Soto

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Roxana Elizabeth Monzón Alarcón
Vocal: Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Secretaria: Licda. Dilia Augustina Estrada García

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 09 de agosto de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, GINO ALESSANDRO PONCE VARGAS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LUISA FERNANDA PACHECO CACACHO, con carné 201211266,
 intitulado DISCRIMINACIÓN A PERSONAS JÓVENES EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA CIUDAD DE
GUATEMALA AL MOMENTO DE SOLICITAR TRABAJO CON BASE A SOLICITUDES O PROPUESTAS DE TRABAJO
CON REQUISITOS CONTRAPRODUCENTES.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción _____ / _____ / _____ f) _____

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Gino Alessandro Ponce Vargas
ABOGADO Y NOTARIO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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



Lic. Gino Alessandro Ponce Vargas
Abogado y Notario
21 calle, 11-60, Zona 1
Guatemala, Guatemala
Colegiada 11,192



Guatemala, 28 de mayo de 2018

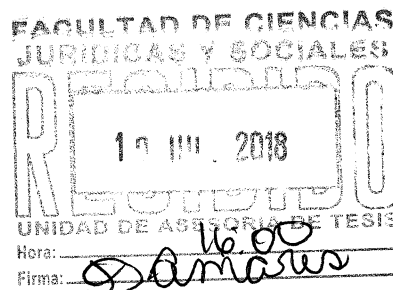
Licenciado

Roberto Fredy Orellana Martínez

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

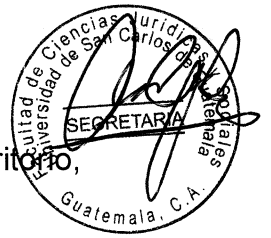


Distinguido Licenciado:

Con fecha nueve de agosto del año dos mil dieciséis mediante providencia correspondiente, fui designado asesor de tesis de la bachiller Luisa Fernanda Pacheco Cacacho. Cuyo título quedo así: intitulado **“DISCRIMINACIÓN A PERSONAS JÓVENES EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA CIUDAD DE GUATEMALA AL MOMENTO DE SOLICITAR TRABAJO EN BASE A SOLICITUDES O PROPUESTAS DE TRABAJO CON REQUISITOS CONTRAPRODUCENTES”**.

I. Declaro que no me une ningún parentesco dentro de los grados de ley, con la estudiante referida.

II. El ponente puso de manifiesto su capacidad de investigación en la elaboración del trabajo, aceptó diligentemente las sugerencias que durante el desarrollo del mismo le realice habiendo consultado interesante bibliografía con tópicos



relacionados al tema, por ello el trabajo elaborado por el estudiante es meritorio, acucioso y demuestra interés en resolver el problema planteado.

III. El ponente hizo uso en forma amplia del método científico, abarcando las etapas del mismo y de esa manera comprueba fehacientemente la hipótesis planteada, utilizando el método deductivo y el método analítico, sintetizado adecuadamente lo analizado.

IV. La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión de tal manera que sea comprensible al lector.

V. En cuanto a la conclusión discursiva, es correcta y oportuna, plantea los conflictos encontrados en el desarrollo de la investigación, y se proponen soluciones viables para los mismos. Por lo que en virtud de lo anteriormente expuesto procedo a:

DICTAMINAR

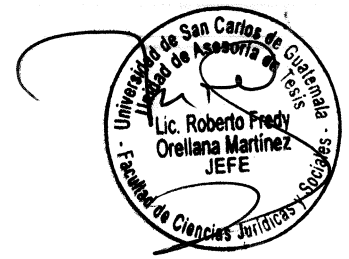
Doy a conocer que el trabajo de tesis de la bachiller, Luisa Fernanda Pacheco Cacacho, cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que DICTAMINO FAVORABLEMENTE para que pueda continuar con el trámite respectivo, y para que pueda evaluarse posteriormente, por el tribunal examinador en el examen público de tesis, previo a optar al grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente

Lic. Gino Alessandro Ponce Vargas

Abogado y Notario
Colegiada 11,192

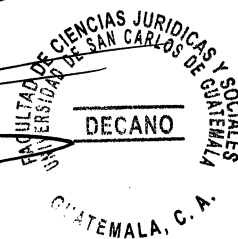
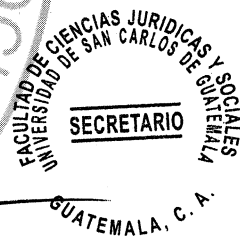
Gino Alessandro Ponce Vargas
ABOGADO Y NOTARIO

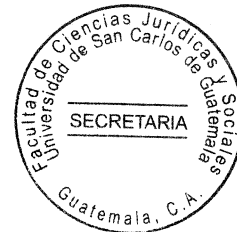


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de marzo de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LUISA FERNANDA PACHECO CACACHO, titulado DISCRIMINACIÓN A PERSONAS JÓVENES EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA CIUDAD DE GUATEMALA AL MOMENTO DE SOLICITAR TRABAJO EN BASE A SOLICITUDES O PROPUESTAS DE TRABAJO CON REQUISITOS CONTRAPRODUCTENTES. 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/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser mi fuente de sabiduría, de fuerza y de esperanza. Porque esta meta lograda es dedicada a ti y el trabajo que llevaré a cabo será a tu nombre.

A LA VIRGEN MARÍA:

Por ser mi guía en esta vida, porque en ella encontré mi vocación.

A MI MAMÁ:

Elisa Cacacho Chew, mami, a ti porque este logro es tanto tuyo como mío, por todo el esfuerzo y sacrificio que has hecho por mí y por este sueño. Por haber confiado plenamente en mi capacidad. Te amo.

A MIS ABUELOS:

Eduardo Cacacho García e Irma Antonieta Chew Morales. Por su amor incondicional, por apoyarme en todo momento, por estar ahí siendo más que mis abuelos, siendo mis ángeles en vida. Por ser mis modelos a seguir. Los amo mis viejitos.

A MIS HERMANOS:

Porque con ustedes: Alejandra, Eduardo y María Renée; he disfrutado esta vida, son los mejores compañeros de vida que Dios me pudo regalar. Juntos somos el mejor equipo.

A MI FAMILIA:

Por ser uno de los pilares de mi vida. Por su ayuda incondicional, por sus palabras de aliento y por su amor. Ana Luisa Cacacho Chew y Luis Alfonso Díaz Valle, por estar a mi lado, por preocuparse en todo momento y por alentarme.

A MIS AMIGOS:

Por recorrer este camino juntos. Por los buenos momentos compartidos, los no tan buenos y los inolvidables. De cada uno de ustedes he aprendido mucho y seguiré aprendiendo porque esta amistad va para largo. Principalmente a aquellos que comenzaron conmigo, Moisés y Joselinne; por aquellas que se sumaron en el camino y que ahora son indispensables, Lisa y Momosha; y la que permanece desde el colegio, Malu.

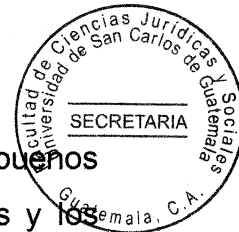
A mi mejor amiga, Andrea: ¡lo logramos! Fuiste la mejor aliada que la vida me pudo regalar para disfrutar la época universitaria. ¡Vamos por más!

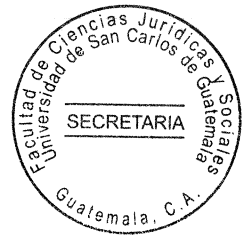
A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme el privilegio de ser parte de la mejor universidad de Guatemala y por permitirme culminar mis estudios superiores.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por permitirme ser parte de la misma y pasar los seis años de formación profesional que más soñaba.

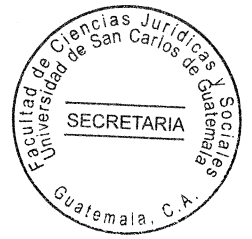




PRESENTACIÓN

La temática de la presente investigación se encuentra ubicada dentro de la rama del derecho público, específicamente en el área del derecho laboral. Ya que desarrolla el fenómeno de discriminación en el ámbito del trabajo a personas jóvenes. Siendo necesario el análisis y comprensión de aspectos de esta rama. Por ejemplo: lo que se entiende por trabajo, por desempleo y los efectos que éstos tienen en la sociedad; los derechos de las personas dentro de esta esfera, el derecho al trabajo y la libertad de elección del mismo, derecho a la igualdad en las diversas condiciones de trabajo; como también las etapas para establecer una relación de trabajo y los sujetos que lo conforman; y por último el como ingresar al mundo laboral a través de las ofertas de empleo.

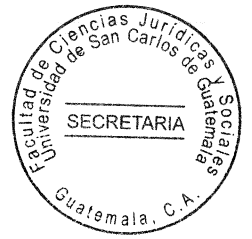
El objeto de estudio de la investigación fue la discriminación laboral por edad al grupo conformado por jóvenes como resultado de los requisitos contraproducentes dentro de una oferta de trabajo publicado por los empleadores. Por ende, los sujetos que se tuvieron como centro de estudio y desarrollo fueron las personas con capacidad para prestar sus servicios profesionales dentro del mercado de trabajo, siendo estos los jóvenes, quienes sufren la discriminación. Por otra parte, se concentró la investigación en el segundo sujeto necesario para una relación de trabajo, es decir, al empleador, quien es el que publica las ofertas de trabajo.



HIPÓTESIS

Existencia de discriminación laboral a personas jóvenes como resultado de requisitos contraproducentes establecidos en una oferta de trabajo, provocando desempleo juvenil y dificultando la incorporación de este grupo de personas al mercado laboral.

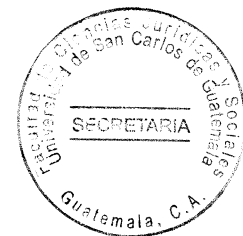
Los empleadores al establecer como rubros necesarios la edad del sujeto, el grado académico y años de experiencia laboral en el área del puesto vacante provocan que los jóvenes, aunque cumplen con el rango de edad solicitada, encuentran imposibilidad de presentarse como postulantes al puesto vacante, por verse excluidos al no cumplir, ya sea, con el grado académico o, principalmente, los años de experiencia profesional necesarios. Esto ha generado, en la actualidad, discriminación de forma indirecta a este grupo de personas, ya que se les excluye del mercado laboral anulando la igualdad de oportunidades.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Derivado de la investigación realizada, a través del método cualitativo, es pertinente indicar que la hipótesis establecida ha sido comprobada. Ya que, al existir una verdadera eliminación entre los requisitos de edad, años de experiencia y grado académico requeridos en las propuestas u ofertas de trabajo, los jóvenes no encuentran espacio para incorporarse, por primera vez, al mercado laboral.

El fenómeno de discriminación a personas jóvenes en el ámbito laboral es consecuencia de la existencia de los elementos que se encuentran expresados en las ofertas de trabajo, por ser aspectos subjetivos, por ser contraproducentes entre sí y que provocan la exclusión de los jóvenes en el mercado laboral. Esto se da en el momento de eliminar la oportunidad de que los mismos se inserten en éste ámbito, provocando el hecho, que es aquel que se fenomenaliza y permite observarse con mayor facilidad, del desempleo juvenil.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Denominación.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Naturaleza jurídica.....	5
1.4. Sujetos.....	9
1.5. Justicia social.....	13
1.5.1. Desigualdad.....	16
1.5.2. Principios de justicia social.....	18

CAPÍTULO II

2. El trabajo y el desempleo.....	21
2.1. Antecedentes históricos del trabajo.....	21
2.2. Definición.....	24
2.3. Importancia del trabajo en la sociedad.....	26
2.3.1. Necesidades enfoque sociológico.....	26
2.3.2. Necesidades enfoque empresarial.....	28
2.3.3. Relevancia del trabajo.....	30
2.4. Desempleo.....	32
2.4.1. Grupo de personas que sufren el desempleo.....	34

CAPÍTULO III

3. Discriminación laboral.....	37
--------------------------------	----



3.1.	Definición de discriminación laboral.....	38
3.2.	Discriminación indirecta.....	41
3.3.	Clases de discriminación laboral.....	42
3.3.1.	Por razón de estado civil.....	42
3.3.2.	Por razón de sexo-genero.....	43
3.3.3.	Por razón de religión.....	44
3.3.4.	Por razón de edad.....	45
3.4.	Discriminación laboral en Guatemala.....	47

CAPÍTULO IV

4.	Mercado laboral.....	53
4.1.	Definición de oferta de trabajo.....	54
4.2.	Clases de oferta de trabajo.....	55
4.2.1.	Publicación de ofertas de trabajo.....	56
4.3.	Características de la oferta de trabajo.....	62
4.4.	Oferta de trabajo según la legislación guatemalteca.....	63

CAPÍTULO V

5.	Discriminación laboral por requisitos contraproducentes en ofertas de trabajo.....	65
5.1.	Requisitos contraproducentes.....	65
5.2.	Discriminación laboral por edad en ofertas de trabajo.....	69
5.3.	Derechos violentados.....	71
5.4.	El desempleo juvenil como consecuencia de la discriminación.....	74
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....		77
BIBLIOGRAFÍA.....		79



INTRODUCCIÓN

El trabajo, la libre elección del mismo y la igualdad son derechos fundamentales tanto para la persona como para el desarrollo armónico de la sociedad, es por ello que son reconocidos en la legislación guatemalteca, tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo y legislación internacional. En estos cuerpos normativos se desarrollan y se protegen tales derechos por la relevancia social y personal que tiene la actividad del trabajo.

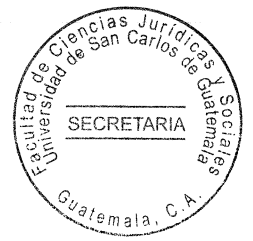
Sin embargo, hay actos o actividades que tienden a disminuir y a violentar tales derechos, siendo uno de estos la discriminación. Cuya existencia en el ámbito laboral cada vez se esta expandiendo. Ya que es conocido que este fenómeno se ha desarrollado dentro de la relación de trabajo, es decir, cuando la persona ya es considerado trabajador; sin embargo, actualmente se está llevando a cabo en la etapa precontractual a través de las ofertas de trabajo, específicamente en el establecimiento de ciertos requisitos en la misma.

El colocar la edad o segmentar la misma dentro de una oferta de trabajo se está considerando como acto de discriminación, ya que desde ese instante se está excluyendo a personas que pueden tener la capacidad para ejercer el trabajo que se necesita para esa vacante, pero por no contar con la edad establecida no logran obtener tal trabajo. Sin embargo, esto se agrava para los jóvenes ya que, si bien estos logran estar dentro del parámetro de edad solicitado, otros requisitos solicitados se contraponen con la misma edad con la cual cuentan.



El desempleo juvenil es uno de los factores que se puede establecer como resultado del acto de discriminación precontractual, que no solamente se expresa con el establecimiento del requisito de edad sino con solicitar ciertos años de experiencia laboral en el sector vacante como también el nivel de escolaridad, que en un punto pueden provocar que estos requisitos limiten la posibilidad de que este grupo etario no encuentre posibilidad de insertarse al mercado laboral, es decir, de encontrar su primer trabajo o encontrar otro y seguir desarrollándose profesionalmente.

El derecho de trabajo y por ende la legislación laboral se basan en el principio de justicia social y es en base a esta directriz que se debe trabajar y desarrollar las políticas públicas y lograr mejorar la etapa precontractual que es fundamental en una sociedad; enfocar los esfuerzos en la protección de la persona en edad productiva para lograr prestar sus servicios, existiendo oportunidades de trabajo a personas jóvenes para que se desarrollen en sus diversos ámbitos y lograr proteger su dignidad.



CAPÍTULO I

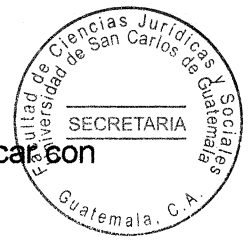
1. Derecho de trabajo

El trabajo es una actividad por la cual el hombre transforma la naturaleza para producir y obtener a cambio una retribución y satisfacer sus necesidades básicas reales, es por la trascendencia de éste fenómeno social que el Derecho, entendido, en forma general, como el conjunto de principios, instituciones, doctrina y normas jurídicas lo regularon en una rama específica del mismo. Es así como se crean derechos, obligaciones, conceptos, alcances y figuras jurídicas propias de esta rama.

1.1. Denominación

Es necesario hacer la observación que esta rama del derecho ha tenido diversas denominaciones, siendo en esencia la misma, con diferentes nombres, manteniéndose más de una. Las más conocidas o utilizadas son: derecho laboral y derecho de trabajo. Es necesario desarrollar tal aspecto para tener, desde el principio, un panorama amplio y claro.

El cambio de término o denominación de esta ciencia se puede analizar estudiando las tres etapas en la cual se desarrolla. Siendo la primera que se le llamó legislación obrera ya que la protección solamente se dirigía a los obreros que trabajaban en el área de la industria; luego se le conoció como legislación industrial teniendo el defecto de abarcar demasiados aspectos, saliéndose de su esfera regulativa; y por último se le asignó el



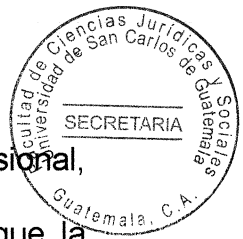
término social, legislación social del trabajo, sin embargo, fue rechazada por chocar con la idea de que toda ley es para la sociedad.

En la segunda etapa, tuvo el rubro de derecho nuevo, abandonado por su denso desarrollo doctrinal. En la última fase, son cinco las maneras en las que se desarrolló o nombró, esta rama de derecho, siendo las siguientes: derecho social, no utilizada por la razón del último término que la compone, ya que es característica del derecho ser social; derecho obrero y derecho de clase, es abandonado por hacer referencia a un campo muy restringido; derecho sindical o corporativo el cual no tuvo relevancia. Por último, se le denominó derecho del trabajo y es con este término conocido universalmente ya que define su objeto; siendo su sinónimo derecho laboral, fueron los tratadistas italianos quienes utilizan la palabra laboral.¹

Ha este derecho también se le ha conocido con otros dos títulos, no muy utilizados o desarrollados por las contradicciones que existen entre este derecho y la denominación, siendo: derecho económico y derecho profesional.

“Derecho económico, es otra de las formas que se le ha conocido, la cual fue rechazada por ser denominación amplia e imprecisa. Cuenta con la dificultad de que incluye en su denominación a todas las instituciones sindicales que no reflejan ningún tipo de vinculación económica directa, y por ello se le puede tomar en cuenta como factores del aspecto económico del Estado pero no como entes de tipo económico que debieran ser.

¹ Machicado, Jorge. **Derecho del Trabajo**. Pág. 4-5.



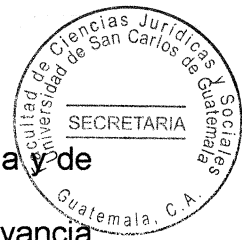
Es necesario dar a conocer que también se le ha conocido como derecho profesional, expresando el desarrollo de una profesión. Sin embargo, se debe recordar que la regulación de labores no contempla el ejercicio de las profesiones liberales.”²

En Guatemala, esta rama del derecho es conocida y desarrollada como derecho de trabajo ya que es de esta forma en la cual el Congreso de la República de Guatemala de 1947 nomino al cuerpo jurídico que desarrolla el contenido legal de la misma, Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Teniendo presente que es la denominación más acertada por ser el trabajo el objeto principal de este derecho, alrededor de este fenómeno gravitan y se crean las diferentes instituciones, obligaciones, derechos, términos y eventos sociales de naturaleza laboral.

1.2. Definición

Para lograr definir el derecho de trabajo es necesario desmembrar el término en las diferentes palabras que lo componen. En este caso son dos: derecho y trabajo, los cuales tienen un significado propio que unidos logran darle sentido a esta rama del derecho, desarrollando una de las esferas fundamentales en la sociedad incorporando garantías mínimas e irrenunciables, tutelas, conceptos y procesos. Teniendo como base para este primer momento los conceptos que establece la Real Academia Española.

² López Orizabal, Soraya Lucrecia. **La importancia de crear una ley laboral tipo que permita la Aplicación de los principios internacionales de los Derechos del Trabajo para Garantizar la tutela hacia el trabajador.** Pag. 5.



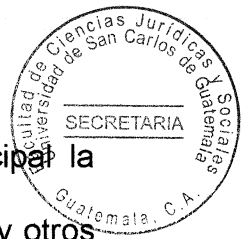
- “Derecho: conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y de orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva.
- Trabajo: ocupación retribuida; cosa que es resultado de la actividad humana; esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital.”³

Teniendo como primer acercamiento la siguiente definición de derecho de trabajo: conjunto de principios y normas, que regulan todo lo relativo a la ocupación retribuida; basándose en la idea la justicia y el orden.

Sin embargo, la definición anterior es muy restringida por la literalidad y por ende no abarca el contenido de esta rama del derecho que se está estudiando; sin embargo, se mantienen intactas algunas de las ideas. Una de las primeras definiciones más amplias, es la siguiente: “Conjunto de normas positivas referentes a la relación entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”⁴

³ <http://dle.rae.es/?w=diccionario>. (Consultado: Guatemala, 03 de marzo de 2017)

⁴ Machicado. **Ob. Cit.** Pág. 6.



Por otra parte, con ideas semejantes: “Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de presentación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁵

“Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.”⁶

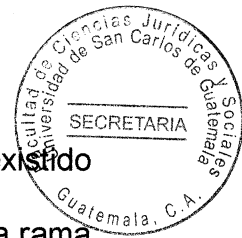
Las definiciones anteriores recogen aspectos generales que se repiten en cada una de ellas y que son esenciales para el entendimiento de lo que es el derecho de trabajo, es entonces: Rama de derecho público que estudia el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrina e instituciones que regula las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo. También los derechos y obligaciones de ambos y los procedimientos para resolver conflictos entre ellos.

1.3. Naturaleza jurídica

Las diferentes ramas del derecho se encuentran ubicadas, según sus características, objeto, principios, sujetos, instituciones, entre otros aspectos, en general; en dos

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 647.

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 14.



grandes divisiones: derecho público y el derecho privado. Sin embargo, han existido opiniones de tratadistas que en el campo laboral, existe una tercera, la cual es la rama social. En cambio, otros son de la opinión de que puede haber una cuarta división, la llamada mixta.

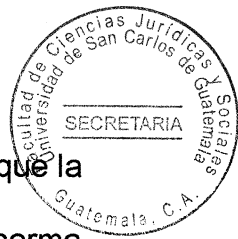
- El derecho de trabajo es derecho privado

Se entiende que el derecho de trabajo se encuentra ubicado en el derecho privado ya que el objeto principal, en forma general, es la relación entre particulares. “La materia jurídica del trabajo, no es substancialmente distinta de la comprendida en el derecho civil; las relaciones que regula son de naturaleza privada, como el que tiene lugar entre particulares entre sí, obren éstos individualmente o colectivamente. La intervención que tiene el Estado en materia contractual del trabajo limitando la libertad de las partes e imponiéndose a la voluntad de las mismas, no quita a la relación jurídica el carácter de relación de derecho privado. El Estado como autoridad o entidades públicas, siendo así relacionado con el derecho de trabajo, sólo serían de derecho público las que se refieren a la higiene y seguridad industrial que son de índole administrativa.”⁷

- Derecho de trabajo como derecho público

Es la postura que la mayor parte de estudiosos del derecho de trabajo ubican esta rama, por las características de las normas de esta materia y el papel del Estado.

⁷ Alcalá-Zamora, Castillo Luis y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 586.



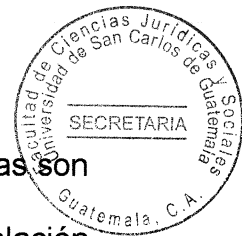
Los tratadistas que están a favor de esta ubicación la defienden en el sentido de que la base de este derecho es la Constitución Política de la República de Guatemala, norma suprema, ya que contiene disposiciones de interés público de carácter irrenunciables. Además, que el Estado lleva a cabo vigilancia en la relación de trabajo, cumplimiento de deberes y derechos, otorgándoles una tutela.

Teniendo las normas jurídicas laborales la característica de ser imperativas, es decir, se imponen a la voluntad de patronos y trabajadores, además de ser un derecho que persigue el trato equitativo en la sociedad, entre trabajador y capital. Siendo su origen un interés público predominante ya que iba dirigido a la protección de las mayorías, brindándole una intervención activa al Estado en la resolución de conflictos socioeconómicos.

Es la naturaleza de las normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo y la intervención de la figura del Estado que brindan el carácter público a este derecho.

- Derecho de trabajo de naturaleza ecléctica

Se establece que el derecho de trabajo está conformado por ambas posiciones, anteriormente descritas, en los siguientes puntos. En el primer rubro, por la característica de lo contractual ya que es por este medio que las partes, trabajador y empleador, protegen sus derechos estableciendo los parámetros en el mismo documento que ambos deben firmar, demostrando estar de acuerdo con el mismo; esta figura laboral es denominada como contrato de trabajo. Por otra parte, es considerado



del derecho público, en mayor parte, por ser un derecho tutelar, donde las normas son imperativas y no renunciables; además de que el Estado tiene intervención en la relación laboral, de manera indirecta, por las instituciones jurídicas.

- Derecho de trabajo como derecho social

Actualmente existe la corriente de ubicar el derecho de trabajo en una nueva rama del derecho, en la cual el punto principal para establecerlo en esta rama es la protección de un derecho, el derecho de trabajo, que tiene un doble sentido, como derecho fundamental para las personas y como obligación social.

Además de lo anterior, se encuentra un aspecto fundamental, el hombre, visto como un ente relacional. “Mientras que la ubicación del derecho laboral se encuentra en el derecho social puesto que éste último es producto de una moral colectiva. Corresponde a un distinto tipo de hombre: la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales; el hombre colectivo es la base del derecho social.”⁸

Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Considerando IV, literal e): “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

⁸ Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho labora** l. Pág. 14.



Es impredecible establecer que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el aspecto social del derecho de trabajo. En el Artículo 101 de tal cuerpo normativo, se establece que es de interés colectivo, ya que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación de carácter social.

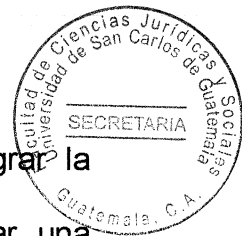
1.4. Sujetos

El tema de los sujetos del derecho de trabajo es fundamental ya que es alrededor de éstos que se desarrolla el derecho de trabajo. Regularmente se centra en el estudio de los polos de la relación de trabajo, es decir, empleador y trabajador. Para un primer momento es correcto. Sin embargo, en la actualidad ese análisis queda disminuido y no abarca aspectos y personajes importantes, que si bien es cierto, se estudian con diferente enfoque o momento, tienen un rol fundamental previo a la existencia de un trabajo y por ende del campo de éste derecho.

Se entiende como sujetos del derecho de trabajo a aquellas personas físicas o morales a quienes se dirige las normas jurídicas laborales desde el momento de existir una relación laboral, es decir una actividad humana ya sea intelectual o material. Estos son el patrono o empleador y el trabajador.

- Patrono o Empleador

Como primera idea de qué se entiende por empleador aquella persona que da empleo. La cual puede ser individual o colectiva, tienen la necesidad de que diversos sujetos, en



este caso, solamente personas físicas, le presenten sus servicios para lograr la ejecución de su finalidad, a cambio de esto, tiene la obligación de brindar una remuneración justa y equitativa para aquella persona que sirve como fuerza de trabajo. Son los dos elementos anteriores los que complementan la idea primaria, prestación de servicio y remuneración. Ya que también se le conoce como patrono a quien dirige y vigila la prestación de servicio contratado.

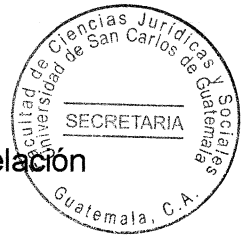
“Defensor, protector, amparador, favorecedor. Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.”⁹ En esta definición se resalta tanto una idea nueva como también otra de las conocidas características de la conceptualización de patrono; la de persona que protege y por otra parte la subordinación que va a existir.

La definición legal de patrono se encuentra regulada en el Artículo 2 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

- Trabajador

Se tiene como idea básica y generalizada que trabajador es aquella persona que realiza un trabajo a cambio de un salario. Sin embargo, según el ámbito en el cual se analiza el

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Jurídico**. Pág. 290.



concepto se presentan nuevas ideas o características, siempre guardando una relación estrecha, conservando elementos esenciales de tal definición.

En el ámbito económico empleado o trabajador es: “Persona, que generalmente precisa de cierta cualificación, que realiza una actividad laboral por cuenta de un particular, una empresa o el Estado y por la que recibe una contraprestación económica.”¹⁰

Otra idea de lo que se debe entender por trabajador es la siguiente: “Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.”¹¹

En el Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica lo que se debe entender, legalmente, por trabajador: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

- Estado

El Estado, específicamente el Estado guatemalteco, es un sujeto del derecho de trabajo, administrando derechos y obligaciones en el ámbito laboral, velando por su respeto y cumplimiento, brindando un equilibrio entre capital y trabajo.

¹⁰ <http://www.economia48.com/spa/d/empleado/empleado>. (Consultado: Guatemala 3 de marzo de 2017)

¹¹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit** Pág. 376.



Para que exista una relación laboral, es decir que una persona preste su fuerza de trabajo con la finalidad de recibir una remuneración por el mismo, es necesario que existan oportunidades de trabajo. El Estado, a través del gobierno, tiene el deber de generar fuentes de trabajo, como también vigilar que aquellas que son ofrecidas por particulares sean concordes con la realidad y satisfactorias, siendo este el punto en que el Estado se convierte en sujeto del derecho de trabajo.

El derecho al trabajo, es un derecho reconocido internacionalmente a través de tratados internacionales y universales, que les da rango de derechos humanos, como lo son: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Al otorgarle a los derechos laborales un concepto de derechos humanos, se entiende que el único ente que puede inducir a la protección de los mismos como también violentarlos es el Estado, ya sea de forma activa o pasiva (omisión).

- Reclutador

Al analizar la figura del patrono o empleador es necesario estudiar a los auxiliares del mismo, entendiéndose estos, según el Código de Trabajo decreto número 1441, Artículo 4: "Representantes del patrono son 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. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo



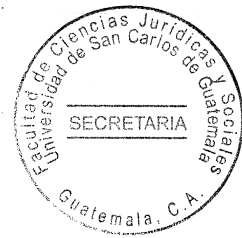
el caso el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.”

En este punto se debe resaltar a uno de los sujetos que desarrolla el artículo anteriormente mencionado, siendo este el reclutador, por la importancia que tiene dentro del proceso de contratación, el momento en el que interviene y el trabajo que desarrolla.

Se entiende por reclutador aquella persona que lleva a cabo el reclutamiento o encargado de reclutar, este último término se refiere al hecho de reunir, para un propósito, a un número de personas.¹² Dentro de una empresa existe una organización, dividiéndola en diferentes sectores o áreas de trabajo, por el objeto del mismo. Una de estas áreas es la de recursos humanos, que generalmente, no falta en ningún centro de trabajo, ya sean de mayor o menor extensión; ya que uno de los factores más importantes para la producción o la ejecución de un trabajo es el elemento humano, más conocido como trabajadores. Es en esta sección en donde el reclutador y todo un equipo interviene para buscar y contratar personal. En este sentido se debe entender por recursos humanos al departamento que tiene la función de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los trabajadores.

Se concluye que solamente el trabajador y el empleador son los dos polos principales de la relación de trabajo, sin embargo, en la etapa precontractual, que es una fase fundamental para la existencia de la primera, intervienen con los otros dos sujetos.

¹² <http://dle.rae.es/?id=VSZDFuH>. (Consultado: Guatemala, 10 de marzo de 2017).



1.5. Justicia social

En Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establecen las bases del derecho al trabajo, preceptuándolo como un derecho, pero también como una obligación. Sin embargo, uno de los temas que se resaltan de este artículo es la característica de justicia social que le brinda al régimen laboral y por ende al derecho de trabajo guatemalteco. Lo anteriormente establecido, se encuentra en el artículo mencionado, de la siguiente forma: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” ¿Qué se entiende por justicia social y cuáles son sus principios?

El tema de justicia ha sido desarrollado por muchos pensadores filosóficos, estableciendo sus características, definiciones, tipos o clasificaciones y demás aspectos; sin embargo, la justicia social ha sido estudiada, no solamente por juristas sino también por sociólogos y filósofos, esto por la esfera que abarca este tipo de justicia. No existe determinismo conceptual de este término, se debe analizar y estudiar en base a la época y según el ámbito en el cual se está llevando a cabo.

La idea central de qué se entiende por justicia lo conserva, en principio, la justicia social, es por ello que es indispensable establecer qué es justicia. Este término se puede entender en varias acepciones, como principio, como deber, valor, la justicia como virtud y la justicia como fin. La Constitución Política de la República de Guatemala recoge los diferentes sentidos de esta palabra, en sus diversos artículos, desarrollándolos y convirtiéndola como base de las leyes de Guatemala.



En el preámbulo de la Carta Magna, la presenta como principio, conocidos como principios axiológicos, de la siguiente forma: “Nosotros, los representantes del pueblo de Guatemala, electos libre y democráticamente, reunidos en Asamblea Nacional Constituyente, con el fin de organizar jurídica y políticamente al Estado; afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social; reconociendo a la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad y, al Estado, como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz.”

En su Artículo segundo, de la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece como deber, de la siguiente forma: “Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.” Es decir que el Estado de Guatemala tiene la obligación de proporcionarle justicia a las personas, en el sentido lato de la palabra, brindarle lo que le corresponde tanto en forma material, es decir, relacionado con los recursos, pero también una justicia legal.

En los Artículos 29, 203, 204, 213, 263 y 272 del mismo cuerpo legal anteriormente citado, se vuelve a encontrar el término justicia. Sin embargo, en este caso se relaciona con los asuntos que regulan las normas, es decir en los casos que se imparte jurisdiccionalmente. Justicia, entendiéndola como “dar solución, conforme a la ley y a las constancias de lo litigado, a un conflicto entre partes.”¹³

¹³ Richter, Marcelo Pablo. **Diccionario de derecho constitucional, con definiciones y conceptos jurídicos emitidos por la Corte de Constitucionalidad.** Pág. 113.



Es en Artículo 101 y 118 de la Constitución Política de la República de Guatemala que presenta, por primera vez, en este cuerpo legal, el concepto de justicia acompañado de otro concepto, el social, dando como resultado un nuevo tipo de justicia, la justicia social. La cual se refiere a “aquella que trata la igualdad social y la compensación de las desigualdades sociales reales.”¹⁴

Es el concepto social que le brinda a la justicia una definición nueva, con un ámbito de trabajo o aplicación distinta; ya que la palabra social abarca no relaciones intrapersonales sino relaciones sociales en general, “relacionadas a las relaciones entre individuos -colectivamente organizados-, con otro sector de la sociedad, cuyas condiciones son desiguales entre sí.”¹⁵ Fue cuestionado al principio, sin embargo, “se impone como el medio para identificarse como un tercer sector, de naturaleza jurídica sui generis, cuya aplicación influye y modifica las relaciones sociales. Surge entonces la justicia social como la justicia de integración.”¹⁶

1.5.1. Desigualdad

La justicia social, en su definición, establece que es una forma de integración, entre sujetos desiguales que en un mismo plano deben ser tratados lo más igual que se pueda, llevando a cabo una compensación.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 113.

¹⁵ Casas D, Absalón. **Enciclopedia Jurídica Omeba**. T. XVII. Pág. 170.

¹⁶ Kurczyn Villalobos, Patricia; Reynoso Castillo, Carlos; Sánchez Castañeda, Alfredo. **La justicia laboral; administración e impartición**. Pág. 5.

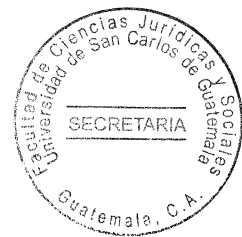


Es bien sabido que los seres humanos al nacer son iguales ante la ley, sin embargo, es una igualdad relativa ya que según al grupo que pertenezcan serán tratados bajo ciertas normas, teniendo los derechos generales que deben gozar por el simple hecho de ser personas, sin embargo, por reunir ciertas características se les aplicaran normas específicas, ya sea otorgándoles derechos como también deberes y obligaciones.

“Esta afirmación se basa, en primer lugar, por la referencia constante e indispensable a un grupo de individuos indeterminados que se encuentran en condiciones jurídicas determinadas similares, en un mismo ámbito, como pueden ser los trabajadores, y en segundo lugar porque, entre los propios trabajadores hay grandes diferencias. Sólo tómesese en cuenta que la mayoría de la población económicamente activa son trabajadores (formales o informales; subordinados, autónomos o independientes).”¹⁷

En principio, y con base a las circunstancias actuales, se debe tomar en cuenta las diferencias existentes entre los grupos etarios, relacionado con las oportunidades de empleo o de trabajo. Los jóvenes, por su edad, experiencia y nivel de estudio, encuentran disminuida tal oportunidad viéndose violentado el derecho al trabajo. Tomándose a este grupo como personas en edad productiva para iniciar a prestar sus servicios profesionales. Se debe idear la forma en la cual estos sujetos puedan lograr insertarse al mercado laboral, ya sea con incentivos a la parte empleadora para que abra las puertas y brinde oportunidades verdaderas de trabajo.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 6.

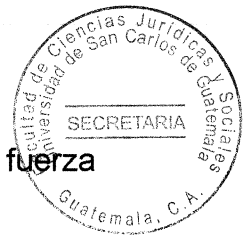


1.5.2. Principios de justicia social

Se debe entender por principio aquella directriz o camino que permite llegar a un fin determinado que guía y fundamenta toda actividad, norma y forma de llevar a cabo algo, que permite lograr pequeños objetivos encaminados a lograr la meta final o general. En este caso, para alcanzar la justicia social se debe tener como base tres principios generales, los cuales son: principio tuitivo o proteccionista, el principio comunitario o del bien común y el principio de signo personalista y humanista.

El principio tuitivo o proteccionista es uno de los principios fundamentales y supremos en el ámbito laboral, el cual, en Guatemala, se encuentra regulado de forma expresa en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su considerando cuarto, literal a), de la forma siguiente: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Éste encuentra apoyo y fundamento constitucional, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

Con las ideas anteriores se entiende que el derecho de trabajo se encamina a la protección del trabajador, brindándole una protección jurídica preferente sobre el patrono, con sentido y con la idea de lograr disminuir la desigualdad económica que existe entre ellos. Esto dirigido a los derechos que los trabajadores deben disfrutar por



el hecho de tener el estatus de trabajador y por ser una persona y no simplemente fuerza de trabajo.

El principio comunitario o del bien común se refiere a los actos que deben darse para alcanzar la justicia social y a su vez trabajar en ella. Se debe analizar el derecho de trabajo en su conjunto, en los beneficios que proporciona tanto al trabajador como al empleador, sin embargo, el estudio debe ir más allá de estos dos polos. Las ventajas que brinda el trabajo para la sociedad misma, en su totalidad. Este principio se debe entender como la superación de los derechos básicos, de las prestaciones legales, sociales y económicas. "... de algo de su, tal vez, legítimo interés personal, en aras de o que será bueno para el conjunto."¹⁸

Por último, se encuentra el principio de signo personalista y humanista, el cual está basado en el reconocimiento de la dignidad de la persona. Con esta directriz se trata de atender a los trabajadores en un mismo nivel. No solamente con el reconocimiento de los derechos generales, relacionados con el monto salarial o la antigüedad, sino que exista un trato igual, sin discriminación, por las características que éstos puedan tener, ya sea por la edad, adultos o menores; por su sexo, hombres o mujeres; por su nacionalidad; por sus capacidades, entre otros aspectos.

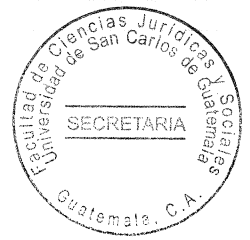
¹⁸ Castillo Peraza, Ignacio. "La justicia social, ¿misión imposible?", *Revista del Senado de la República*. Pág. 46.



“La justicia social comprende un esquema de cooperación para que todos obtengan una vida satisfactoria, lo que conduce a pensar en una distribución equitativa de oportunidades, de ventaja.”¹⁹

Analizados en conjunto los tres principios anteriores, tomando en cuenta sus características, trascendencia y utilidad, enfocados en alcanzar la justicia social, se puede establecer que ésta es el resultado de brindar a toda persona las mismas oportunidades, proteger sus derechos mínimos como también permitir que estos mejoren, en vista al bien común, tanto trabajadores, patronos y sociedad, equiparándolos en una misma situación para disminuir las ventajas que puedan existir por el rubro de la riquezas. Que el trabajo sea una herramienta para lograr lo anterior y no un instrumento de riqueza para una de las partes de la relación.

¹⁹ Kurczyn Villalobos, Patricia; Reynoso Castillo, Carlos; Sánchez Castañeda, Alfredo. **Ob. Cit.** Pág. 10



CAPÍTULO II

2. El trabajo y el desempleo

El trabajo es una de las actividades tanto físicas como intelectuales, o de ambas naturalezas, que toda persona lleva a cabo en algún momento de su existencia, ya sea de manera formal o informal; con la finalidad principal de obtener una remuneración y lograr cubrir las necesidades básicas, ya sea para si o para los demás sujetos que están bajo su cargo. Es por ello que el trabajo es una de las instituciones más antiguas e importantes de la humanidad.

2.1. Antecedentes históricos del trabajo

Para desarrollar la evolución de lo que se entiende o comprende por el término trabajo, se debe iniciar por la primera idea que se tuvo: todo lo que se realizaba de forma manual, transformando la naturaleza. "Por tanto el trabajo significa modificación de algo."²⁰ Sin embargo, no fue suficiente que se crearan objetos o se tuviera un resultado físico o visible, sino que era necesario que fuera útil y además racional. "El trabajo es una actividad útil, esto es, conducente a producir un bien utilizable y deseable por alguien."²¹ Con el pasar de los años se consideraba trabajo no solamente el llevado a cabo utilizando la fuerza física sino aquel en el cual la mente y pensamientos intervenían

²⁰ Guerra, Pablo. **Sociología del Trabajo**. Pág. 18.

²¹ **Ibid.** Pag. 18.



como elemento esencial. Las dos características que eran necesarias para considerar a la actividad realizada como trabajo era la utilidad y la productividad.

Se debe abordar el tema histórico del trabajo con la civilización griega, siendo esta actividad de muy poca importancia para esa época ya que era un hecho desvalorizado y exclusivo para los esclavos, como fuerza de trabajo y producción; por ser considerado una cosa o propiedad utilizándolos como fuerza. “El trabajo, para ellos, dada su vinculación con la dimensión del apremio y las necesidades, limitaba la libertad de los individuos, condición indispensable para integrar el mundo de la “polis” en calidad de ciudadano. El hombre libre realizaba actividades absolutamente desinteresadas: la actividad intelectual (que no era considerada trabajo) formaba parte del ocio y la contemplación.”²²

Trabajar suponía no ser libre y la libertad era un elemento esencial para ser alguien en esa sociedad, no permitía llevar a cabo el ocio y la contemplación ya que la actividad laboral era netamente transformadora. Es en este punto en que las civilizaciones se van alejando, por ejemplo, los Caldeos apreciaban el trabajo ya que brindaba tanto elementos para satisfacer las necesidades fisiológicas como espirituales.

Los cristianos establecían, al igual que los hebreos, que el trabajo es un medio; un medio para satisfacer las necesidades de cada persona sin embargo este elemento debe complementarse con la ayuda al prójimo, tomar para si mismo como también para dar

²² Ibid. Pág. 24.



al otro. Otra idea fue la de San Pablo, quien estableció que el trabajo es el medio para ganarse a vida, el pan diario; se convirtió en una obligación moral.

En la Edad Media se dieron los latifundios y para trabajar tal terreno fue necesario que se recurriera a la mano de obra campesina, llevándose así un tipo de contrato de trabajo. El fenómeno de cumulo de riquezas y la aparición de la elevada importancia del dinero en lugar de la tierra empezó a tomar lugar, dando paso a la etapa conocida como precapitalista. Se desarrolla el comercio, visto como oferta y demanda, la Iglesia no lo acepta del todo, sin embargo, figura la ganancia que se obtenía de esta actividad como fruto del trabajo.

Santo Tomás estableció que el trabajo es una obligación siempre que fuera necesario para la subsistencia, si no se tuviere este elemento no era necesario llevar a cabo un deber; en lugar de ello se debía dedicar a la oración y a la contemplación divina. A través del trabajo, la persona podría acercarse más a Dios. Este mismo personaje jerarquiza el trabajo, en intelectual y manual, siendo el primero superior al segundo.

Tanto en la modernidad como en el capitalismo se le otorgó mucha importancia al trabajo, brindándole doble función, siendo un instrumento por el cual el ser humano logra adquirir sustento y como medio para que éste se desarrolle como persona.

Ya en la modernidad la idea del ocio o la vagancia no eran alabadas sino deslegitimadas por la razón económica que envolvía la época. Durante el capitalismo industrial el trabajo tomó un rumbo diferente, ya no solamente un factor sino un costo de producción por ser



el capital el centro de esta etapa. Se convierte nuevamente en un medio y deja atrás el contenido ético, ya que con el trabajo todo se puede y todo se logra. “El trabajo es paradójico, ya que sin éste el hombre no sería nada, pero mediante éste, el hombre deja de ser lo que es originalmente.”²³

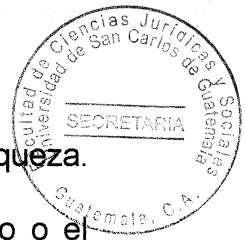
Es en este momento en que el fenómeno trabajo es visto y analizado en diferentes perspectivas, por una parte de forma filosófica, de manera social o sociológica, por otro lado en la línea económica y aun la teología. La idea en la cual concuerdan todas aquellas corrientes nacidas en la época moderna, es que el trabajo es un fenómeno, una actividad que lleva a cabo el hombre, que se realiza con fines determinados, para satisfacer necesidades, ya sean internas (espirituales) o externas (fisiológicas). En la sociedad contemporánea, el trabajo es el aspecto más importante de la vida.

2.2. Definición

Una vez entendido el origen, desarrollo e importancia del fenómeno trabajo, es necesario conceptualizarlo, para así, lograr abarcar cada uno de sus aspectos y poder desmembrar los diferentes efectos de la falta de éste o la centralización del mismo en ciertas personas o grupo de personas, la relevancia e importancia que actualmente posee.

Doctrinariamente, trabajo se puede definir de la siguiente forma:

²³ **Ibed.** Pág. 42.



- “El esfuerzo humano o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Obra, labor, tarea, faena, empleo, puesto, cargo, profesión, oficio. Operación de una máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin.”²⁴
- “La acción y efecto de trabajar y el esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas. Quiere decir ocuparse en cualquier ejercicio, obra, empleo, puesto, cargo.”²⁵
- “El trabajo humano es una actividad social regida por una norma ética basada en principios de justicia social.”²⁶

En este punto se debe hacer hincapié de otro término que se relaciona directamente con el trabajo, siendo este el empleo. Según el contexto en el cual se analiza puede tomarse como sinónimo de trabajo, sin embargo, también podría analizarse de forma individual y como un aspecto diferente al mismo, pero encontrando una unión con el trabajo.

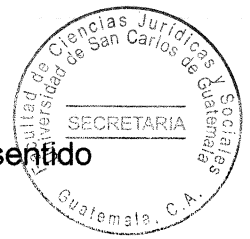
Para la Real Academia Española el empleo es, “acción de emplear, ocupación, oficio.”²⁷ Esta primera idea de lo que se entiende por empleo, es correcta ya que de forma general, la palabra empleo puede abarcar tanto el trabajo en si mismo como también a

²⁴ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 12.

²⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales.** Pág. 13.

²⁶ Capón Filas, Rodolfo; Eduardo Giorlandini. **Diccionario de Derecho Social, Derecho del trabajo y seguridad social.** Pág. 495.

²⁷ <http://dle.rae.es/?id=ErbkEUe>. (Consultado: Guatemala, 04 de marzo de 2018).



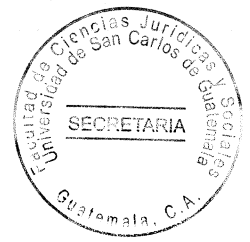
para llevar a cabo una serie de tareas, a cambio de una remuneración. En este sentido se utilizaría como sinónimo del término trabajo.

El otro sentido del término que se está analizando es como plazas de trabajo, a la oferta y demanda en el ámbito laboral o mercado laboral. Ya que el empleo es un índice de desarrollo en la sociedad, oportunidad que tienen las personas de edad productiva para obtener trabajo o empleo.

2.3. Importancia del trabajo en la sociedad

El trabajo ha existido desde los inicios del ser humano. Se ha desarrollado y analizado de diferentes puntos de vista, cargándole así de más o menos importancia a este fenómeno en base a los elementos que en ese momento eran relevantes. Sin embargo, siempre ha estado presente y siendo un fundamento en las civilizaciones; para el desarrollo tanto personal, espiritual y económico de las personas como de la sociedad misma, y en el siglo XXI no es la excepción.

Las necesidades de las personas han sido y siempre serán la motivación o el punto de inicio para que el ser humano busque la manera de satisfacerlas. Una de las formas más utilizadas y relevantes es el trabajo o empleo, de esta manera el hombre consigue los recursos, tanto económicos como psicológicos para cubrir las necesidades que como persona y como sociedad existen. Sin embargo, las necesidades pueden ser analizadas con diferentes enfoques y será con base a éstos la forma de poder satisfacerlas; siempre encontrando semejanzas en las mismas.



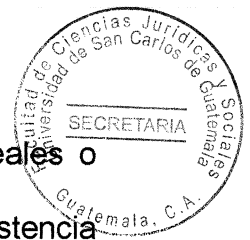
2.3.1. Necesidades enfoque sociológico

Se ha establecido, a lo largo de la historia, que las necesidades de la persona son infinitas, algunos afirmando que son relativas y diferentes de una persona a otra, como también otros defienden que hay necesidades universales y comunes. Generalmente, las dividen en necesidades básicas y necesidades comerciales; de estatus; primeras y secundarias; económicas y no económicas. Sin embargo, el elemento común de las anteriores es la necesidad misma de cubrirlas o satisfacerlas, a través de los recursos que cuentan.

“La noción necesidades humanas básicas es definida por vez primera a raíz de un seminario internacional, patrocinado por la UNCTAD (*United Nations Conference on Trade and Deveopment*) y el UNEP (*United Nations Environmental Program*) (1947), en el que participaron destacados sociólogos, economistas y científicos de otras disciplinas, más conocido como La Declaración de Cocoyoc.”²⁸

Este concepto se relaciona directamente con el desarrollo, tanto personal como social. Por ello se establece que todo aquello que pretenda el crecimiento y que no esté enfocado o logre la satisfacción de las necesidades básicas, entendiéndose estas como todo aquello necesario para vivir es lo contrario a lo que se pretende, es decir a la idea del desarrollo; se puede hasta convertir en un obstáculo para el mismo.

²⁸ Kehl, Susana. **Cuadernos de Trabajo Social**. Pág. 202.



Se debe entender por necesidades humanas aquellas carencias, ya sean reales o simples deseos de la persona, que se convierten en exigencias para la existencia humana, que se deben cubrir para su supervivencia y desarrollo; satisfacer las carencias, fines y funciones objetivamente vitales ya sean vitales o aquellas que la persona les da ese alcance.

En este sentido, se establece la división de las necesidades, en base a la diferencia entre cuerpo y mente. En primer lugar las necesidades materiales, que se encuentran unidos con el elemento cuerpo y; en segundo lugar existen las necesidades no materiales ligadas a la mente.

2.3.2. Necesidades enfoque empresarial

Hay diversas maneras de clasificar las necesidades, la más general y para iniciar es aquella que las divide en dos grandes ramas; la primera de ellas es la llamada necesidades primarias y la segunda es conocida como las necesidades secundarias. Sin embargo, existen otras agrupaciones, las más importantes y que tienen un punto en común son los esquemas de Maslow, Herzberg y Alderfer.

- Jerarquía de necesidades de Maslow

La esquematización de las necesidades primarias y las secundarias se pueden dividir, según Maslow, en dos grandes grupos, los cuales, a su vez, se subdividen. El primero de ellos es llamado: de orden menor, en el cual se encuentran, en primer lugar las



necesidades físicas básicas, y en segundo lugar la protección y seguridad. Por otro lado se encuentra: de orden superior, en la cual están, en tercer lugar las necesidades sociales y de pertenencia, cuarto lugar la estima y status, y por último la autorrealización y satisfacción.

Con base a la jerarquía anterior, “las personas deben trabajar para satisfacer sus necesidades fisiológicas, pero cuando estas están satisfechas en cierta medida, entonces desean satisfacer otras necesidades.”²⁹ La necesidad de protección y seguridad se refiere a que la persona, el trabajador, se asegure de cubrir el primer escalón de las necesidades, es decir que las necesidades primarias estén cubiertas tanto tiempo como sea posible. Es por ello que las necesidades de seguridad y protección, se relacionan directamente con las del primer nivel, las fisiológicas.

Una vez cubiertos los dos escalones anteriormente desarrollados, el trabajador, busca de manera consiente como también por la naturaleza misma de la persona, satisfacer las necesidades de pertenecer a un lugar, a un grupo de personas, de ser aceptadas con todas sus habilidades. De esta forma logrando la estima y status que todo ser humano busca, llegando al nivel superior de autorrealización y satisfacción como persona productiva; lo que en una sociedad tanto se exige.

- Modelo E-R-G de Alderfer

²⁹ Newstrom W. John - Keith Davis. **Comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional.** Pág. 122.



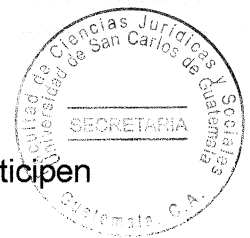
Clayton Alderfer creó, en base a la jerarquía establecida por Maslow, una nueva división de las necesidades relacionada en el ámbito del trabajo. La modificación consistió en separar las necesidades en tres niveles, siendo las siguientes: necesidades de existencia en la cual se encuentran los factores fisiológicos y de seguridad; las necesidades de relación; y por último las necesidades de crecimiento, es decir, las relacionadas con el autoestima y autorrealización.

Las necesidades primarias nacen de los requerimientos básicos de la vida y son necesarias para sobrevivir y por lo mismo son generales para todas las personas, siendo estas físicas, por ejemplo: alimento, agua, salud, vestimenta, recreación, entre otras. Las secundarias son psicológicas y sociales, algunas de éstas son: la autoestima, la sensación de deber, la autoafirmación y la pertenencia a grupos.

2.3.3. Relevancia del trabajo

El trabajo entendido como aquella actividad del hombre de transformar la naturaleza, ya sea a través de la fuerza intelectual o física, que tiene como objetivo obtener recursos, a lo largo de la historia ha sido valorado en diferente escala, brindándole más importancia y en algunos casos menos; sin embargo, siempre ha existido el estudio y análisis de este fenómeno por el papel que tiene en la sociedad.

El empleo es un elemento esencial para el sostenimiento y desarrollo de cualquier sociedad, ya que en el enfoque económico es la base de la economía productiva y por ende un factor de crecimiento en la misma área. Relacionado con esto, el trabajo es un



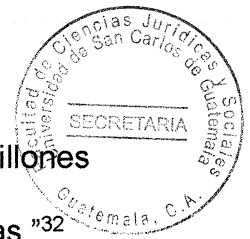
factor de cohesión y justicia social, ya que permite que las personas participen activamente en la sociedad y por ende en la distribución de riquezas. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el trabajo no solamente se debe analizar en el ámbito social, desde la perspectiva de la persona y la sociedad, sino también en el campo personal. Es por ello que el empleo es el medio por el cual, generalmente, el hombre mejora sus estándares de vida por medio del salario que este devenga a través del cual logra adquirir bienes, por ejemplo: la canasta básica, una vivienda, recreación, solventar gastos médicos, escolares, entre otros.³⁰

Desde 1995 en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y en el año 2000 en el vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, se estableció la importancia del empleo como un mecanismo fundamental para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Otorgándole un lugar central tanto en las políticas económicas y sociales.³¹

Otro de los aspectos que convierte el empleo o trabajo en un factor de relevancia en la sociedad es en el sentido que con el empleo se promueve y trabaja el desarrollo. “Los empleos vinculan a las personas con la sociedad y la economía en las que viven. El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva. El

³⁰ <http://sociologos.com/2013/07/17/que-papel-juega-el-trabajo-en-la-sociedad-que-significa-socialmente-el-desempleo-y-el-desempleo/> (Consultado: Guatemala, 01 de marzo de 2018).

³¹ <http://www.ilo.org/employment/areas/global-employment-agenda/lang-es/index.htm> (Guatemala, 04 de marzo de 2018).



cambio hacia un desarrollo incluyente y sostenible no será posible si se niega a millones de personas la oportunidad de ganarse la vida en condiciones dignas y equitativas.³²

2.4. Desempleo

Si el empleo o trabajo es el medio por el cual las personas pueden lograr desarrollarse en la mayoría de sus ámbitos, entiéndase estas como el ámbito económico, profesional, familiar, social y valoración personal. Analizándolo de forma macro es también un factor esencial para el sostenimiento y desarrollo de cualquier sociedad tanto para la cohesión social como para la economía del mismo. Es en este punto en que se debe plantear qué significa que en una sociedad exista el fenómeno contrario al empleo y a quiénes afecta de forma más directa, es decir analizar el fenómeno del desempleo.

La definición de desempleo se forma por varios elementos, que se complementan entre sí y que conlleva al déficit de oportunidades laborales. El primer carácter que conforma la idea de este fenómeno, es la capacidad, entendiéndola como la aptitud que tiene una persona para llevar a cabo alguna actividad. Relacionado con el punto anterior, esta la edad, es decir el elemento fisiológico de la persona que permite tener la fuerza física y psicológica para que socialmente sea vista como un potencial trabajador. Por último, se encuentra la situación de disposición de trabajar.³³

³² Oficina Internacional del Trabajo. **La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad al 2015.** Pág. 1.

³³ Ochoa León, Sara María. **Población y mercados de trabajo en América Latina. Temas emergentes.** Págs. 81-87.

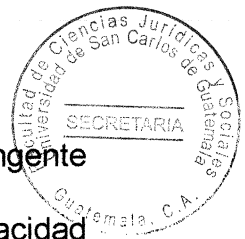


Es por ello que se establece, como idea general, que el desempleo es aquella situación anómala o fuera de lo deseable que provoca inestabilidad social y en cierto punto económico. Es una situación en la cual las personas que tienen capacidad y la edad para llevar a cabo un trabajo no disponen del mismo, estando en busca de uno y por ende se encuentran desocupadas.

Según la Organización Internacional del Trabajo el desempleo, específicamente el desempleo activo, se enmarca en tres características básicas: encontrarse sin empleo, entendiéndose este tanto a la falta de un empleo asalariado o un empleo independiente; tener la disponibilidad para trabajar; y que esta persona esté en busca de empleo. Logrando, con la unión de los tres aspectos anteriormente mencionados, formar el concepto de este fenómeno.

Sin embargo, esta definición es demasiado restringida si se lleva a cabo un análisis más profundo, ya que la situación actual de insuficiencia para generar puestos de trabajo provoca un nuevo estado, la cual tiene como resultado la desocupación desalentada que se une a la desocupación o desempleo abierto.

La desocupación desalentada, entendida esta como la situación en la cual las personas no se encuentran ocupadas teniendo la capacidad y disponibilidad de ejercer un trabajo, sin embargo estas personas no han llevado a cabo la búsqueda de trabajo. Siendo esto, ya sea, por motivo de experiencias pasadas en las cuales han fallado en el ejercicio de encontrar un empleo, también porque valoran que sus posibilidades de encontrar un empleo son mínimas. Esta inactividad "no es por condición voluntaria, sino que es



resultado de la dinámica del mercado de trabajo que excluyen a cierto contingente poblacional. El desaliento es consecuencia de un mercado laboral en escasa capacidad para absorber a la población que requiere insertarse.”³⁴

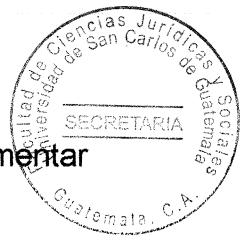
En conclusión, el desempleo en general reúne dos elementos: una situación y una actitud, pudiendo ser activa o pasiva, según las circunstancias. Siendo la primera la falta de empleo y la disponibilidad para trabajar. El segundo componente, de forma activa, la acción de búsqueda de empleo; y con el tinte pasivo, no llevar a cabo la búsqueda de un trabajo. Teniendo como resultado una gran cantidad de personas sin empleo.

2.4.1. Grupo de personas que sufren el desempleo

En la actualidad, a través de encuestas, análisis y estudios en el campo económico y social, se ha establecido que son tres perfiles de personas que sufren con mayor fuerza el desempleo, principalmente la desocupación desalentada: perfil femenino, personas jóvenes y varones en fase de retiro. Teniendo estos resultados una lógica por las características que tienen los tres perfiles.

A lo que respecta el desempleo juvenil, la Organización Internacional del Trabajo, en sus distintos trabajos titulados, Tendencias mundiales del empleo juvenil, han llegado a la misma conclusión: el desempleo juvenil es un problema que hay que erradicar. Desde

³⁴ **Ibed.** Pág. 86.



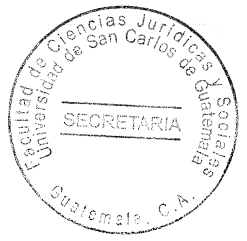
la crisis económica de 2009, ha existido un movimiento similar, de disminuir y aumentar el desempleo, que perjudica en forma directa al perfil de personas jóvenes.

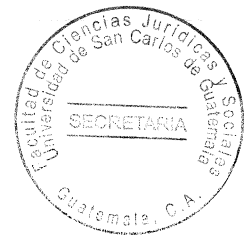
El análisis llevado a cabo a nivel macro, es decir a nivel mundial, ha establecido que no existe un crecimiento proporcional entre el ámbito económico con el crecimiento de empleos. Existiendo desventajas, en el mercado laboral, para las personas en edad para trabajar, personas en edad productiva, entre los catorce (14) y veintinueve (29) años.

Son más de dos de cada cinco jóvenes que se encuentran sin trabajo. Este fenómeno se ha desarrollado por dos factores, la falta de preparación y de experiencia laboral de los jóvenes, que son elementos que en las ofertas de trabajo se contraponen y provocan la exclusión de los jóvenes en el ámbito laboral y como resultado se tiene el desempleo.

El desempleo es una situación que debe tener prioridad para la sociedad, en su conjunto. Entendiéndose que debe participar tanto el gobierno, a través de sus políticas, como también existir el apoyo del sector privado, para lograr un equilibrio de empleos, es decir, que todo el sector, o la mayor parte, de la población en edad productiva, este logrando posicionarse en un trabajo estable y digno.

Se deben proporcionar espacios para que los jóvenes encuentren oportunidades de empleo, brindándoles las herramientas que se exigen en el mercado laboral. Otro de los aspectos que se debe trabajar es la elaboración de las ofertas de trabajo, el análisis de cada uno de los aspectos que se le solicitan a la persona para poder ser posibles candidatos al puesto de trabajo.





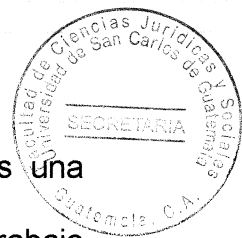
CAPÍTULO III

3. Discriminación laboral

La igualdad es uno de los derechos fundamentales que las personas deben gozar, es por ello que es reconocido como derecho humano en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el título II, Derechos Humanos, del capítulo I, son los Derechos Individuales; el Artículo 4, Libertad e igualdad, que textualmente establece: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraterna entre sí.”

Internacionalmente, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su Artículo 7, se establece: “Todos son iguales ante la ley y deben, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Sin embargo, en la actualidad y en varios ámbitos, el derecho a la igualdad se ha visto opacado o violentado, teniendo como resultado la discriminación. Miles de personas la sufren en uno de los sectores fundamentales para el desarrollo de la persona, es decir en el trabajo, iniciando en el mercado laboral. Este no es un fenómeno nuevo ya que ha existido la discriminación por etnia, creencias religiosas, políticas, por pertenencia a un



sector económico. Sin embargo, lo que se ha dado en los últimos años es una discriminación por edad, a las personas jóvenes, limitando las oportunidades de trabajo al colocar como requisitos aspectos relacionados a la edad.

La igualdad está directamente ligada con el concepto de discriminación ya que ésta última es la ruptura de la igualdad por motivos prohibidos.

La discriminación laboral provoca la violación de derechos fundamentales, el derecho a la igualdad, derecho al trabajo, derecho a la libre elección de trabajo, derecho a una vida digna y derecho al desarrollo personal. Teniendo variedad de consecuencias en la sociedad, tanto en el ámbito de desarrollo social como también en el plano económico. Según la Organización Internacional del Trabajo, la discriminación disminuye las oportunidades, desperdicia talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales.

3.1. Definición de discriminación laboral

En forma específica la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, establece que se debe entender por discriminación a: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación." La idea mencionada se puede establecer que es una definición legal o jurídica.



Para obtener una idea más clara sobre el fenómeno de discriminación laboral, es importante establecer el significado de discriminación. Para iniciar esta idea, se parte del concepto que brinda la Real Academia Española, entendiéndose esta primera idea como la definición en el lenguaje común: “Seleccionar excluyendo. Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.”³⁶

En el lenguaje jurídico, conserva la esencia de la idea anterior, sin embargo, cuando se analiza en este ámbito se entiende como concepto negativo, es decir: “Tratar a una persona de forma desfavorable por un motivo prohibido. Cualquier distinción no es ilícita y no constituye una discriminación. Las personas pueden recibir un trato diferente de forma lícita. Una discriminación supone la conjunción de varios elementos. Una distinción o una diferencia de trato tan solo es una discriminación cuando sea ilícita. Se produce una discriminación cuando una diferencia de trato desfavorable es ilegítima y se fundamenta en un criterio prohibido por el derecho como fundamento en el que basar las distinciones jurídicas.”³⁷

La discriminación laboral ocurre en diferentes etapas de la actividad profesional. Como primer punto es el momento al acceso al empleo, cerrando las puertas a ciertas personas con ciertas características requeridas en las ofertas de trabajo, la discriminación es rechazada por provocar exclusión. Ya en el trabajo mismo, es el segundo escenario en el cual ocurre la discriminación, ésta relacionada con los derechos

³⁶ <http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2> (Consultado: Guatemala 05 de abril de 2018).

³⁷ MINE, Michel. “Lucha contra la discriminación: Las nuevas directivas de 2000 sobre la igualdad de trato – Los conceptos de discriminación directa e indirecta”. Pág. 1.



que se le otorga al trabajador, entendiéndose estos como el salario, las condiciones de empleo, asensos, vacaciones, horario, formación profesional, despido, entre otros.

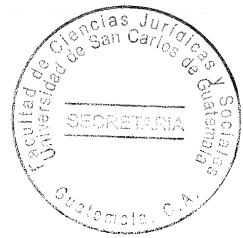
“Discriminación significa diferencias o distinguir cosas entre sí. Es tratar con inferioridad a personas o colectividades determinadas. La discriminación laboral es aquella que comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivaciones ajenas a su capacidad laboral.”³⁷

Anteriormente se estableció que la discriminación laboral puede existir en sus diversas fases o momentos, en los cuales se violentan diversos derechos laborales de la persona, ya sea, al momento de la búsqueda de empleo (ofertas de empleo elaboradas por el empleador), ya cuando se está llevando a cabo la prestación de servicios como trabajador (ejecutando el contrato de trabajo), como también en el instante y proceso de despido (terminación de la relación laboral).

Para el presente análisis, interesan las ideas de varios pensadores que han estudiado la discriminación laboral, específicamente en la oferta de trabajo. Señalan que en esa fase, la intención y el ejercicio de insertarse en el mundo laboral existen aspectos socio demográficos que pueden provocar la discriminación en este momento. “Para las perspectivas de oferta laboral hay variables estrictamente socio demográfico; este es el caso de sexo, edad, estado civil y educación.”³⁸

³⁷ Arroyo Zapatero, Luis Rodolfo. **Discriminación laboral**. Pág. 33.

³⁸ Bodson, Paul. **Las nuevas caras del empleo**. Pág. 61.



3.2. Discriminación indirecta

La discriminación indirecta es aquella en la cual el sujeto activo, es decir, aquel que lleva a cabo las acciones que provocan la discriminación, no lo realiza de forma directa, sino que sus acciones tienen como resultado la discriminación o podrían provocarla. Es por ello que no se toma en cuenta la intención del sujeto sino el efecto que se tiene o podría tener.

Para definir la discriminación indirecta se debe tener en cuenta ciertas características que la conforman, siendo estas las siguientes:

- Debe existir el elemento que provoca la exclusión y discriminación, pudiendo ser esta una norma, regla, directriz o una práctica, dentro de la empresa o el Estado.
- El elemento anterior debe ser visto y considerado como una razón o criterio neutro, ya que la discriminación no debe ser llevada a cabo de forma directa, sino una consecuencia sin premeditación.
- Sin embargo, el criterio utilizado en la norma, regla, directriz o aplicada en la práctica, existiendo la posibilidad de que sobrevengán desventajas particulares para las personas que se encuadren a tales criterios, lo provoca.
- Salvo que los tres elementos anteriores sean aplicados fundamentados por objetivos legítimos.



Teniendo en cuenta estos cuatro elementos y la definición pura de discriminación, se puede establecer que la discriminación indirecta es el resultado del trato que un patrono o Estado le otorga a cierto grupo de personas con base a criterios, para ellos neutros, ya sea criterios de edad, raciales, religiosos, políticos, entre otros; provoca las desventajas (diferenciar o distinguir) a ciertas personas por estar dentro o fuera, sea el caso, de los criterios establecidos por el agente activo.

3.3. Clases de discriminación laboral

La discriminación laboral puede expresarse por la aplicación de diferentes caracteres, ideas, características, es decir; por distintos criterios aplicados, en este caso específico, en las ofertas de trabajo, que provocan la distinción entre las personas y la disminución de la libre elección de empleo y por ende del derecho fundamental de trabajar. Las más comunes o conocidas son la de sexo o género y la edad, sin embargo, existen más factores utilizados que provocan la discriminación.

3.3.1. Por razón de estado civil

Se debe entender la discriminación por razón de estado civil la diferencia basada en el estado de una persona, es decir, su existencia o posición relacionada con la sociedad otorgándole derechos y reclamándole el cumplimiento de ciertas obligaciones (es en este momento en que se convierte en estado civil). Existiendo variedad de estados civiles, entendiéndose este en forma amplia. En relación con los derechos de la familia, se encuentra el matrimonio que otorga a la persona el estado de casado y si éste no



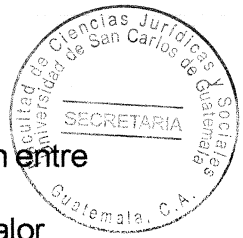
existiera se considera que la persona es soltera. Por filiación, padres e hijos; por razón de nacionalidad, siendo la persona considerada nacional o extranjero; teniendo en consideración la edad, mayor o menor de edad; entre otros.

Este tipo de discriminación se refleja en el momento en que el empleador lleva a cabo la distinción entre sus trabajadores, o candidatos para el puesto, basado en criterios de este tipo. Estableciendo como requisito en una oferta de trabajo cierto estado civil para ser considerado posible persona que ocupe el puesto y en el caso de que ya estén laborando otorgando ventajas por cumplir con cierto estado.

3.3.2. Por razón de sexo-género

La discriminación relacionada con el sexo-género es el tipo de discriminación que en la actualidad se conoce más por la sociedad, por la lucha de las mujeres para un trato igualitario frente a los hombres, principalmente en el ámbito laboral. Esta discriminación es el trato desigual, llevando a cabo distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de género, analizándolo socialmente, mujer y hombre, o por sexo, estudiando desde el punto científico, femenina o masculino; provocando un trato desigual otorgando beneficios a un grupo y disminuyendo los mismos a otro con base a este criterio.

Internacionalmente se ha luchado para reducir y en algún punto eliminar la discriminación hacia las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Expresados en tratados o convenios a nivel universal: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en



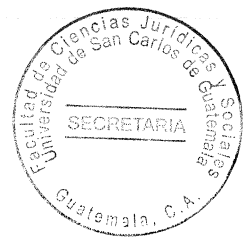
materia de empleo y ocupación, Convenio 100 de la OIT igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Este tipo de discriminación, al igual que la discriminación por motivo de estado civil, se puede expresar tanto en la fase de búsqueda de trabajo, en las ofertas de trabajo, como también ya dentro de la estructura de la empresa y en la ejecución del trabajo y los beneficios que se otorgan. Desarrollando el primer momento, expresándose en los perfiles establecidos por el empleador, en las cuales se expresa como requisito, en el perfil del puesto, el sexo de la persona; sin que esta cualidad sea trascendente en el cargo.

3.3.3. Por razón de religión

Esta clase de discriminación es basada en las creencias de las personas, es tratarlas de manera diferente provocando una situación no favorable derivado de sus creencias religiosas.

Este aspecto se da principalmente en las ofertas de trabajo, estableciendo como requisito que profesen una religión específica o que no sean practicantes, convirtiéndose en una limitación para convertirse en un posible candidato para el puesto. Este tema ha sido relevante en todos los tiempos, es por ello que existen instrumentos internacionales de derechos humanos que prohíben este tipo de discriminación, por violentar el derecho fundamental de la igualdad y libertad de culto, reconocidos tanto a nivel universal como nacional.



3.3.4. Por razón de edad

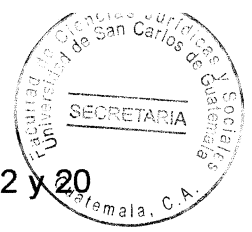
La discriminación por razón de edad se ha analizado y estudiado desde la perspectiva discriminación a personas de edad avanzada, las conocidas como trabajadores en retiro. Sin embargo, se ha estado exteriorizando un fenómeno nuevo, el desempleo de personas jóvenes, en edad productiva en el sector laboral.

Por edad se debe entender el tiempo de vida de un agente, la edad cronológica. Socialmente se establecen, según la edad, las etapas de la vida de una persona, es decir, entre que intervalo de edad se considera a una persona como niño, adolescente, adulto, y adulto mayor.

Legalmente se preceptúa lo que se entiende por niño y adolescente, esto en la Ley de protección integral de la niñez y adolescencia, Decreto ley número 27-2003, en su Artículo 2, que literalmente norma lo siguiente: "Para los efectos de esta ley se considera niño o niña, a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad y adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad."

Llevando a cabo el estudio en el sector sociológico se establece que el ser humano se desarrolla en siete etapas, siendo estas: prenatal, infancia, niñez, adolescencia, juventud, adultez y ancianidad. Para este punto, interesa solamente, las cuatro últimas etapas.

- Cuarta etapa: por adolescencia se debe entender el intervalo entre los 12 y 20 años de edad.



- Cuarta etapa: por adolescencia se debe entender el intervalo entre los 12 y 20 años de edad.
- Quinta etapa: se está en la juventud cuando la persona está entre los 20 años y 25 años de edad.
- Sexta etapa: también conocida como la adultez, comprende entre los 25 años y 60 años.
- Séptima etapa: la ancianidad inicia a los 60 años y termino hasta el momento que la persona fallece.

Para analizar la discriminación en el ámbito laboral en relación con la edad, se debe tener presente el concepto de población en edad de trabajar, ya que es esta la porción de la sociedad que interesa en el presente análisis. Se debe entender por población en edad de trabajar al grupo de personas dentro de una sociedad que puede ser miembro del mercado de trabajo, formando parte de la conocida oferta de trabajo.

La realidad nacional, la legislación de la edad mínimo permitido para que alguien labore y la escolaridad obligatoria son aspectos utilizados para lograr establecer el parámetro de edad que se considera necesario en la clasificación anterior. Es por ello que se debe tener en cuenta la regulación de la capacidad legal en cada país, en forma específica, la capacidad legal para incorporarse al mercado de trabajo. "El ordenamiento social establece la duración de la vida activa de los trabajadores, desde su ingreso al mercado



de empleo hasta la jubilación. Protege el trabajo de los menores para evitar su explotación y en principio impide que el jubilado ingrese nuevamente a la relación laboral, si bien permite excepciones en algunos casos.”⁴⁰

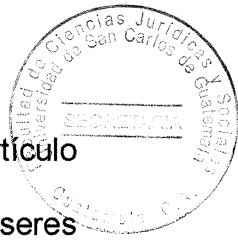
Este tipo de discriminación se refleja en las propuestas u ofertas de trabajo que llevan a cabo los empleadores, ya que en los requisitos que establecen indican la edad necesaria para cumplir con el perfil de trabajador que se está requiriendo.

3.4. Discriminación laboral en Guatemala

Socialmente la discriminación es un fenómeno que se rechaza ya que afecta la convivencia y por ende la paz, como también elimina el derecho a la igualdad, el cual es un derecho humano y fundamental. Es por ello que por medio de diversos mecanismos se ha logrado disminuir, uno de éstos es la legislación, la prohibición de llevar a cabo cualquier práctica discriminatoria. En el ámbito laboral, se ha llevado a cabo tal prohibición en cualquier aspecto del empleo y teniendo en cuenta las distintas razones por las que se puede llevar a cabo la práctica de discriminación.

La Constitución Política de la República de Guatemala es la ley suprema y por ende se encuentra en la cúspide de la legislación de Guatemala, en ella se encuentran las normas y parámetros generales que se deben respetar y que son fundamental para la convivencia en la sociedad. En relación con la discriminación, la Carta Magna lo

⁴⁰ Capón Fias, Rodolfo; Eduardo Giorlandini. **Diccionario de Derecho Social, Derecho del trabajo y seguridad social.** Pág. 183.



desarrolla en forma de protección y reconocimiento al derecho de igualdad, en el Artículo 4, libertad e igualdad, que textualmente establece: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraterna entre sí.”

En el capítulo II, que se denomina derechos sociales, sección octava, que desarrolla el tema: el trabajo, se analiza todo lo relativo a los derechos mínimos que se deben observar en el ámbito laboral, es decir, que indica las directrices en las cuales las leyes laborales y todo acto relacionado con el trabajo deben seguir. Como primer punto, en el Artículo 101, se reconoce el derecho al trabajo, siempre teniendo como base la justicia social y ésta se relaciona directamente con la idea de la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral, basado en la propuesta de la existencia de un ambiente en donde existan oportunidades para todos, en forma equitativa.

Artículo 101, derecho al trabajo de la Constitución Política de la República de Guatemala: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

En el Artículo 102 del mismo cuerpo legal, se desarrolla, de forma específica, los derechos sociales mínimos de la legislación laboral. En diversas literales, se desarrollan, en algunas de forma directa y en otras en forma indirecta, lo relativo a la discriminación y las diferentes maneras en las cuales se puede expresar: por razón de género, por



razón de nacionalidad, por edad, por condiciones o situación, por razón de discapacidad, entre otros aspectos.

Artículo 102, derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, de la Constitución Política de la República de Guatemala:

“Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a. Derecho a la libre elección de trabajo y condiciones satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; (...)

c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; (...)

k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;



l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia físicas, psíquicas o sensoriales;

n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones; (...)

r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. (...)"

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala es la ley ordinaria fundamental en el derecho de trabajo, ya que es en este cuerpo normativo en donde se ha desarrollado la normativa en el ámbito laboral, los derechos y obligaciones tanto del patrono como del trabajador, la relación que estos mantienen, las diversas figuras propias que nacen de esa relación, los principios generales y las garantías que rodean a los sujetos de este derecho. En relación con la discriminación



laboral, se desarrollan ciertos artículos de forma concreta y otros de forma indirecta, logrando proteger a las personas de la discriminación.

En el cuarto considerando del Código de Trabajo, literal d) desarrolla la característica ideológica de realidad y objetividad, también vistos como principios generales de este derecho. El primero hace referencia que en el ámbito laboral se tendrá en cuenta, principalmente, al hombre y su entorno, es decir, todos los factores que crean cierta situación, para poder llevar a cabo un análisis más cercano a cómo sucedieron los hechos. La objetividad se relaciona con el principio ideológico, ya que para resolver conflictos que puedan surgir se tendrá como base los hechos concretos y tangibles de la situación.

Considerando cuarto del Código de Trabajo, de forma literal desarrolla lo anterior de la forma siguiente: “d) El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

En el mismo considerando anteriormente mencionado en su literal e) se establece la característica de público, es decir, que el derecho de trabajo es parte del derecho público, teniendo como base la idea de que el interés público, social o colectivo prevalece sobre el interés privado. Literalmente establece: “e) El Derecho de Trabajo es

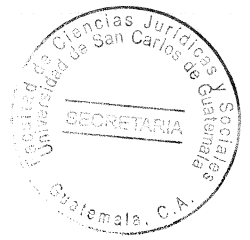


una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

De forma expresa en el Artículo 14 BIS, del mismo cuerpo legal que se está desarrollando, se encuentra regulada la prohibición de discriminación por diversos motivos, como lo son: raza, religión, credos políticos y situación económica; para poder asistir a los lugares, que los trabajadores tienen acceso por el simple hecho de formar parte de la empresa o institución como trabajador de la misma.

Artículo 14 BIS del Código de Trabajo: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de su salario ni a la importancia de los cargos que desempeñen.”

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, número 111 de la Organización Internacional de Trabajo, es el instrumento internacional por medio del cual se establece lo que se debe entender por discriminación y lo que comprende este concepto y fenómeno, las consecuencias y los resultados que éste causa, como también la tarea que tienen los Estados parte para disminuir y en algún punto eliminar la discriminación en el ámbito de trabajo, tanto para lograr la igualdad de oportunidades como también para la igualdad de trato dentro de un empleo u ocupación.



CAPÍTULO IV

4. Mercado laboral

Para que exista en el ámbito laboral la relación más básica que genera los derechos y obligaciones laborales y demás figuras de esta naturaleza, es decir la relación entre trabajador y empleador o patrono, es necesario la existencia de un mercado laboral, la coexistencia continua de oferta laboral y demanda laboral. En la cual participarían ambas partes, los empleadores como generadores de empleos, puestos de trabajo, oportunidades de trabajo, es decir: generando oferta laboral; y por otro lado los sujetos potenciales para prestar su fuerza de trabajo, los que se encuentran en la edad legal para trabajar, que conforman la demanda laboral.

Los conceptos antes mencionados son básicos para entender el fenómeno del desempleo ya que es en este ámbito donde surgen las puertas de entrada como también los obstáculos para conseguir un puesto de trabajo. Es por ello que es fundamental el entendimiento de cada uno de ellos, para poder lograr tener una idea general del mercado laboral y cómo es que en este círculo es donde surge el fenómeno de desempleo.

En este sentido se debe entender por mercado laboral al ambiente donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. Teniendo gran importancia para la sociedad y su mal funcionamiento puede provocar situaciones negativas como es el desempleo, suponiendo una pérdida de producción potencial. Como cualquier otro mercado, este se



rige por la ley en el cual se fija el salario, las condiciones laborales mediante un proceso de negociación, determinándose así el nivel y la calidad de vida de los trabajadores.

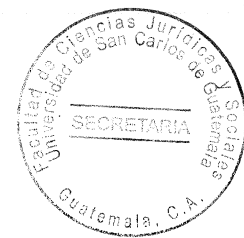
4.1. Definición de ofertas de trabajo

Los oferentes de empleo son todas aquellas personas que por cualquier situación tienen un puesto de trabajo o varios disponibles y necesitan cubrirlo con la mejor persona, es decir, aquella que llene los requisitos solicitados por el empleador. Esta búsqueda se puede realizar utilizando varios instrumentos como lo son: los medios de comunicación, redes sociales, las empresas que se dedican al reclutamiento y recomendaciones; por medio de los cuales se publica la oferta con las condiciones de trabajo que ofrece como también los requisitos que deben de cumplir los aspirantes.

En el siglo XXI las personas cuentan con más herramientas por las cuales pueden llevar a cabo la búsqueda de personal, enviando un mismo mensaje por medio de varias vías a la vez, y con el mismo objetivo.

La oferta en el ámbito laboral se debe entender como aquella propuesta que se lleva a cabo dentro del mercado laboral en la cual se encuentra el perfil del trabajador que se necesita, las habilidades que debe tener, características generales como específicas; según el trabajo que se requiere, el sueldo y las condiciones de trabajo. "Promesa, que se hace de dar, cumplir o ejecutar una cosa. Propuesta para contratar."⁴⁰

⁴⁰ Ossorio Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. Pág.652.



4.2. Clases de oferta de trabajo

Ya que la oferta de trabajo, según su definición, es uno de los instrumentos utilizados por los empleadores para llenar vacantes que tengan en su empresa, es decir, reclutar nuevo personal con las características necesarias para desempeñar el puesto, las cuales deben llegar al público y así encontrar a la persona más apta para el puesto, existiendo diferentes medios por los cuales se puede hacer viral una oferta de trabajo.

Generalmente en el mercado laboral existen dos clases de ofertas de trabajo. La primera es aquella que el empleador es el que hace pública la oferta de trabajo, por diversos medios, ya sea físicos o virtuales; y el segundo es la persona que busca trabajo el sujeto activo de esta actividad, es decir, aquel que manda su hoja de vida o papelería a una empresa con la posibilidad que estén buscando candidatos para un puesto de trabajo.

Se conoce como oferta de empleo manifiesta, a la primera idea que se expresó en el párrafo anterior. Es manifiesta ya que es el empleador quien da a conocer, por medios públicos, su intención de contratar nuevas personas. Es una de las formas más antiguas y utilizadas para reclutar personal.

Actualmente no solamente se lleva a cabo en periódicos, revistas, o medios publicitarios de este tipo, sino utilizando la vía virtual. Con el desarrollo del internet y páginas web se ha creado plataformas dedicadas a la publicación de ofertas de empleo en las cuales las personas en busca de trabajo se topan con las primeras oportunidades. También se han creado aplicaciones dedicadas exclusivamente para las ofertas de trabajo.



El segundo caso es conocido como oferta de trabajo oculta, es el mecanismo por medio del cual los sujetos en busca de trabajo llevan a cabo la parte activa, presentando su cv o su hoja de vida directamente a la empresa en donde han conocido que necesitan trabajadores o que desean trabajar en ese lugar. En este caso el área de recursos humanos es quien verifica tal solicitud y si se tiene puesto de trabajo en el cual se necesita personal, se analiza tal solicitud comparándolo con el perfil de la persona que se necesita para luego iniciar el proceso de reclutamiento. Este modo es uno de los más utilizados, ya que la solicitud la pueden tener en cuenta en ese momento o en un futuro.

Otras de las formas más utilizadas para llevar a cabo ofertas de trabajo es el uso que brinda la herramienta de las redes sociales y aplicaciones de empleo. Por medio de las cuales ambas partes (personas que buscan trabajo y empleadores que necesitan personal), publican perfiles de trabajadores que requieren, además de los puestos de trabajo que tienen vacantes, utilizándolos también como buscadores de perfiles de trabajadores, estos últimos los suben al internet directamente los sujetos que buscan empleo, y los empleadores son los que lo encuentran y ya inician el proceso de reclutamiento.

4.2.1 Publicación de ofertas de trabajo

Para que en el mercado laboral exista un movimiento continuo entre oferta y demanda laboral es necesario hacer público tanto la oferta de empleo como la demanda de trabajo. Esto se lleva a cabo por medio de los diferentes medios de comunicación, ya sean los escritos, hablados y visuales. En este ámbito se utilizan los medios de comunicación



masiva, es decir aquellos por medio de los cuales se llega a mayor número de personas.

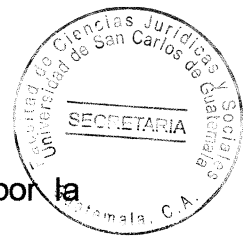
Los más utilizados para la publicación de ofertas de trabajo son: los periódicos, revistas, radio, como también sitios web enfocadas en el mercado laboral, conocidos como portal de empleo; siendo éstos los más utilizados por jóvenes.

Se debe tener en cuenta que muchas de las ofertas de trabajo se encuentran ocultas, en el sentido que los empleadores llevan a cabo la búsqueda de trabajadores por otros medios que no son públicos, utilizando sus propias fuentes de reclutamiento, como lo son: intermediarios, bases de datos y referencias de personas de confianza.

Los empleadores ya tienen analizado y creado el perfil de la persona que necesitan para el puesto, con las características y habilidades necesarias para desempeñar el trabajo. Ya sea que éste utilice los medios públicos, que es el medio por el cual la mayoría de las personas utilizan para buscar empleo, o utilicen sus propias herramientas de reclutamiento, que es el medio que las personas que buscan trabajo menos utilizan, en el sentido que dan sus referencias a personas conocidas, sin embargo, no es su primera opción como oportunidad de entrar en el ámbito laboral.

Algunos ejemplos de sitios de publicación de ofertas de trabajo, como también de demanda de trabajo, son los siguientes:

Forma escrita: aunque este medio de comunicación masiva, los periódicos en forma física, y no virtual, era uno de los medios más utilizados por las personas en busca de trabajo, ya que existía un sector específico de anuncios de ofertas de trabajo, de forma



amplía; sin embargo, actualmente, se disminuyó el espacio en este medio por la existencia de nuevos instrumentos más eficaces para la publicación de ofertas y demandas de trabajo. Prensa Libre y El Diario, son de los periódicos de Guatemala en los cuales se puede visualizar con mayor facilidad y constancia este fenómeno de ofertas de trabajo.

Por otra parte se encuentra el medio de comunicación, que actualmente más se utiliza, que es el internet, en el cual se pueden encontrar páginas web dedicadas al mercado laboral, es decir a la publicación de ofertas de trabajo o empleo como también espacios para que las personas den a conocer su hoja de vida y así empleadores en búsqueda de trabajadores se interesen y los recluten. Algunos ejemplos de estos espacios que en Guatemala se desarrollan y se utilizan son los siguientes:

- Tecoloco: es uno de los sitios web más populares en el mercado laboral, tanto para los empresarios en reclutamiento de personal como también para las personas que están en búsqueda de empleo. Es una página dedicada principalmente para los empresarios en búsqueda de trabajadores, es decir es un tipo de bolsa de empleos, publicación de ofertas de trabajo.

Los beneficios que esta página ofrece es el crecimiento del mercado laboral. Los empleadores cuentan con una forma de publicar los perfiles de puestos que tienen vacantes, obteniendo respuestas directas, consiguiendo de forma rápida el primer encuentro, es decir su perfil y su demanda de trabajo, las características y habilidad que ese sujeto puede ofrecerle.



Tecoloco.com es una página web líder en el mercado de bolsas de trabajo, con visión en el área de Recursos Humanos brindando soluciones integrales ya que tienen el fin de ser parte activa de sus clientes en el desarrollo y crecimiento de su capital humano.

“Algunos de los beneficios que ofrece son: Reducción de costos: Los costos del reclutamiento en línea a través de Tecoloco.com, son mucho más bajos que los métodos tradicionales. Efectividad: Al publicar un anuncio o realizar búsquedas en Tecoloco.com, usted obtiene respuesta inmediata, con solo hacer un “click” usted tiene el acceso a candidatos calificados que llenan los requisitos del perfil solicitado. Productividad: Al utilizar Tecoloco.com, usted puede aplicar los filtros que desee, de tal forma que optimiza su tiempo en búsqueda de candidatos.”⁴¹

- CompuTrabajo: este sitio web abarca el mercado laboral de Latinoamérica, es decir, que ofrece el espacio para los empresarios y personas en busca de trabajo de diversos países que abarcan ese espacio, algunos de ellos, en los cuales se ha popularizado y por ello se encuentra como la primera opción de sitios para búsqueda de trabajo, son: Colombia, Perú, Argentina, Uruguay, Guatemala, Ecuador, El Salvador, Honduras, Venezuela, Nicaragua, Cuba y Costa Rica. “La web ofrece a las empresas herramientas avanzadas para la gestión de los procesos de selección y facilita a los profesionales el acceso a nuevas oportunidades de trabajo.”⁴²

⁴¹ Tecoloco.com. www.tecoloco.com.gt. El sitio que mueve el trabajo. <https://www.tecoloco.com.gt/fmQSomos.aspx>. (Consultado: Guatemala 12 de mayo de 2018).

⁴² Bolsa de trabajo, CompuTrabajo.com. <http://www.gt.computrabajo.com/quienessomos/> (Consultado: Guatemala 12 de mayo de 2018).

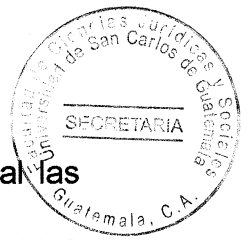


- **Trasdoc:** esta página de ofertas de trabajo se caracteriza por la conexión directa que provoca entre el empleador y la persona que busca empleo, es decir que en la mayoría de los casos no existe una tercera persona, conocidos como empresas de reclutamiento. En este sitio se debe crear un perfil, ya sea de reclutador o de interesado en conseguir trabajo, dividen su página en diez ventanillas, en las cuales se pueden encontrar: inicio, mis procesos, trabajos, currículos, empresas, artículos, contáctenos, tarifas, ayuda y noticias.

Otras de las plataformas más utilizadas en el mercado laboral son las redes sociales, ya que son un espacio en la internet en la cual las personas, que tienen en común algún aspecto, como pueden ser: amistad, intereses, pasatiempos, parentesco, trabajo y gustos; pueden comunicarse de forma inmediata y con mayor facilidad, intercambiando información valiosa para todo su círculo.

Existen espacios, especializados en el ámbito laboral, es de decir, de oferta y demanda de trabajo. Convirtiéndose en lugares en los cuales patronos, trabajadores y posibles candidatos encuentran la forma de intercambiar perfiles de vacantes y hojas de vida, logrando contratar nuevo personal y que personas encuentren trabajo.

Estas redes sociales se utilizan como una red de contactos que facilitan la búsqueda de empleo. Por estar conectadas con personas de intereses y profesiones semejantes, enfocados en una misma meta: crecimiento profesional. Brindan oportunidades de empleo e intercambio de hojas de vida, facilitando la búsqueda de trabajo como también nuevas oportunidades para emprender.



Una de las más conocidas es la red social *LinKedin*, es un espacio en el cual las personas hacen público su experiencia laboral e intereses por tal trabajo, empresa o necesidades, brindándole la oportunidad a diversos patronos o reclutadores para ampliar su planilla y a los trabajadores encontrar nuevas oportunidades laborales.

Por otro lado, se encuentra *Freelancer*, siendo una plataforma con objetivo a encontrar oportunidades de empleo. Las empresas pueden subir a la red los puestos que se ofertan y las características del empleo para que las personas interesadas en el puesto manden directamente su formación y experiencia, es decir ofrecerse al empleador que está buscando nuevos trabajadores.

Friendsandjob empezó como un proyecto que tenía en mente brindarle oportunidad a aquellas personas que empezaban a incensarte al mundo laboral y que no hayan terminado sus estudios, y es así como se sigue trabajando en esta red. *Facebook*, una de las redes sociales más famosas y utilizadas por todo el mundo, es un sitio en el cual se puede llevar a cabo interacción entre empleadores y trabajadores o candidatos para algún puesto; directamente en la página de la empresa en donde éstas publican vacantes de puestos y el perfil que están buscando o en grupos dedicados especialmente al intercambio de información de puestos y hojas de vida para poder ayudarse mutuamente.

Actualmente existen varias y diversas plataformas en la cual se pueden publicar las ofertas de trabajo como también formas en las cuales las personas pueden dar a conocer su experiencia y sus habilidades, opciones para todo tipo de personas, para



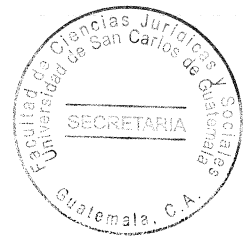
que el mercado laboral se siga desarrollando, creciendo y llegando a personas de una forma más rápida.

4.3. Características de la oferta de trabajo

Todas las ofertas de trabajo guardan en común características que son propias de este tipo de oferta, que las distinguen y que en general las elaboran de una forma específica para poder lograr obtener la meta, es decir, que personas interesadas y que llenan los requisitos se comuniquen con ellos y así lograr comenzar el procedimiento de reclutamiento y contratación.

Como primer punto se encuentra a grandes rasgos de qué se trata el trabajo, descripción del puesto y las funciones del mismo, para dar una primera idea o impresión a las personas que están en busca de trabajo. A continuación, se establece el perfil del trabajador que se necesita para llenar la vacante, entendiéndose como perfil las características del trabajador que se está buscando, éstas, en general, pueden ser: rango de edad, nivel de escolaridad, años de experiencia en el campo, disponibilidad de tiempo y habilidades necesarias. Por otro lado, se coloca si se pagarán prestaciones de ley y el rango de salario que están dispuestos a pagar.

Es decir, que las ofertas de trabajo son el instrumento que utilizan los empleadores para ofrecer empleo y es el medio por el cual las personas desempleadas o que están en busca de un nuevo trabajo ubican una vacante y así poder comenzar el proceso de contratación.



4.4. Oferta de trabajo según la legislación guatemalteca

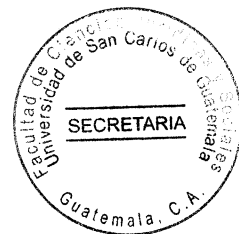
En la legislación guatemalteca, tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como también en el Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y demás cuerpos normativos del área laboral, no se regula lo relativo a las ofertas de trabajo, es decir que no existe, legalmente, qué requisitos deben colocarse en el mismo o qué debe tener en cuenta el empleador para contratar a una persona.

El empleador tiene libertad para contratar, en el sentido de elegir entre los mejores candidatos que para ellos llenen, de mejor manera, los requisitos que estén buscando en la persona para llenar la vacante. Cumpliendo un procedimiento de reclutamiento. En el sector público, en la Carta Magna, en su artículo 113 se regula lo relativo a lo que se debe tener en cuenta para optar un puesto público, es decir las únicas razones para el otorgamiento de un puesto: méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

Artículo 113, derecho a optar a empleos o cargos públicos: “Los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.”

En relación con la publicación de ofertas de trabajo, el empleador debe tener en cuenta no encuadrar en discriminación por los requisitos que solicitan en la misma, ya que en la legislación sí se encuentra la prohibición de discriminar por motivos de sexo, cultura, etnia, por creencias, por edad o por otro aspecto que pueda ser tomado como subjetivo.





CAPÍTULO V

5. Discriminación a personas jóvenes en el ámbito laboral en la Ciudad de Guatemala al momento de solicitar trabajo en base a solicitudes o propuestas de trabajo con requisitos contraproducentes

Se debe entender que cualquier tipo de trato que lleve implícito la exclusión y que tenga como base un criterio que provoque la diferenciación entre un grupo de personas y otro, teniendo como resultado a desigualdad, es el fenómeno conocido como discriminación.

En la etapa precontractual la discriminación por edad está evolucionando, ya que no solamente está afectando a las personas de edad avanzada sino también a los jóvenes; siendo esto por la existencia de requisitos que se contraponen en una misma oferta de trabajo, no guardando un sentido lógico para que una persona de cierta edad pueda cumplir con el requisito de años de experiencia como también del grado académico.

5.1. Requisitos contraproducentes

Las ofertas de trabajo guardan un modelo general en su estructura, en el cual una de las partes que la forman es el requerimiento de llenar ciertos requisitos que para el empleador son necesarios para cubrir el puesto de trabajo. Es necesario cumplir con estas exigencias para que una persona pueda ser considerada candidata en el proceso de reclutamiento, al faltarle una o varias de ellas no podrá optar a iniciar el mismo. Es decir, por no cumplir uno de los requisitos del perfil del trabajador que se ha publicado

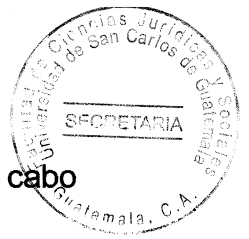


a través de la oferta de trabajo la persona que está en busca de empleo queda directamente excluido de la oportunidad de cubrir el puesto.

Los requisitos requeridos en una oferta de empleo deben guardar concordancia entre sí, es decir, que coexistan uno tras otro, para que en la realidad cualquier persona, que posea los conocimientos técnicos mínimos necesarios para el desempeño del puesto, pueda optar al cargo, luego de haber tenido la oportunidad de iniciar el proceso interno de cada empresa. Un ejemplo de esto, es el siguiente: que la edad solicitada tenga relación tanto con los años solicitados de experiencia en el área como también con el nivel de escolaridad, entre otras relaciones lógicas que debe existir entre uno y otro requisito.

Sin embargo, puede suceder que el estudio del puesto y la idea que tenga el empleador sobre la persona que desea contratar no estén en concordancia. En decir, que el puesto puede requerir ciertas cualidades y el patrono o quién este encargado de buscar a la persona para cubrir el puesto, este enfocado en otras características, provocando un choque entre los requisitos plasmados en las ofertas de trabajo. Teniendo como resultado lo contrario de lo buscado o no obtener el resultado que se estaba buscando.

Según la Real Academia Española, obtener el efecto contrario al deseado, es el adjetivo que se conoce como contraproducente. Los requisitos dentro de una oferta laboral pueden calificarse como contraproducentes, en el sentido de que uno y otro se eliminan y no permiten que ciertas personas cumplan con todos los requisitos requeridos, ya que si se cumple uno de ellos otro de los mismos se elimina y por ende no se cumple con el



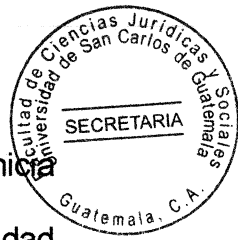
perfil, por ello no se podría iniciar el proceso, presentando la hoja de vida o llevar a cabo la primera entrevista, por quedar eliminada la oportunidad.

Dentro de una oferta de trabajo los requisitos que más se excluyen son: la edad, los años de experiencia y la escolaridad; los cuales deberían ser aquellos que más relación deberían tener y en la realidad son los que se contraponen. La persona joven que está en busca de trabajo y encuentra alguna oferta, leen las características para optar a iniciar el proceso de reclutamiento, estando éste dentro del parámetro de edad y con el nivel de escolaridad, sin embargo, no llena el requisito de experiencia por exigirse demasiada de la misma, además de solicitarla en en el área del puesto vacante, no siendo posible cubrir los año por la edad de la persona o por la escolaridad que se tiene.

Se debe observar que el factor edad tiene influencia directa y lógica con la experiencia profesional que una persona va a tener, por ejemplo: un sujeto de treinta y ocho años posee mayor experiencia que un sujeto de veinticinco años.

- Edad: "tiempo de vida del agente. El ordenamiento social establece la duración de la vida activa de los trabajadores, desde su ingreso al mercado de empleo hasta la jubilación. Protege el trabajo de los menores para evitar su explotación y en principio impide que el jubilado ingrese nuevamente a la relación laboral, si bien permite excepciones en algunos casos."⁴³

⁴³ Capón Filas, Rodolfo; Eduardo Giorlandini. **Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y seguridad social.** Pág. 183.



Se debe tener en cuenta además la edad productiva de una persona, que no inicia con el ingreso al mundo laboral, sino que, legalmente, desde que tenga capacidad para prestar sus servicios a un empleador. Es por ello que es necesario que exista regulación y protección para este grupo de personas, evitando la exclusión que pueden sufrir por la característica etaria y además por no pertenecer de forma directa en la esfera productiva de trabajo.

- Experiencia profesional: cumulo de conocimiento, aptitudes, habilidades y práctica que una persona tiene como resultado de prestar sus servicios profesionales, en el trascurso del tiempo, a otra u otras personas. Esta se calcula o mide por el tiempo en que un sujeto se ha desarrollado dentro de su área profesional, en actividades específicas.

Este requisito está relacionado directamente con los años que la persona posee, como primer punto por la edad que debe tener para iniciar una vida laboral, por consiguiente, también se relaciona con el conocimiento técnico que debe tener obteniéndolo a través de los estudios y por último se conecta con el tiempo que éste ha logrado prestar sus servicios, cumpliendo con los dos primeros puntos.

- Escolaridad: años estudiados en un centro de estudios. También se puede entender como los cursos aprobados. Regularmente se mide por la terminación de ciertos ciclos, preprimaria, primaria, secundaria, diversificado, carrera universitaria, posgrado, maestría y doctorado. Otro de los requisitos solicitados en las ofertas de trabajo, que está directamente ligado con los años de vida de un sujeto.



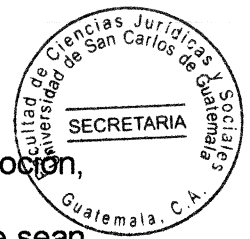
5.2. Discriminación laboral por edad en ofertas de trabajo

A lo largo de varios años se ha luchado por eliminar la discriminación en el ámbito laboral por motivo de edad. Sin embargo, se ha enfocado en la que se lleva a cabo a personas de avanzada edad; estableciendo los momentos en los cuales puede existir actos de discriminación por este motivo, en la etapa precontractual, como también durante el proceso de reclutamiento, y el más común, durante la relación de trabajo.

En la actualidad no solamente se excluye al grupo de personas adultas y aquellas que se consideran estar en la etapa de ancianidad sino a un grupo mayor, es decir a los jóvenes, que social y económicamente se encuentran en la edad productiva de trabajar; encontrando en su edad un obstáculo para lograr entrar al mercado laboral.

La Corte de Constitucionalidad desarrolla lo relativo a la discriminación laboral por edad en las ofertas de trabajo en el expediente 4824-2011 que presenta la sentencia del veintitrés de julio de dos mil trece, que literalmente establece:

“La discriminación laboral por edad es una expresión directa de diferenciación que excluye o desfavorece en forma explícita a ciertos trabajadores atendiendo a sus años de vida. Esta es una de las nuevas formas de maltrato laboral, que en algunas oportunidades se expresa de modo sutil, como por ejemplo, cuando se rechaza a un aspirante a un puesto de trabajo, que opta por una plaza vacante, por estar “sobre calificado”, y en otras ocasiones se produce de forma abierta, cuando se especifica un límite de edad para a contratación. También se advierte discriminación cuando a partir



de cierta edad, se limita al trabajador, el acceso a programas de formación y promoción, o se les obliga a jubilarse, como un mecanismo que en teoría pretende evitar que sean relegados en sus funciones y oportunidades de desarrollo.”

Se considera que desde el momento en que una oferta de trabajo segmenta la edad requerida para optar a un puesto de trabajo se está llevando a cabo discriminación, ya que desde ese instante se está excluyendo a personas que pueden tener la capacidad para ejercer el trabajo que se necesita para esa vacante y por ende se le está violentando su derecho a tener un trabajo digno como también el derecho a la libertad de trabajo.

Actualmente los jóvenes están sufriendo este tipo de discriminación, principalmente en el momento específico de buscar trabajo, ya que en las ofertas de trabajo, además de segmentar la edad requerida para el puesto, se coloca los años de experiencia que la persona debe tener y el nivel de escolaridad necesaria; y en muchas ocasiones estos tres requisitos se contraponen y tiene como resultado eliminar la oportunidad de una persona joven con poca o nula experiencia lograr insertarse al mundo laboral, teniendo la edad activa para trabajar.

Diversos estudios basados en entrevistas, encuestas, comparación de gráficas de distintos años y análisis de la realidad social han tenido resultados con los cuales han logrado concluir que se expresa discriminación a personas jóvenes basado en diferentes características que estos comparten por el hecho de su estado. “ManpowerGroup constató que la experiencia, la edad, la falta de conocimientos y la apariencia física son



algunas de las razones de discriminación que sufren los jóvenes en la búsqueda de empleo.”⁴⁵

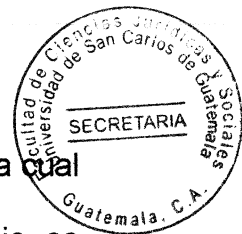
5.3. Derechos violentados

La discriminación, tanto directa como indirecta, es una actividad, fenómeno y práctica que se puede llevar a cabo en cualquier aspecto de la vida; provocando alteración en la convivencia social. Teniendo diversos y distintos resultados, sin embargo, uno de los más relevantes es la violación de ciertos derechos fundamentales de las personas.

La igualdad es el derecho humano que se violenta siempre, no importando en el ámbito que se lleve a cabo la discriminación, sin embargo, ciertos derechos solamente se pueden violentar si la discriminación se expresa en ciertas circunstancias, por lo que si se desarrolla en el ámbito laboral se eliminan o disminuye los derechos reconocidos en esta esfera de la vida. Por ejemplo, algunos de estos derechos podrían ser:

- El derecho al trabajo;
- El derecho a la libre elección de trabajo;
- Igualdad de salario;
- Trato igual entre mujeres y hombres en el trabajo;
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválida y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

⁴⁵ Varios autores. **Jóvenes sufren discriminación laboral.** www.elnuevodiario.com.ni/economía/jovenes/ (Consultado: Guatemala 16 de mayo de 2018).



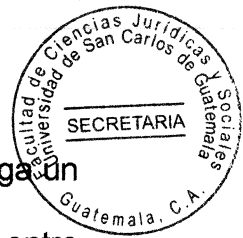
Respecto a la discriminación precontractual, que afecta a las personas jóvenes, la cual es el resultado de los requisitos contraproducentes dentro de una oferta de trabajo, se violentan los primeros dos derechos antes mencionados, los cuales son reconocidos y protegidos tanto a nivel interno como a nivel internacional.

En la Constitución Política de la República de Guatemala que es el cuerpo fundamental en la legislación guatemalteca desarrolla el derecho al trabajo como un derecho social, en la sección octava, en el Artículo 101, y en el Artículo 102, literal a, se plasma el derecho a la libre elección de trabajo.

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 principios de justicia social.”

Artículo 102, derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”

En la plataforma internacional se encuentra la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En los dos cuerpos normativos mencionados se desarrollan diversos derechos relacionados con el trabajo, siendo estos: el derecho de un trabajo digno, el derecho de la persona a



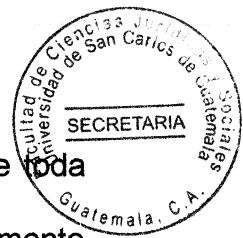
la elección libre de un trabajo, a protegerlo del desempleo, a que la persona tenga un medio por el satisfacer las necesidades básicas del mismo como la de su familia, entre otros. En este sentido se debe reconocer que tales derechos tienen tanta importancia para la sociedad que se han reconocido como derechos humanos y por ende fundamentales para el desarrollo de la vida de una persona, pero también por la relevancia que poseen éstos se les da el plus de carácter económico y social, por el papel que juega el trabajo en una sociedad.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, se desarrolla lo anteriormente establecido en su Artículo 23 y Artículo 25, de la siguiente manera:

Artículo 23: "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."

Artículo 25: "1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, a vivienda, a asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad."

Relacionado con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se desarrollan en su Artículo 6, de la forma siguiente: "1. Los Estados Partes en el



presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

5.4. El desempleo juvenil como consecuencia de la discriminación

El trabajo es un factor esencial para la vida de cualquier persona, tanto en el sentido económico, social y personal. En el primer aspecto ya que es la herramienta o medio por el cual se obtienen los recursos necesarios para salir adelante, cubrir, como primer punto, las necesidades básicas y luego las demás. Socialmente ya que el sujeto necesita insertarse en el mundo laboral como etapa del desarrollo de la vida, sintiéndose productivo para sí mismo, su familia y para la sociedad; y por último en el ámbito personal, en el sentido de crecer profesionalmente en lo que esta persona se dedica, logrando metas y superándose.

Sin embargo, cuando dentro de una sociedad los sujetos que cuentan con la edad activa para iniciar una vida laboral no encuentran oportunidades para insertarse al ambiente de trabajo, teniendo la capacidad necesaria, se produce el fenómeno del desempleo.

Analizándose esta situación con el aspecto de la edad de las personas, uno de los grupos que actualmente está afectando de una forma más fuerte es el de los jóvenes, ya que se ha establecido que la mayoría de las personas que están desempleadas se encuentran entre las edades de veinte (20) y veinticuatro (24) años. La Organización Internacional del Trabajo ha establecido que si se sigue con esta tendencia los jóvenes que se quieran incorporar al ámbito laboral encontrarán grandes barreras y dificultades teniendo como resultado seguir con el desempleo.

Los estudiosos de la materia laboral que se dedican a la comparación de ésta con la realidad establecen que la situación que se plantea va a continuar alrededor de cuatro años más, provocando la posibilidad de que ello derive una “generación perdida” de jóvenes, sin esperanza de encontrar un trabajo decente.

Según las investigaciones llevadas a cabo por el Instituto Nacional de Estadística en el dos mil dieciséis (2016) las principales dificultades para obtener una oportunidad laboral entre las personas de quince (15) a veintinueve (29) años son: falta de experiencia y falta o poca formación y capacitación que poseen. Estos dos elementos son requisitos esenciales en una oferta de trabajo, algunas veces desproporcionadas a los años requeridos que debe tener el solicitante, viéndose imposibilitados en cumplir esas variantes y por ende no poder presentar su propuesta de trabajo; teniendo como resultado el desempleo de este grupo etario como también discriminación al mismo.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La discriminación es un fenómeno que ha existido en la sociedad a lo largo de los años, provocando la eliminación de la igualdad entre las personas y dificultando el disfrute de las oportunidades que la misma podría ofrecer. En el ámbito laboral, se sufre de discriminación, tanto directa como indirecta, en todas sus fases, en la etapa precontractual se refleja en los requisitos requeridos en las ofertas o propuestas de trabajo.

El requisito de años de experiencia se contrapone con el requisito de edad solicitada. La persona joven cumple con la edad, sin embargo, queda excluida al momento de la imposibilidad de cumplir con los años de experiencia que no tiene concordancia con la edad requerida. Teniendo como resultado la exclusión de los jóvenes en el mercado laboral con base a criterios subjetivos. Dificultando la inserción de este grupo etario al mundo laboral, provocando el desempleo juvenil, elevando la cifra existente.

El derecho de trabajo es una rama del derecho público que vela por los derechos de los sujetos que intervienen en el fenómeno del trabajo, por lo que éste debe cubrir todas las etapas que conllevan el mismo. Siendo de interés la fase precontractual, iniciando el mismo en las propuestas u oferta de trabajo. Es necesario la eliminación del requisito de años de experiencia laboral dentro de una oferta de trabajo, regulando legalmente la prohibición de este elemento subjetivo dentro de una oferta de trabajo, ya que la intención del mismo se cubre con la figura existente ya en la legislación guatemalteca, siendo este el período de prueba, que tiene el objeto de establecer si la persona es o no

capaz de ejercer el puesto. Logrando la protección legal a personas jóvenes sin experiencia o con poca de la misma y por consiguiente que estas no sufran discriminación, ya sea directa o indirecta, al momento de la búsqueda de empleo.





BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ – ZAMORA Y CASTILLO, Luis; Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social: instituciones laborales y sociales**. 3ª ed. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 1982.

BODSON, Paul; Allen Cordero; Juan Pablo Pérez Sáinz. **Las nuevas caras del empleo**. 1ª ed. San José Costa Rica: Ed. Flacso, 1995.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 1ª ed. Madrid: Ed. Santillana, 1963.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Volumen IV, Buenos Aires: Ed. Heliasta S.R.L, Buenos Aires, Argentina, (s.f).

CASAS D. Absalón. **Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo XVII**. 1ª ed. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba, 1979.

CASTILLO PERAZA, Ignacio. **“La justicia social, ¿misión imposible?”**, *Revista del Senado de la República*, vol. 2. Núm. 5. Octubre-diciembre de 1996.

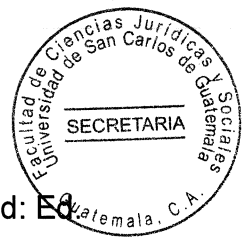
FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2006.

GÓMEZ ARANDA, Rodolfo. **Derecho laboral I**. 1ª ed. Estado de México: Ed. Red Tercer Milenio S.C., 2006.

GUERRA, Pablo. **Sociología del trabajo**. 1ª ed. Uruguay: Ed. Maldonado, (s.f).

<https://www.gt.computrabajo.com/empleos-en-guatemala>. **Bolsa de empleos y trabajos en Guatemala**. (Guatemala, 12 de mayo 2018).

<https://www.tecoloco.com.gt>. **Tecoloco.com El Sitio que mueve el trabajo**. (Guatemala, 12 de mayo de 2018).



KEHL, Susana. **Cuadernos de Trabajo Social, No. 4-5 (1991-7992)**. 1ª ed. Madrid: Ed. Universidad Complutense Madrid, 1993.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia; REYNOSO CASTILLO, Carlos y SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo. **Justicia laboral: administración e impartición**. 1ª ed. México: Ed. Universidad Autónoma de México, 2005.

LÓPEZ ORIZABAL, Soraya Lucrecia. **La importancia de crear una ley laboral tipo que permita la aplicación de los principios internacionales de los derechos del trabajo para garantizar la tutela hacia el trabajador**. Trabajo de tesis. Guatemala, 2007.

MACHICADO, Jorge. **Derecho del Trabajo**. 1ª ed. Bolivia: Ed. Ediciones New Life, 2010.

MINÉ, Michel. **“Lucha contra la discriminación: Las nuevas directivas de 2000 sobre la igualdad de trato – Los conceptos de discriminación directa e indirecta”**. 1ª ed. Alemania: Sin editorial, 2003.

NEWSTROM, W., John y DAVIS, Keith. **El comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional**. 3ª ed. México: Ed. McGRAW-HILL, 1991.

OCHOA LEÓN, Sara María y ROMÁN REYES, Rosa Patricia. **Población y mercado de trabajo en América Latina – Temas emergentes**. 1ª ed. México: Ed. Asociación Latinoamericana de población, 2017

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad al 2015**. 1ª ed. Suiza: Ed. Organización Internacional del trabajo, 2016.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Volumen III, 1ª ed. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. (s.f).

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. <http://dle.rae.es/?w=diccionario>. (Guatemala, 03 de marzo de 2017).



RICHTER, Marcelo Pablo. Diccionario de derecho constitucional: con definiciones y conceptos jurídicos emitidos por la Corte de Constitucionalidad. 2ª ed. Guatemala: Ed. Corte de Constitucionalidad, 2009.

SÁNCHEZ, Mayela. Jóvenes, principales afectados por el desempleo. (Guatemala, 5 de abril de 2018).

Varios autores. **Cuaderno de Trabajo Social, No. 4-5 (1991-7992).** 1ª ed. Madrid: Ed. Universidad Complutense Madrid, 1993.

Varios autores. **Jóvenes sufren discriminación laboral.** El Nuevo Diario. (Guatemala, 16 de mayo de 2018).

Legislación:

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

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 1948.

Convenio 111, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. Organización Internacional del Trabajo, 1958.

Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Organización de las Naciones Unidas, 1982.

Convenio 100, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Organización internacional del Trabajo, 1961.

Ley de protección integral de la niñez y adolescencia, Decreto número 27-2003. Congreso de la República de Guatemala, 2003.