

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

**CAUSAS QUE PROVOCAN EL AUMENTO DE LOS ÍNDICES DE DESEMPLEO DE
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN GUATEMALA**

HERBERT EGIL SAÚL MUÑOZ REYES

GUATEMALA, MAYO DE 2021

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

**CAUSAS QUE PROVOCAN EL AUMENTO DE LOS ÍNDICES DE DESEMPLEO DE
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HERBERT EGIL SAÚL MUÑOZ REYES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2021

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

DECANO: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCAL I, en sustitución del Decano

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

SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Heber Dodanin Aguilera Toledo

Vocal: Lic. Jorge Eduardo Ajú Icó

Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

Segunda fase:

Presidente: Lic. Héctor Rolando Guevara González

Vocal: Lic. Misael Torres Cabrera

Secretario: Lic. Ronald David Ortiz Orantes

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



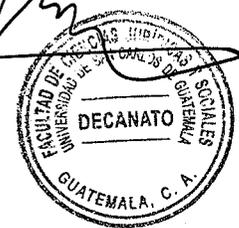
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dieciséis de marzo de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HERBERT EGIL SAÚL MUÑOZ REYES, titulado CAUSAS QUE PROVOCAN EL AUMENTO DE LOS ÍNDICES DE DESEMPLEO DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/dmro.



Guatemala, 09 de marzo de 2020



Licenciado
Fredy Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetuosamente a usted informo, que procedí a revisar de forma electrónica la tesis del bachiller HERBERT EGIL SAÚL MUÑOZ REYES la cual se titula CAUSAS QUE PROVOCAN EL AUMENTO DE LOS ÍNDICES DE DESEMPLEO DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN GUATEMALA .

Le recomendé al bachiller Muñoz Reyes algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito DICTAMEN FAVORABLE para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Sin otro particular.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

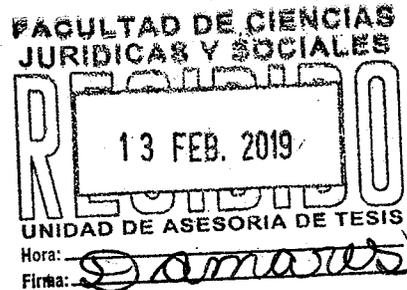
Licda. Sandra Lucrecia López Higueros
Docente-consejera de Comisión de Estilo

Lic. Inge María Teresa Villate Villatoro De Nájera
Abogada y Notaria
Colegiada Número 7909



Guatemala, 11 de enero de 2019.

Licenciado
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Estimado Licenciado Orellana:

En atención a la resolución de fecha veinticinco de abril del año dos mil dieciocho, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis fui propuesta, autorizada y nombrada como asesora de tesis del bachiller: **HERBERT EGIL SAÚL MUÑOZ REYES**, sobre el tema intitulado: **"DIAGNOSTICAR LAS CAUSAS QUE PROVOCAN EL AUMENTO DE LOS ÍNDICES DE DESEMPLEO DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN GUATEMALA"**, sin embargo, con el estudiante se determinó modificar el anterior título de la tesis por el de **"CAUSAS QUE PROVOCAN EL AUMENTO DE LOS ÍNDICES DE DESEMPLEO DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN GUATEMALA"**, y en virtud de las potestades como asesora que me confiere el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de manera atenta le informo:

- a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** Se encuentra debidamente desarrollado y fundamentado al establecer la necesidad de crear políticas de Estado concretas tendientes a crear más fuentes de trabajo dignas.

- b) **Metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Para el desarrollo de este trabajo de investigación el sustentante utilizó adecuadamente los métodos analítico, sintético e inductivo los cuales permitieron conocer, analizar e interpretar el marco jurídico, origen y evolución del tema desarrollado; el método inductivo permitió analizar la causas que provocan el desempleo de profesionales universitarios en Guatemala y la necesidad de que el Gobierno de Guatemala vele porque se cumpla el derecho al trabajo. Las técnicas utilizadas fueron la revisión bibliográfica, hemerográfica y documental.

Lic. Inge María Teresa Villate Villatoro De Nájera
Abogada y Notaria
Colegiada Número 7909



- c) **Redacción:** La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a su claridad y precisión, de tal forma que es comprensible al lector y a las personas que se interesen sobre el tema de diagnosticar las causas que provocan el aumento de los índices de desempleo de profesionales universitarios en Guatemala.
- d) **Contribución científica:** El aporte científico que brinda el tema investigado por el sustentante se da a través de la propuesta de crear un Observatorio del mercado laboral para realizar investigaciones y determinar la tasa de personas desempleadas para ayudar a emplearlas de acuerdo a sus capacidades, experiencia y grado académico.
- e) **Conclusión discursiva:** La cual es congruente con el trabajo de tesis, especificando el problema y posibles soluciones, constituyéndose en una herramienta útil para determinar la necesidad de diagnosticar las causas que provocan el aumento de los índices de desempleo de profesionales universitarios en Guatemala.
- f) **Bibliografía utilizada:** La bibliografía que el sustentante consultó para la elaboración de este trabajo de investigación es útil y oportuna ajustándose a los requerimientos exigidos por esta Unidad de Tesis.

En conclusión, el contenido del trabajo de tesis se ajusta a los lineamientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con lo exigido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Asimismo, hago constar que con el sustentante **HERBERT EGIL SAÚL MUÑOZ REYES** no me une ningún vínculo de parentesco dentro de los grados de ley. Por lo tanto, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.


Lic. Inge María Teresa Villate Villatoro De Nájera
Abogada y Notaria
Colegiada Número 7909
Asesora de Tesis

Licda. Inge María Villate de Nájera
ABOGADA Y NOTARIA



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 25 de abril de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, INGE MARIA TERESA VILLATE VILLATORO DE NAJERA, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante HERBERT EGIL SAÚL REYES MUÑOZ, con carné 201013991, intitulado DIAGNOSTICAR LAS CAUSAS QUE PROVOCAN EL AUMENTO DE LOS INDICES DE DESEMPLEO DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS EN GUATEMALA.

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 28 / 04 / 2018.

f)

Licda. Inge Maria Villate de Najera
ABOGADA Y NOTARIA
 Asesor(a)
 (firma y sello)





DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo, fuente de sabiduría y amor.
- A MI MADRE:** Alma Leticia Muñoz, porque gracias a tu apoyo he alcanzado una meta más y por tu ejemplo constante de lucha, constancia, valentía, coraje y valor. Este triunfo también es tuyo.
- A MI HERMANA:** Alma Esperanza Reyes Muñoz (†), por todo lo compartido, lo que me enseñó mientras estuvo a nuestro lado y porque me dejó el regalo más grande que podría tener.
- A MI ESPOSA:** Ruth Isabel Morales Molina, por estar todos estos años a mi lado, en las buenas y malas y por tus muestras diarias de amor, apoyo y comprensión.
- A MIS HIJAS:** Zoe Isabella y Emma Isabel, por ser lo mejor y más valioso que tengo en la vida y por ser mi mayor fuente de inspiración.
- A MIS TÍAS:** Julia Amanda y María del Carmen, gracias por estar en los momentos que más las hemos necesitado.
- A MIS AMIGOS:** Gracias por su amistad.
- A:** Mi amigo Mario Steven Jiménez (†), gracias por las enseñanzas y momentos compartidos.

Los Licenciados Inge María Teresa Villate



A:

Villatoro, Víctor Manuel Castillo Mayén, Yandy Lourdes Castillo Castillo y Sandra Lucrecia López Higueros, gracias por todo el apoyo brindado.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme formar parte de tan prestigiosa casa de estudios.

A:

La tricentenaria Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias por hacer de mí el profesional que soy ahora.



PRESENTACIÓN

Este trabajo se enmarca dentro del campo de las ciencias sociales, además, se enfoca en el derecho al trabajo y como, a pesar de ser protegido por múltiples instrumentos normativos tanto nacionales como internacionales, el Estado no cumple con ejecutar las acciones necesarias para incrementar fuentes de trabajo.

Asimismo, encuadra en una investigación cualitativa, en donde el objeto es establecer causas que provocan el aumento de los índices de desempleo, enfocándose directamente en los profesionales universitarios, siendo estos los sujetos de dicha investigación. Las tasas de desempleo de profesionales universitarios analizadas son del año 2017, abarcando todo el territorio de la República de Guatemala.

La tesis se encamina a determinar las razones por las cuales a los profesionales universitarios les es difícil encontrar una oportunidad de trabajo. Esto se debe a que el Estado de Guatemala no cumple con su papel, es decir, con emprender las acciones mínimas necesarias para combatir el desempleo y así se puedan reducir las tasas de desempleo y, como consecuencias, reducir los problemas sociales y económicos que ello conlleva, como lento crecimiento económico, aumento de endeudamiento, demanda mínima de productos y servicios, entre otros.

HIPÓTESIS



De conformidad a la elaboración del plan de investigación presentado y aprobado, se determinó que el gobierno de Guatemala no genera las condiciones necesarias para que los profesionales universitarios se puedan emplear, aunado a la ausencia de estrategias y políticas de Estado para disminuir los índices de desempleo, sin dejar de lado que el pensum de estudios de las diferentes universidades del país no se acoplan a las necesidades reales y actuales del país, así como otros factores que influyen, por ejemplo, la falta de capacitación y el aprendizaje de otros idiomas.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis formulada en el trabajo de tesis, la cual dio a conocer a través de los métodos analítico, sintético e inductivo y las técnicas de revisión bibliográfica, hemerográfica y documental, que hay muchas causas del desempleo, entre ellas la sobrepoblación, inmigración, falta de capacitación y mano de obra poco calificada, aunado a la falta de estrategias de parte del gobierno de Guatemala para crear fuentes de trabajo dignas.

Además, se estableció que las universidades deben actualizar sus pensum de estudios y adaptarlos a la realidad del país, para que así los egresados puedan ser más competitivos y tener más oportunidades en el campo en el que se desempeñarán.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Desempleo.....	1
1.1. Origen histórico.....	2
1.2. Definición.....	6
1.3. Clasificación.....	7
1.4. Consecuencias.....	9
1.5. Tasas de desempleo en Guatemala.....	14

CAPÍTULO II

2. Regulación normativa del derecho del trabajo.....	17
2.1. En los instrumentos internacionales de derechos humanos.....	19
2.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	20
2.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	21
2.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	22
2.2. En los instrumentos del sistema regional de carácter general.....	24
2.2.1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre....	25



2.2.2. Convención Americana Sobre Derechos Humanos.....	25
2.2.3. Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	26
2.3. En los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	27
2.3.1. Convenios fundamentales de la OIT.....	28
2.3.2. Convenios prioritarios de la OIT.....	30
2.3.3. Convenios considerados normas básicas de derechos humanos.....	31
2.4. En la Constitución Política de la República de Guatemala.....	33
2.5. En el Código de Trabajo.....	34

CAPÍTULO III

3. Profesionales universitarios.....	39
3.1. Definición.....	39
3.2. Origen de la universidad.....	40
3.3. Universidad de San Carlos de Guatemala.....	41
3.3.1. Historia.....	42
3.3.2. Carreras que imparte.....	46
3.4. Universidades privadas.....	52
3.4.1 Universidades privadas que existen en Guatemala.....	52



CAPÍTULO IV

Pág.

4. Causas que provocan el aumento de los índices de desempleo de profesionales universitarios en Guatemala.....	55
4.1. Ciclo económico recesivo.....	55
4.2. Sobrepoblación.....	57
4.3. Automatización del trabajo.....	58
4.4. Inmigración.....	60
4.5. Falta de capacitación.....	62
4.6. Mano de obra poco calificada.....	62
4.7. Pensum de estudio no adaptado a la realidad nacional.....	63
4.8. Propuesta final.....	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
ANEXOS.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	73



INTRODUCCIÓN

El tema objeto de estudio fue seleccionado porque el desempleo es un flagelo social que nos ha tocado vivir a muchos, del cual tampoco están exentos los profesionales universitarios.

Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 3-2016), realizada en los meses de noviembre y diciembre del año 2016, los profesionales universitarios desempleados eran 5,062, de los cuales 1,899 eran hombres y 3,163 mujeres. En la ENEI 1-2017 llevada a cabo en los meses de febrero y marzo del año 2017, los profesionales universitarios desempleados fueron 6,379, hombres 2,344 y 4,035 mujeres, con lo que se evidencia un aumento de más de mil profesionales desempleados en unos cuantos meses.

El objetivo general consistió en señalar las causas que provocan el aumento de los índices de desempleo de profesionales universitarios en Guatemala. Para lo cual se utilizó el método científico para determinar las causas de los problemas y presentar un análisis y solución.

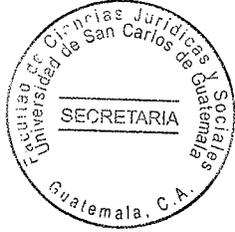
En la hipótesis formulada se comprobó que entre las principales causas de desempleo están la sobrepoblación, falta de capacitación, mano de obra poco calificada y los pensum de estudios de las universidades que no están adaptados a la realidad nacional, aunado a la falta de estrategias de parte del gobierno de Guatemala para promover la inversión, y así crear más fuentes de trabajo.

El desarrollo de la investigación se realizó en cuatro capítulos: en el primero se describe un marco referencial del desempleo por medio de su definición y antecedentes; en el segundo se presentan un análisis de la regulación normativa del derecho al trabajo; en el tercero se describen las entidades a nivel de estudio superior legalmente reconocidas en Guatemala y en el cuarto se presentan las causas que provocan el aumento de los



índices de desempleo de profesionales universitarios en Guatemala. Los métodos empleados fueron el analítico, sintético y el inductivo. Las técnicas utilizadas fueron la documental y revisión bibliográfica.

El gobierno de Guatemala, en especial la Presidencia de la República y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deben de jugar un papel determinante y crear estrategias que ayuden a mitigar el desempleo, tomando en cuenta que cada año son cientos de profesionales universitarios que no tienen la oportunidad de obtener un empleo digno y decente, porque al no hacerlo incumple con la obligación que el Artículo 118, párrafo segundo, le impone, es decir, la de orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza.



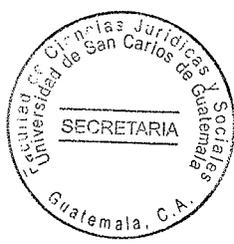
CAPÍTULO I

1. Desempleo

“El desempleo es probablemente el drama social más grande de nuestra época. El hombre con capacidad y voluntad de trabajar siente una frustración enorme cuando se le niega la posibilidad de hacerlo. No sentirse útil, no poder mantener a su familia, lo llevan a incubar resentimientos contra toda la sociedad y sus instituciones, lo que desemboca muchas veces en conductas violentas y delictivas ante la falta de opciones. Pero el desempleado no es la única víctima. Aquellos que conservan sus empleos viven en un estado de temor permanente de ser los próximos despedidos. Los más pudientes intentan aislarse del problema atrincherándose en ciudades fortificadas y con seguridad privada. Con éxito dudoso ya que en algún momento ellos o sus familias tienen que interactuar con el mundo exterior.”¹

Es decir, las personas desempleadas -no importando sexo, raza, profesión, etc.- tienden a desarrollar problemas emocionales a raíz de estar en paro de labores involuntario, lo cual muchas veces repercute en la sociedad, en el sentido que, ante la falta de opciones de trabajo, las personas a través de acciones violentas y delictivas buscan la forma de conseguir dinero para subsistir.

¹ Coniglio. El desempleo: estudio de sus causas y posibles soluciones. Pág. 25.



1.1. Origen histórico

El origen del desempleo en Guatemala, se establece con la creación de los latifundios en la Época Colonial; debido a estos latifundios, la tierra como fuente de subsistencia para la mayoría de los guatemaltecos era de muy difícil acceso. Una estadística poco alentadora de Guatemala, es que de los 3,592,000 guatemaltecos que había en aquella época, unos 2,094,000, poco más o menos, es decir, las dos terceras partes, estaban en contacto directo con la tierra, la trabajaban y se sostenían de sus productos.

La situación se agudizó debido que se consideraba que, de las tierras hábiles, solo se cultivaba una superficie de 20,225 km²; existían, además en la población rural considerables diferencias de tipo: étnico, social, educacional y cultural que dificultaban la incorporación integral a la fisonomía del país.

Durante la Revolución del 20 de octubre de 1944 se trató de suprimir los latifundios por medio del proyecto agrario; el cual era una repartición de tierras el cual fue un punto de partida que la economía guatemalteca necesitaba para salir del subdesarrollo. Durante esa época y bajo la intervención de la CÍA en la política nacional se derrocó el gobierno del general Jacobo Árbenz Guzmán.

El desarrollo humano se mide por un índice de indicadores económicos y sociales; en particular, el Índice de Desarrollo Humano -IDH- se basa en indicadores de ingreso *per cápita*, salud y educación por medio del alfabetismo y asistencia a educación primaria, secundaria y universitaria.



“Para la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, en todo el mundo, se estima que unas mil millones de personas, aproximadamente el 30% de la fuerza de trabajo total, están desempleadas o subempleadas, tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo.

La OIT califica la situación de sombría y advierte que existe el riesgo de que el gran aumento numérico de los denominados trabajadores pobres, agrave los problemas sociales y económicos provocados por las altas tasas de desempleo.

Los resultados finales que se manifiestan en el mercado de trabajo, en términos de diferentes atributos de las ocupaciones, son el producto de una red compleja de interacciones entre numerosas variables económicas. Para simplificar su interpretación, es conveniente concentrarse en cuatro factores cuyo comportamiento regula en forma inmediata el número y la calidad de los empleos. Estos factores pueden agruparse, por un lado, desde la perspectiva de la disponibilidad de mano de obra, y por el otro, en términos de los puestos de trabajo que generan.

En lo que hace a lo primero, el elemento determinante de base es el crecimiento de la población, ya sea de origen vegetativo o migratorio, y aparece involucrada una cierta lógica demográfica interna. Es bien conocido que las economías que presentan una elevada tasa de crecimiento poblacional, están sometidas a una presión mayor en lo que hace a la aspiración de asegurar un empleo productivo a sus miembros activos.



En los países con economías en transición el problema del desempleo se deriva de que aún subsiste la acumulación de mano de obra en las empresas estatales heredada del sistema económico anterior. A pesar de que las empresas, por ejemplo, de Europa central y oriental han emprendido reestructuraciones de fondo -cuyo costo ha sido a menudo el aumento del desempleo y la pobreza- todavía les queda por resolver el ajuste de la estructura empresarial con el fin de aumentar la productividad de la mano de obra. Otros problemas prácticos que reclaman solución son la insuficiente flexibilidad del mercado de la vivienda y las dificultades que supone garantizar una protección social aceptable para los trabajadores afectados por la reestructuración.

Por otra parte, en las regiones con economías en desarrollo, la mayoría de los trabajadores desempeñan labores de baja productividad que, siendo con frecuencia físicamente pesadas, solo les aportan remuneraciones mínimas. En la mayoría de estos países el pleno empleo es un objetivo a largo plazo y, en lo inmediato, solo sirve como marco para la formulación de políticas de empleo. Entre los objetivos a perseguir, figura el logro de una tasa de crecimiento del empleo productivo en los sectores modernos, superior a la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo y la disminución de la magnitud del subempleo en los ámbitos tanto rural como urbano del sector no estructurado de la economía.”²

Se ha publicado el índice de desarrollo humano -IDH- de 2017 en Guatemala fue 0,65 puntos, lo que supone una mejora respecto a 2016, en el que se situó en 0,649.

² <https://en.calameo.com/read/004803307f562815bf474> (Consultado el 05 de septiembre de 2018).



El IDH es un importante indicador del desarrollo humano que elabora cada año Naciones Unidas. Se trata de un indicador que, a diferencia de los que se utilizaban anteriormente que medían el desarrollo económico de un país, analiza la salud, la educación y los ingresos.

El informe de referencia de la OIT muestra que, si bien la tasa de desempleo mundial se está estabilizando, el desempleo y los déficits de trabajo decente se mantendrán a niveles persistentemente altos en muchas regiones del mundo.

“Según el informe Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - tendencias 2018, la tasa de desempleo mundial se estabilizó después de un incremento en 2016. Se calcula que en 2017 se situó en 5,6 por ciento, con un número total de desempleados superior a 192 millones.

Dado que las perspectivas económicas mundiales a largo plazo siguen siendo moderadas a pesar que hubo un mayor crecimiento del previsto en 2017, el informe atribuye la tendencia positiva registrada entre 2017 y 2018 al buen desempeño de los mercados laborales en los países desarrollados, donde la tasa de desempleo debería disminuir otros 0,2 puntos porcentuales en 2018 para llegar a 5,5 por ciento, una tasa inferior a los niveles anteriores a la crisis.”³

³ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang-es/index.htm. (Consultado: 10 de septiembre de 2018).

1.2. Definición

“El desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo. Una persona se encuentra en situación de desempleo cuando cumple con cuatro condiciones: está en edad de trabajar, no tiene trabajo, está buscando trabajo y está disponible para trabajar.

En este orden de ideas el desempleo es un fenómeno involuntario, tanto del lado de los individuos como del lado de las empresas, esto es: las personas que desean emplearse no son contratadas y las empresas, al existir desempleo, no reciben los ingresos que serían posibles si hubiese pleno empleo o si el desempleo fuera menor.

Se define también como la incapacidad de una economía para absorber a toda la fuerza laboral (todas las personas que desean trabajar).⁴ Además, también se le conoce como “paro forzoso”.⁵

Lo que significa que el desempleo es un fenómeno que afecta a toda la sociedad en general, por un lado, a las personas que desean emplearse, porque no pueden percibir los ingresos monetarios para poder adquirir los bienes y servicios necesarios para subsistir y al no tener poder de adquisición también se ven afectadas, por otro lado, las empresas, debido a que la demanda de sus servicios o bienes disminuyen y, por consiguiente, tienen menos ganancias.

⁴ <https://www.gestiopolis.com/que-es-desempleo-que-lo-causa-que-tipos-hay-como-se-mide/> (Consultado: 10 de septiembre de 2018).

⁵ Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, tomo I. Pág. 778.



1.3. Clasificación

En la teoría económica laboral se mencionan cuatro tipos básicos de desempleo, los cuales son:

- **“Desempleo clásico**

Es el desempleo coyuntural causado por un nivel de salarios reales excesivo en relación con la productividad marginal de los trabajadores, lo cual disuade su contratación.

- **Desempleo keynesiano**

Desempleo resultado de una insuficiencia de la demanda efectiva de bienes y servicios que hace ociosa (por invendible) la producción adicional que podrían aportar los trabajadores en el desempleo, lo cual disuade, asimismo, claramente, su contratación.

- **Desempleo friccional**

Desempleo normal en cualquier economía, surgido de las fricciones en el proceso de toma de contacto entre trabajadores y empresas (trabajadores en tránsito entre dos puestos de trabajo, que buscan un empleo mejor, o trabajadores que se incorporan a la población activa en busca de su primer empleo).



- **Desempleo estructural**

Desempleo originado por las diferencias entre las cualificaciones o localización de la oferta de trabajo y las cualificaciones o localización requeridas por los empleadores de la misma, esto es, las empresas, para llenar los puestos vacantes.

Además de los anteriores tipos básicos se tienen:

- **Desempleo estacional**

Es el caso de actividades en las que durante un periodo del año se incrementa la demanda laboral y en otro cae sustancialmente, por ejemplo, el turismo, durante el verano se requieren más empleados en hoteles, restaurantes y centros de entretenimiento, mientras que en invierno el número de empleados cae drásticamente.

- **Desempleo cíclico**

Es causado por el estancamiento y reducción de la producción, consecuencia de la modificación de la demanda, generalmente se presenta en etapas recesivas del ciclo económico.

- **Desempleo encubierto**

Un trabajador se encuentra en desempleo encubierto si la renta que obtiene por su nuevo empleo es menor que la renta que percibía en su empleo anterior. Es de dos clases: (a) cuando se reduce el número de horas trabajadas y (b) cuando la tasa de salario real, o el precio unitario del trabajo, es relativamente más bajo.



- **Desempleo oculto**

Es el que se compone de personas desempleadas que se han desalentado en su búsqueda laboral y a quienes se clasifica en las mediciones como inactivos.”⁶

Con lo anterior se infiere que, de los cuatro tipos básicos de desempleo, el más común en Guatemala es el friccional, debido a que, naturalmente, las personas buscan un mejor empleo, con mejores condiciones y con mayor remuneración y, por otro lado, porque cada año se incorporan al mercado miles de personas en busca de su primer empleo.

De los otros tipos de desempleo el más frecuente es el cíclico, en virtud que, debido a los ciclos económicos recesivos se da la caída del consumo y de la producción de bienes y servicios, llevando consigo la pérdida de empleos para muchas personas.

1.4. Consecuencias

El trabajo les brinda a las personas la posibilidad de lograr ingresos, por lo tanto, acceder a bienes y servicios para así satisfacer sus necesidades. En la medida que logren satisfacer mejor sus necesidades, mejor será su nivel de vida. Es por eso que existe un fuerte vínculo entre el desempleo y la pobreza. Ahora bien, no sólo es importante el tener empleo, sino la calidad del empleo, es decir, el salario, la jornada laboral, las condiciones de empleo, la estabilidad, la seguridad social, entre muchos

⁶ <https://www.gestiopolis.com/que-es-desempleo-que-lo-causa-que-tipos-hay-como-se-mide/> (Consultado: 10 de septiembre de 2018).



otros elementos. Cabe destacar que el desempleo ocasiona a la sociedad tanto un costo económico como social.

El costo económico corresponde a todo lo que se deja de producir y que será imposible recuperar, esto no solo incluye los bienes que se pierden por no producirlos sino también una cierta degradación del capital humano, que resulta de la pérdida de destrezas y habilidades. Por otro lado, el costo social abarca, como se ha dicho, la pobreza e inquietud social y política que implica el desempleo en grandes escalas. Las personas sometidas a una ociosidad forzosa padecen frustración, desmoralización y pérdida del amor propio. Aunque este costo social es muy difícil de medir, es objeto de una profunda y general preocupación por el impacto que tiene en la sociedad.

Una de las consecuencias del desempleo se refleja en la falta de vivienda, ya que Guatemala necesita un millón 640 mil viviendas. En el país, las desigualdades económicas y sociales se marcan en los diferentes tipos de vivienda. Hay desde mansiones valoradas en millones de quetzales, hasta champas que apenas tienen paredes. Las cifras hablan por sí solas, en Guatemala hace falta más de un millón y medio de viviendas para satisfacer a una población que asciende a 16.9 millones. Pese a la magnitud del problema, al Gobierno parece no importarle y las políticas habitacionales siguen en papel.

La vivienda se define como la morada o habitación, o sea el lugar donde las personas se alojan, descansan y recuperan energía para trabajar, conviven con su familia y vecinos, intercambian experiencias y sentimientos, se toman decisiones y se realizan



actividades individuales y colectivas de la vida personal. La vivienda es un derecho humano reconocido y respaldado a nivel nacional e internacional, porque éste dignifica a la persona y le brinda seguridad. En Guatemala el Artículo 105 de la Constitución Política de la República, menciona que el Estado a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores. A pesar que constitucionalmente es un derecho reconocido en Guatemala se puede mencionar que, según las condiciones, no se le ha brindado la importancia y atención al problema que para los seres humanos representa el carecer de un lugar donde vivir. Asimismo, existen tratados internacionales que han sido firmados y ratificados por Guatemala como el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, Artículo 11, numeral primero, que afirma que los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y una mejora continua de las condiciones de existencia.

Los Estados partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento. Tomando en cuenta que en materia de



derechos humanos, los tratados internacionales están sobre los nacionales, definidos por Gregorio Peces Barba, como la facultad que la norma atribuye de protección a la persona en o referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política o social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción.

Este derecho es esencial para la sobrevivencia humana, es justo que todo ser humano en el planeta, posea un lugar digno donde vivir con un ambiente sano, la persona debe tener la oportunidad de dónde y cómo vivir y el Estado deberá facilitarle la satisfacción de este derecho. Todos los individuos en Guatemala, según lo mencionado anteriormente, tienen el derecho a que el Estado cumpla, implementando políticas de vivienda a corto, mediano y largo plazo, orientadas especialmente a los grupos de menores ingresos.

Desde julio de 2004 está en marcha una política nacional de vivienda y asentamientos humanos -PNVAH- que prevé dar cuenta del déficit habitacional hacia el 2023, el año 2004 debió ser el año de plena aplicación, pero como es habitual el financiamiento no respondió a las expectativas. No solo para dar cumplimiento al mínimo requerido por los Acuerdos de Paz si no que para adecuarse a una política recién aprobada. Respecto de las metas de los Acuerdos de Paz, el comportamiento del financiamiento ha sido más que irregular y se mantiene muy por debajo de lo pactado. Con Álvarez p.50 (2009).



“Pero la inconsistencia mayor se refiere al desarrollo de la Política Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos: en el 2010 el gobierno se proponía atender el 1.47% del déficit habitacional de la población en condiciones de pobreza y extrema pobreza para alcanzar en el 2005 el 2.82% y a partir de allí extender su cobertura a razón de 7.3% anual durante 19 años hasta la desaparición del déficit, se estimó que con este fin serían necesarios en ese periodo unos Q20,302.7 millones, de los cuales el Fondo Guatemalteco para la Vivienda -FOGUAVI- aportaría el 44% y los fondos sociales un 12% mientras que el 26% provendría de préstamos complementarios, 2% de las municipalidades y el restante 5% de las comunidades beneficiadas.”⁷

Situación que no se cumplió en ese plazo, sino será hasta el período 2019-2032 en el cual se lleve a cabo la actualización de la Política Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos, la cual pretende crear 250,000 empleos y más de medio millón de casas, sin embargo, según datos del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, el déficit de vivienda se estima en 1,6 millones de residencias, por lo cual todavía queda un largo trecho por recorrer.

Al respecto, Betzaida Revolorio, asesora del Consejo Nacional de Vivienda -CONAVI- refirió que “Invertir en vivienda tiene una serie de efectos sociales importantes como generar empleo continuo por muchos años para gente que hoy se encuentra subempleada o desempleada y contribuye a reducir en gasto social”, situación que, si

⁷ http://www.deguate.com/artman/publish/gestion_rrhh/EI_Mercado_Laboral_en_Guatemala_1384.shtml (Consultado: 15 de agosto de 2018).



es cierta, ofrecerá muchas oportunidades de empleo, tanto para profesionales como a los que no lo son.

1.5. Tasas de desempleo en Guatemala

Guatemala tiene la tasa de desempleo más baja de Latinoamérica, algo que no es precisamente una buena señal para el país.

Aunque debería ser la máxima aspiración de cualquier nación, tener una baja tasa de desempleo no significa que se tenga una buena economía. En algunos casos, es signo de la existencia de un alto porcentaje de trabajo informal. En Guatemala se estima que el 70.2% de las personas trabajan en el sector informal.

“Según datos del Banco Mundial en los últimos años, gracias a un manejo macroeconómico prudente, Guatemala ha tenido uno de los mejores desempeños económicos de América Latina, con una tasa de crecimiento por encima del 3 por ciento desde 2012 y que alcanzó el 4.1 por ciento en 2015. En 2017 el país creció a un 3.2 por ciento, según las últimas estimaciones, y se prevé que en 2018 crezca un 3.4 por ciento.”⁸

Sin embargo, Guatemala, la economía más grande de Centroamérica, se ubica dentro de los países con mayores niveles de desigualdad en Latinoamérica, con altos índices

⁸ <http://www.bancomundial.org/es/country/guatemala/overview#3> (Consultado: 16 de septiembre de 2018).



de pobreza -particularmente en zonas rurales y entre poblaciones indígenas- y con algunas de las tasas de desnutrición crónica y de mortalidad materno-infantil más altas en la región.

El estudio **Evaluación de la Pobreza en Guatemala** del Banco Mundial señala que el país fue capaz de reducir la pobreza de un 56 al 51 por ciento entre 2000 y 2006. No obstante, cifras oficiales de 2014 indican que la pobreza subió posteriormente a un 60%. Del total de personas que viven en pobreza en el país, un 52 por ciento son indígenas.

De acuerdo a la capacidad de recuperación macroeconómica de Guatemala, los próximos años ofrecen la oportunidad para reducir la pobreza mediante un crecimiento económico más alto. Si bien las políticas que favorezcan a los pobres podrían producir mejoras marginales, acelerar el crecimiento será crucial para alcanzar los objetivos sociales a mediano y largo plazo.

La inversión pública es esencial para alcanzar los objetivos de desarrollo de Guatemala. Sin embargo, la falta de recursos persiste en el país, mientras el gobierno recauda el menor porcentaje de ingresos públicos en el mundo en relación con el tamaño de su economía.

Impulsar el crecimiento dependerá de reformas continuas para movilizar una mayor inversión privada, al igual que de la movilización de ingresos para financiar inversiones en infraestructura y capital humano que fomenten el crecimiento.



Un desafío cada vez más importante para el país es mejorar los índices de seguridad ciudadana. Elevados niveles de crimen y violencia en el país conllevan costos económicos abrumadores.

Según el sitio Index Mundi, “la tasa de desempleo en el país es de un 2.4%, siendo la más baja de toda América Latina y de la de Estados Unidos que es de un 4%. En dicho índice, el país se encuentra en la posición 196 de 2015 países. Estados Unidos se ubica en el puesto 154, siendo mejor las posiciones más altas.”⁹

Tasa de desempleo: 2,4% (2016 est.) 2,7% (2015 est.).

Según datos del Banco Interamericano de desarrollo Guatemala; en cuanto a las habilidades de los trabajadores, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), desarrolló el Índice de Mejores Trabajos (IMT), el cual sitúa a Guatemala en la posición 17 de América Latina, según datos de 2015.

Además, según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 1-2017), de los 6.7 millones de personas económicamente activas, 243,979 culminaron sus estudios superiores. Según dicha encuesta, en Guatemala de las 215,365 personas desempleadas, 6,379 son profesionales universitarios, de los cuales 2,344 son hombres y 4,035 son mujeres.

⁹ https://www.indexmundi.com/es/guatemala/tasa_de_desempleo.html (Consultado: 16 de septiembre de 2018).



CAPÍTULO II

2. Regulación normativa del derecho al trabajo

La precisión del contenido normativo del derecho al trabajo y de las obligaciones del Estado en su realización se construye a partir del concepto de “bloque de constitucionalidad”.

En ese sentido, la Corte de Constitucionalidad -en sentencia de diecisiete de julio de dos mil doce, dictada dentro del expediente 1822-2011-, expresó: “(...) se refiere a aquellas normas y principios que aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integrados por otras vías a la Constitución y que sirven a su vez de medidas de control de constitucionalidad de leyes como tal. La conceptualización del ‘bloc de constitucionalité’ surgió en Francia, gracias a la intervención consultiva del Consejo Constitucional francés en la década de los setenta y la labor investigativa doctrinal acerca de la justicia constitucional desarrollada, especialmente, por el profesor Luis Favoreau, así como la carencia de reconocimiento expreso de derechos fundamentales en la Constitución que les rige desde mil novecientos cincuenta y ocho (1958), por lo que con esas opiniones, se integró el bloque de constitucionalidad la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de mil setecientos ochenta y nueve (1789) y el Preámbulo de la Constitución francesa de mil novecientos cuarenta y seis. Luego esta misma doctrina se extendió a varios países con el fin de contribuir a formalizar y consolidar los Estados Constitucionales de Derecho surgidos después de la Segunda Guerra Mundial. Diversos autores concuerdan con el concepto doctrinal del



bloque de constitucionalidad, al señalar que este es un conjunto normativo que contiene principios o disposiciones materialmente constitucionales, tanto las contenidas expresamente en el Texto Fundamental como las existentes fuera de este, pero que desarrollan o complementan el catálogo de derechos fundamentales contenidos en la Constitución formal. Su función esencial es la de valerse como herramienta de recepción del derecho internacional, garantizando la coherencia de la legislación interna con los compromisos exteriores del Estado y, al mismo tiempo, servir de complemento para la garantía de los Derechos Humanos en el país. El bloque de constitucionalidad surge por remisión expresa y directa de la Constitución (Artículos 44 y 46), la que configura y perfila su contenido, alcances y eficacia: 'Artículo 44. Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución Garantiza.' 'Artículo 46. Preeminencia del Derecho interno. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.' Es por ello que por vía de los Artículos 44 y 46 citados, se incorpora la figura del bloque de constitucionalidad como un conjunto de normas internacionales referidas a derechos inherentes a la persona, incluyendo todas aquéllas libertades y facultades que aunque no figuren en su texto formal, respondan directamente al concepto de dignidad de la persona, pues el derecho por ser dinámico, tienen reglas y principios que están evolucionando y cuya integración con esta figura permite su interpretación como



derechos propios del ser humano. El alcance del bloque de constitucionalidad es de carácter eminentemente procesal, es decir, que determina que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que componen aquél son también parámetro para ejercer el control constitucional del derecho interno. Así, a juicio de esta Corte, el Artículo 46 constitucional denota la inclusión de los tratados en el bloque de constitucionalidad, cuyo respeto se impone al resto del ordenamiento jurídico, exigiendo la adaptación de las normas de inferior categoría a los mandatos contenidos en aquellos instrumentos. El contenido del bloque de constitucionalidad está perfilado por la Constitución, y esta Corte, como máximo intérprete de la norma suprema, cuyas decisiones son vinculantes a los poderes públicos, es la competente para determinar, en cada caso, qué instrumentos se encuentran contenidos en aquél (...).”

Con lo anteriormente expuesto, se puede establecer que el contenido del derecho al trabajo y sus obligaciones son fijados no solo por lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y en la jurisprudencia, sino también por las normas consagradas en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por Guatemala, así como por los pronunciamientos de los órganos internacionales encargados de vigilar la aplicación de esos tratados.

2.1. En los instrumentos internacionales de derechos humanos

Diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos reconocen el derecho individual al trabajo. Generalmente, pueden diferenciarse por lo menos dos ámbitos en relación con dicho derecho. Por un lado, se consagra el derecho al trabajo o el derecho



a trabajar y, por otro, los derechos en el trabajo o derechos laborales. Asimismo muchos de los documentos internacionales reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado tanto para sí misma como para su familia. Los instrumentos que se señalarán han sido ratificados por Guatemala, por lo tanto, el Estado de Guatemala tiene obligaciones para alcanzar la plena realización de los derechos reconocidos.

Dos de los instrumentos que conforman la Carta Internacional de Derecho -la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- reconocen el derecho al trabajo y el derecho a condiciones de trabajo dignas y satisfactorias. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos proscribire la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso, situaciones que vulneran el derecho a escoger libremente un trabajo. Estos instrumentos tienen carácter universal, por lo que se aplican a todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

2.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

El Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho de toda persona al trabajo; a la libre elección de su trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; a la protección contra el desempleo; a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador, así como a su familia, una existencia digna. También, el Artículo 24 reconoce el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación de la jornada de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.



Las mencionadas disposiciones están acordes con el Artículo 25 de esta declaración que reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella misma, así como a su familia, la salud y el bienestar, en especial la alimentación, la vivienda, el vestido y la seguridad social que las protejan en caso de desempleo, enfermedad, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. Asimismo, la maternidad y la niñez tienen derecho a cuidados y asistencias especiales.

2.1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El Pacto de Derechos Civiles y Políticos prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio. Aunque dichos aspectos hacen parte de la esfera de los derechos civiles y políticos, también es claro que guardan un vínculo estrecho con el derecho laboral, concretamente en relación con el derecho a que el trabajo sea libremente escogido o aceptado.

Siendo ello así, debe tenerse presente que el Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos impone la obligación concreta para el Estado de prohibir el trabajo no escogido libremente, en particular la esclavitud en todas sus formas, el trabajo forzoso u obligatorio y la servidumbre. Particularmente la norma aclara que no se considera como trabajo forzoso u obligatorio aquel trabajo o servicio que se exija normalmente de una persona privada de la libertad en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa se encuentre en libertad



condicional. Asimismo, no se consideran trabajo forzoso u obligatorio el servicio militar y el servicio nacional que impone la ley a quienes se oponen al servicio militar por razones de conciencia. No es trabajo forzoso el servicio impuesto en caso de peligro o calamidad cuando se vea en riesgo la comunidad y; finalmente, tampoco lo es el trabajo que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

2.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona a trabajar y se refiere a la necesidad de adoptar medidas de formación técnica y profesional tendientes a asegurar la ocupación plena y productiva.

El Artículo 7 del pacto hace alusión al derecho a condiciones dignas y satisfactorias en el trabajo: remuneración digna, seguridad e higiene en el trabajo, igual oportunidad de promoción en el trabajo y descanso.

El Artículo 8 se refiere a la libertad sindical, el derecho de asociación sindical y el derecho de huelga.

El Artículo 9 del instrumento internacional en mención reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social.

Finalmente, en el Artículo 10 se establecen aspectos concretos sobre la mujer trabajadora embarazada o lactante, así como el trabajo infantil.

El pacto establece que el derecho a trabajar comprende “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Se utiliza la expresión “ganarse la vida” como elemento característico de esta norma, a diferencia de lo establecido en el Artículo 11 del mismo pacto, en el que se reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que es incondicional, independiente del trabajo. Por lo tanto, el derecho al trabajo debe entenderse como un medio para ganarse ese nivel adecuado de vida y no como un medio para alcanzar un nivel de vida adecuado, puesto que dicho nivel está garantizado por sí solo como derecho humano.

Las obligaciones específicamente señaladas en el numeral 2, Artículo 6 del pacto, para garantizar la plena efectividad del derecho al trabajo, son la adopción de medidas para “(...) la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva (...)”.

En relación con el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, se señala la obligación de asegurar una remuneración que proporcione un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin ningún tipo de distinción y que tal remuneración permita condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias. Otras obligaciones consisten en garantizar la seguridad y la higiene en el



trabajo; en otorgar igual oportunidad para todas las personas de ser promovidas dentro del trabajo teniendo en cuenta, solamente, factores de tiempo de servicio y capacidad; y reconocer el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación de la jornada de trabajo, las vacaciones periódicas y la remuneración de los días festivos.

Adicionalmente, el Artículo 10, en el tercer párrafo, establece la protección especial de la mujer trabajadora. En efecto, debe concederse especial protección a las madres antes y después del parto. Para aquellas que trabajen debe concederse una licencia con remuneración o con prestaciones de seguridad social. Al mismo tiempo, impone obligaciones relacionadas con el trabajo infantil. Ciertamente, el Estado debe adoptar medidas de protección y asistencia en favor de los niños, las niñas y los adolescentes; especialmente, debe protegerseles contra la explotación económica y social. La ley debe sancionar el empleo de niños, niñas y adolescentes en trabajos nocivos para su bienestar físico y psicológico o que ponga en riesgo su normal desarrollo. Asimismo, deben establecerse límites de edad para el trabajo infantil.

2.2. En los instrumentos del sistema regional de carácter general

En el marco de los estados americanos opera el sistema interamericano de protección de los derechos humanos. Encontramos entre sus principales instrumentos la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948, la Convención Americana sobre Derechos Humanos conocida como Pacto de San José de Costa Rica y el Protocolo Adicional a la mencionada convención, denominada generalmente



Protocolo de San Salvador. A continuación, se señalan el alcance y desarrollo que cada uno de dichos instrumentos internacionales ha dado al derecho al trabajo.

2.2.1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

El Artículo XIV consagra el derecho al trabajo y a una remuneración justa que atienda a la capacidad y destreza del trabajador, y que le permita un nivel de vida conveniente para sí mismo y para su familia. Por su parte, el Artículo XV hace referencia al derecho a la recreación, el descanso y el mejor aprovechamiento del tiempo libre.

En el capítulo segundo, sobre los deberes de los ciudadanos, se establece el deber de toda persona de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, como medio que le permita obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

2.2.2. Convención Americana Sobre Derechos Humanos

El también conocido como Pacto de San José, en su Artículo 6, establece la prohibición de la esclavitud y la servidumbre en todas sus formas. También dispone que nadie puede ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. Para los efectos de dicha disposición no constituyen trabajo forzoso u obligatorio los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona recluida en cumplimiento de una decisión judicial. De todas formas, estos trabajos o servicios deben realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades y las personas no pueden ser puestas a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas privadas. Tampoco se entienden como



trabajo forzoso el servicio militar; siguiendo el principio de solidaridad para el bienestar general, el servicio impuesto ante casos de peligro o calamidad, y el trabajo que forme parte de las obligaciones cívicas normales, en concordancia con el Pacto de Derechos Civiles y Políticos.

2.2.3. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El también llamado Protocolo de San Salvador, en los Artículos 6 y 7, establece el derecho de toda persona al trabajo y la garantía de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. El derecho al trabajo incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

El Protocolo de San Salvador completa las obligaciones ya señaladas por el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, relativas a adoptar medidas que garanticen el desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a las personas con discapacidad. Además, deben ejecutarse y fortalecerse programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda efectivamente ejercer su derecho al trabajo. Frente a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo, además de lo señalado en el pacto, el Protocolo de San Salvador establece la obligación de garantizar en la legislación nacional el derecho de todos los trabajadores a seguir su



vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo.

El Estado también debe garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y, en caso de despido injustificado, el derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo. Asimismo, debe prohibirse el trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de edad.

El Artículo 10 del Protocolo consagra el derecho a la seguridad social. Concretamente establece que la seguridad social debe cubrir la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional para las personas que se encuentren trabajando. Cuando se trate de mujer trabajadora debe concedérsele licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

2.3. En los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919 en virtud del Tratado de Versalles, pacto internacional que puso fin a la Primera Guerra Mundial y que dio origen a la Sociedad de Naciones, a la cual pertenecía la OIT como órgano autónomo. En abril de 1919, la Conferencia de la Paz adoptó la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en cuyo preámbulo se reconoce que la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social y que ante la existencia de condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, se hace necesario crear una organización internacional que busque mejorar dichas



condiciones y que colabore en el desarrollo social y económico de la comunidad. De conformidad con estas motivaciones, la constitución de la OIT establece la organización, el funcionamiento, las prescripciones generales y las disposiciones diversas sobre la Organización del Trabajo.

Como anexo a esta constitución se adopta en 1944 la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que deben inspirar la política de sus miembros. En esta declaración se amplían las finalidades de la institución de acuerdo con las nuevas realidades y se destaca que el trabajo no puede ser considerado una mercancía. En 1946, después de la Segunda Guerra Mundial, la OIT se convirtió en una institución especializada de las Naciones Unidas.

2.3.1. Convenios fundamentales de la OIT

La OIT ha decidido que cuatro categorías de derechos y principios tengan el carácter de fundamentales, debido a su naturaleza de derechos humanos esenciales son base facilitadora para la mejora y el desarrollo de las condiciones de trabajo individuales y colectivas. Estos derechos y principios que se relacionan entre sí, se entienden como reglas de derecho consuetudinario que no necesitan ratificación porque son válidos por sí mismos. Ello significa que todos los miembros de la OIT tienen obligación de poner en práctica los principios generales que originan esos derechos en la medida que expresan unos valores que fueron aceptados al formar parte de la organización. Además, los derechos fundamentales son adaptables y existen con independencia del



grado de desarrollo de los países. De esta manera, 8 convenios han sido calificados como fundamentales. En la tabla que aparece a continuación se señalan de acuerdo a cada uno de los derechos:

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT		
Derechos fundamentales / Temas	Convenios de la OIT	Fecha ratificación de Guatemala
Trabajo libremente escogido o aceptado / Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, 1930	13 de junio de 1989
	Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	09 de diciembre de 1959
Igualdad / Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951	02 de agosto de 1961
	Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, 1958	11 de octubre de 1960
Protección de los niños y las niñas / Abolición del trabajo infantil	Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973	27 de abril de 1990
	Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	11 de octubre de 2001
Libertad sindical y negociación colectiva /	Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del	13 de febrero de 1952



Organización	y	derecho de sindicación, 1948	
negociación colectiva		Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	13 de febrero de 1952

En 1998, reconociendo la importancia de los principios relativos a la libertad, la igualdad y la justicia social y en el marco de la 86ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se acordó adoptar la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Su objetivo es estimular los esfuerzos que permitan mantener el vínculo entre el progreso social y el crecimiento económico, así como promocionar y posicionar los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de los principios inscritos en la Constitución de la OIT. Dicha declaración se configura como la expresión del compromiso de los gobiernos, los representantes de los empleadores y de los trabajadores de respetar y defender los derechos humanos fundamentales.

2.3.2. Convenios prioritarios de la OIT

Otra clasificación es la de los convenios prioritarios, la cual atiende a la importancia que revisten ciertos convenios para las instituciones del trabajo y la formulación de políticas en las materias que tratan. En la siguiente tabla se encuentran relacionados:



CONVENIOS PRIORITARIOS	
Convenio	Fecha ratificación de Guatemala
Convenio 81 sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio, 1947	13 de febrero de 1952
Convenio 122 sobre la política de empleo, 1964	14 de septiembre de 1988
Convenio 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura, 1969	20 de mayo de 1994
Convenio 144 sobre las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, 1976	13 de junio de 1989

2.3.3. Convenios considerados normas básicas de Derechos Humanos

Además de los ocho convenios fundamentales de la OIT el Consejo de Administración ha calificado otra serie de normas internacionales del trabajo como normas básicas de derechos humanos, a saber:

CONVENIOS CONSIDERADOS NORMAS BÁSICAS DE DERECHOS HUMANOS	
Convenio	Fecha ratificación de Guatemala
Convenio 135 sobre la protección y facilidades que deben	No ha sido

otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971	ratificado
Convenio 141 sobre las organizaciones de los trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, 1975	13 de junio de 1989
Convenio 151 sobre protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo de la administración pública, 1978	No ha sido ratificado
Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, 1981	06 de enero de 1994

Como ya se señaló, la ratificación de un convenio acarrea para el Estado diversas obligaciones, una de ellas es la de someterse a los procedimientos de control destinados para vigilar la aplicación de la norma internacional del trabajo. Concretamente, el Artículo 22 de la Constitución de la OIT señala que los Estados deben enviar memorias e informes sobre la aplicación de los convenios que han ratificado. Este control regular lo realiza la Comisión de Expertos en aplicación de los Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia.



2.4. En la Constitución Política de la República de Guatemala

En la Sección Octava del Capítulo II, referente a los Derechos Sociales, del Título II, que preceptúa lo referente a los Derechos Humanos en la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra regulado lo referente al derecho al trabajo.

En ese sentido, el Artículo 101 establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

El Artículo 102 reconoce los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, estableciendo, entre otros, el derecho a la libre elección de trabajo; que todo trabajo será equitativamente remunerado; igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios; preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros; el establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia y el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

El Artículo 103 reconoce la tutelaridad de las leyes de trabajo y se refiere a que 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.

El Artículo 106 hace alusión a que los derechos consignados por la Constitución Política de la República de Guatemala son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Asimismo, el último párrafo de este precepto, refiere que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores

Por lo tanto, el derecho al trabajo debe entenderse como un medio para ganarse ese nivel adecuado de vida y no como un medio para alcanzar un nivel de vida adecuado, puesto que dicho nivel está garantizado por sí solo como derecho humano.

2.5. En el Código de Trabajo

El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en el Considerando II establece que se incorporan al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo, dentro de los cuales se encuentran los relacionados anteriormente.



En el Considerando IV se encuentran las características ideológicas del derecho de trabajo, siendo las siguientes:

- El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores
- El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales
- El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo
- El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo
- El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público y
- El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático.

Además el Artículo 12, en concordancia con el Artículo 106 Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 2, literal e), de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, regula el principio de irrenunciabilidad de derechos, es decir, que son nulos de pleno derecho todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el mismo Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, asimismo, como ya se indicó anteriormente, incluyendo por virtud del bloque de constitucionalidad, las normas consagradas en los instrumentos internacionales ratificados por Guatemala, así como por los pronunciamientos de los órganos internacionales encargados de vigilar la aplicación de esos tratados.

El Artículo 14 bis del Decreto 1441, en el mismo sentido que los Artículos 12 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, 3 y 7 del Protocolo de San Salvador, 14



y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 7 literal a) numeral ii) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el principio de igualdad, en el sentido que está prohibida la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, tanto en los establecimientos de asistencia social, como las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular.

El Artículo 15, en consonancia con los Artículos 103 y 106 del magno texto, hace alusión a la jerarquía normativa supletoria, es decir que, en los casos no previstos en el Código de Trabajo, sus reglamentos o demás leyes relativas al trabajo, deben resolverse de acuerdo a los principios del derecho de trabajo; de acuerdo con la equidad, la costumbre o usos locales, en armonía con esos principios y, por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.

El Artículo 16 reconoce la preeminencia de las leyes de trabajo y previsión social ante las de cualquier otra índole y el Artículo 17 se refiere al principio protector, debido a que, al interpretar el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, principalmente, el interés de los trabajadores.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, específicamente el Artículo 22, hace alusión a que en los contratos individuales de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos mínimos que otorgan a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes de trabajo y previsión social.



El Artículo 32, al igual que el 6 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, se refiere a que los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años deben celebrarse con los representantes legales de estos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 147 del Código de Trabajo regula el trabajo de las mujeres y los menores de edad, el 151 consagra la prohibición de discriminar en ofertas laborales, de la misma manera que los Artículos VII de la Declaración Americana de Derechos Humanos, 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 7 del Protocolo de San Salvador y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Cultura.

De todo el andamiaje jurídico analizado en los párrafos precedentes, tanto nacional como internacional, se puede inferir que sí es adecuado y suficiente para garantizar a los ciudadanos guatemaltecos el derecho a un trabajo digno, sin embargo, de nada sirve tener una vasta legislación si los gobernantes de turno no la aplican de manera adecuada, es decir, si las políticas públicas de desempleo no son efectivas ni eficaces y, además, si a los organismos públicos que se les encomienda esa tarea -la de garantizar el derecho al trabajo- no cumplen su objetivo a cabalidad, ya sea por desinterés o por falta de recursos. Asimismo, las estrategias de gobierno referente al empleo, no se adecuan a las necesidades existentes, pues estas no aumentan las opciones y posibilidades de encontrar un empleo digno, debido a que, si bien es cierto, el Gobierno no es el obligado directo a conseguirle empleo a cada individuo, sí es el encargado de organizarse para realizar el bien común, para lo cual debe cumplir con los



preceptos fundamentales reconocidos, entre ellos el derecho al trabajo digno, duradero y rentable



CAPÍTULO III

3. Profesionales universitarios

Un profesional universitario es aquel que ejerce una profesión que requiere de conocimientos formales y especializados y para lo cual debió haber cursado estudios universitarios y contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión.

Esa calificación de profesional no solo está vinculada a los conocimientos o al título habilitante, sino que también puede hacer referencia al compromiso, la ética y la excelencia en el desarrollo de las actividades laborales o de otro tipo. Se trata de un uso relativo y carente de precisión, ya que no requiere de un conocimiento específico de la profesión a la cual se hace ilusión.

3.1. Definición

Profesional se puede definir de la siguiente forma “adj. Perteneciente o relativo a la profesión. 2. Dicho de una persona: Que ejerce una profesión. 3. Dicho de una persona: Que practica una actividad, incluso delictiva, de la cual vive (...) 5. Persona que ejerce su profesión con relevante capacidad y aplicación.”¹⁰

¹⁰ Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, tomo II. Pág. 1840.



También puede referirse al "Miembro de una profesión liberal."¹¹

Es decir, toda aquella persona que practica y se desenvuelve en un campo para el que se tuvo que haber preparado y del cual, normalmente, vive.

3.2. Origen de la universidad

La Universidad es una creación original genuinamente europea, que surgió alrededor de los Siglos XII y XIII a través de las escuelas catedralicias y las escuelas monásticas. No obstante, hubo instituciones de enseñanza más antiguas que desarrollaron actividades cercanas. Una de las primeras universidades a reseñar es la Universidad de Constantinopla, creada en el año 340 con el nombre de Pandidakterion. En el ámbito islámico, cabe reseñar la fundación en el año 859 de la madrasa Fatima Al-Fihri. Aún hoy operativa, la Universidad de Qarawiyyinn en Fes, Marruecos.

En la Europa medieval, cabe señalar la Escuela Médica Salernitana (Salerno) nacida en el Siglo IX actualizó la medicina clásica. En 1088 se inicia la Universidad de Bolonia (la especialidad fue derecho), y se enseña medicina. Por entonces nacen múltiples universidades a lo largo y ancho de Europa.

¹¹ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 617.



Las primeras fueron:

- Escuela Superior Imperial China durante el periodo Yu, del 2257 al 2208 a. C.
- Universidad de Córdoba (España) en el siglo VIII;
- Universidad de Bolonia (Italia) en 1088, que recibe el título de Universidad en 1317;
- Universidad de Oxford (Inglaterra) en 1096;
- Universidad de París (Francia) en 1150, que recibe el título de Universidad en 1256.

3.3. Universidad de San Carlos de Guatemala

La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única universidad estatal corresponde con exclusividad, dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoverá por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales. Se rige por su Ley Orgánica y por los estatutos y reglamentos que ella emita, debiendo observarse en la conformación de los órganos de dirección, el principio de representación de sus catedráticos titulares, sus graduados y sus estudiantes



3.3.1 Historia

“La fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala fue debido a gestión del primer obispo Licenciado Francisco Marroquín ante el Monarca Español en su carta de fecha primero de agosto de 1548, en la cual solicita la autorización para fundar una universidad en la ciudad de Guatemala, actualmente Antigua Guatemala.

El ayuntamiento de la Ciudad de Santiago de Guatemala, la Real Audiencia y varias de las órdenes religiosas también enviaron similares peticiones: La necesidad de una institución de educación superior era evidente. Entre la solicitud y la fundación de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se establecieron Colegios de Artes, Teología y Filosofía.

La Universidad de San Carlos de Guatemala fue fundada por Real Cédula de Carlos II, de fecha 31 de enero de 1676.

La universidad abrió por primera vez sus puertas el 7 de enero de 1681, con más de sesenta estudiantes inscritos. Los bienes dejados para el colegio universitario se aplicaron un siglo más tarde para formar el patrimonio económico de la Universidad de San Carlos, juntamente con los bienes que legó para fundarla, el correo mayor Pedro Crespo Suárez. Hubo ya desde principios del Siglo XVI otros colegios universitarios, como el Colegio de Santo Domingo y el Colegio de San Lucas, que obtuvieron licencia temporal de conferir grados.



Igualmente hubo estudios universitarios desde el Siglo XVI, tanto en el Colegio Tridentino como en el Colegio de San Francisco, aunque no otorgaron grados. La Universidad de San Carlos logró categoría internacional, al ser declarada Pontificia por la Bula del Papa Inocencio XI, emitida con fecha 18 de junio de 1687. Además de cátedras de su tiempo: ambos derechos (civil y canónico), medicina, filosofía y teología, incluyó en sus estudios la docencia de lenguas indígenas. Durante la época colonial, cruzaron sus aulas más de cinco mil estudiantes y además de las doctrinas escolásticas, se enseñaron la filosofía moderna y el pensamiento de los científicos ingleses y franceses del Siglo XVIII.

Sus puertas estuvieron abiertas a todos: criollos, españoles, indígenas y entre sus primeros graduados se encuentran nombres de indígenas y personas de extracción popular. Los concursos de cátedras por oposición datan también desde esa época y en muchos de ellos triunfaron guatemaltecos de humilde origen, como el Doctor Tomás Pech, de origen indígena y el Doctor Manuel Trinidad de Avalos y Porres, hombre de modesta cuna, a quien se atribuye la fundación de la investigación científica en la Universidad de San Carlos, por la evidencia que existe en sus trabajos médicos experimentales, como transfusiones e inoculaciones en perros y otros animales. La legislación contempló desde sus fases iniciales, el valor de la discusión académica, el comentario de textos, los cursos monográficos y la lección magistral.

La libertad de criterio está ordenada en sus primeros estatutos, que exigen el conocimiento de doctrinas filosóficas opuestas dialéctica, para que el esfuerzo de la



discusión beneficiara con sus aportes formativos la educación universitaria. El afán de reforma pedagógica y de lograr cambios de criterios científicos es también una característica que data de los primeros años de su existencia. Fray Antonio de Goicoechea fue precursor de estas inquietudes.

En las ciencias jurídicas, cuyo estudio comprendía los derechos civil y canónico, también se registraron modificaciones significativas al incorporar el examen histórico del derecho civil y romano, así como el derecho de gentes, cuya introducción se remonta al Siglo XVIII en nuestra universidad. Asimismo, se crearon cátedras de economía política y de letras. La Universidad de San Carlos ha contado también, desde los primeros decenios de su existencia, con representantes que el país recuerda con orgullo. El doctor Felipe Flores sobresalió con originales inventos y teoría, que se anticiparon a muchas de ulterior triunfo en Europa.

El doctor Esparragoza y Gallardo puede considerarse un extraordinario exponente de la cirugía científica, y en el campo del derecho, la figura del doctor José María Álvarez, autor de las renombradas Instituciones de Derecho Real de Castilla y de Indias, publicadas en 1818. Los primeros atisbos de colegiación pueden observarse desde 1810, cuando se fundó en Guatemala el ilustre Colegio de Abogados, cuya finalidad principal era la protección y depuración del gremio. Esta institución desapareció en el último cuarto del Siglo XIX, para resurgir en 1947. A semejanza de lo que ocurrió en otros países de América Latina, nuestra universidad luchó por su autonomía, que había perdido a fines del siglo pasado, y la logró con fecha 9 de noviembre 1944, decretada por la Junta Revolucionaria de Gobierno. Con ello se restableció el nombre tradicional



de la Universidad de San Carlos de Guatemala y se le asignaron rentas propias para lograr un respaldo económico.

La Constitución de Guatemala emitida en 1945, consagró como principio fundamental la autonomía universitaria, y el Congreso de la República complementó las disposiciones de la Carta Magna con la emisión de una Ley Orgánica de la Universidad, y una Ley de Colegiación obligatoria para todos los graduados que ejerzan su profesión en Guatemala. Desde septiembre del año 1945, la Universidad de San Carlos de Guatemala funciona como entidad autónoma con autoridades elegidas por un cuerpo electoral, conforme el precepto legal establecido en su Ley Orgánica; y se ha venido normando por los siguientes principios que, entre otros, son el producto de la Reforma Universitaria en 1944: Libertad de elegir autoridades universitarias y personal docente, o de ser electo para dichos cuerpos sin injerencia alguna del Estado, asignación de fondos que se manejan por el Consejo Superior Universitario con entera autonomía, libertad administrativa y ejecutiva para que la Universidad trabaje de acuerdo con las disposiciones del Consejo Superior Universitario, dotación de un patrimonio consistente en bienes registrados a nombre de la Universidad, elección del personal docente por méritos; en examen de oposición, participación estudiantil en las elecciones de autoridades universitarias y la participación de los profesionales catedráticos y no catedráticos en la elección de autoridades.”¹²

La Universidad de San Carlos de Guatemala tiene como misión dirigir, organizar y desarrollar la organización superior del Estado y la educación estatal, así como la

¹² http://redusacunoc.tripod.com/HISTORIA_USAC.html (Consultado: 11 de noviembre de 2018).



difusión de la cultura en todas sus manifestaciones; asimismo, tiene como visión el comprometerse con el desarrollo científico, social, humanista y ambiental con una gestión actualizada, dinámica, efectiva y con recursos óptimamente utilizados, formadora de profesionales con principios éticos y excelencia académica.

Cada año la población de la Universidad de San Carlos de Guatemala supera “los 200,000 estudiantes inscritos en programas académicos de pregrado y grado en 10 facultades, 9 escuelas no facultativas, 22 centros universitarios departamentales y 2 institutos tecnológicos”.¹³

De igual forma, cada año son miles los profesionales egresados de la USAC, los que por generaciones han contribuido significativamente al desarrollo del país, ayudando a crear una sociedad más igualitaria y coadyuvando a combatir los flagelos que por muchos años han llevado a Guatemala a la pobreza.

3.3.2. Carreras que imparte

Se presenta una descripción de las carreras que imparte la Universidad de San Carlos, tanto por facultades, como por escuelas.

- **Facultad de agronomía**
- **Ingeniería agronómica en recursos naturales renovables**
- **Ingeniería agronómica en sistemas de producción agrícola**

¹³ <https://soy.usac.edu.gt/?p=10733> (Consultado: 26 de febrero de 2020).



- **Ingeniería en gestión ambiental local**
- **Ingeniería en industrias agropecuarias y forestales**

- **Facultad de arquitectura**
 - **Arquitectura**
 - **Licenciatura en diseño gráfico**

- **Facultad de ciencias económicas**
 - **Administración de empresas de empresas**
 - **Contaduría pública y auditoría**
 - **Economía**

- **Facultad de ciencias jurídicas y sociales**
 - **Licenciatura en ciencias jurídicas y sociales, abogacía y notariado**

- **Facultad de ciencias médicas**
 - **Médico y cirujano**
 - **Licenciatura en enfermería**

- **Facultad de ciencias químicas y farmacia**
 - **Biología**
 - **Nutrición**
 - **Química**



- **Química biológica**
- **Química farmacéutica**

- **Facultad de humanidades**
 - **Licenciatura en administración educativa y tratamiento de conflictividad social**
 - **Licenciatura en arte**
 - **Licenciatura en bibliotecología**
 - **Licenciatura en ciencias naturales y educación ambiental**
 - **Licenciatura en educación bilingüe intercultural**
 - **Licenciatura en educación y desarrollo político social**
 - **Licenciatura en educación y tecnología de la información y comunicación**
 - **Licenciatura en enseñanza de ciencias sociales y formación ciudadana**
 - **Licenciatura en filosofía**
 - **Licenciatura en letras**
 - **Licenciatura en lingüística del idioma inglés**
 - **Licenciatura en pedagogía e investigación educativa**
 - **Licenciatura en pedagogía en interculturalidad**
 - **Licenciatura en pedagogía y administración educativa**
 - **Licenciatura en pedagogía y derechos humanos**
 - **Licenciatura en pedagogía y planificación curricular**

- **Facultad de ingeniería**
 - **Ingeniería ambiental**
 - **Ingeniería civil**



- **Ingeniería eléctrica**
- **Ingeniería electrónica**
- **Ingeniería en ciencias y sistemas**
- **Ingeniería industrial**
- **Ingeniería mecánica**
- **Ingeniería mecánica eléctrica**
- **Ingeniería mecánica industrial**
- **Ingeniería química**

- **Facultad de odontología**
 - **Cirujano dentista**

- **Facultad de medicina veterinaria y zootecnia**
 - **Medicina veterinaria**
 - **Zootecnia**

- **Escuela de ciencias psicológicas**
 - **Licenciatura en educación física, deporte y recreación**
 - **Licenciatura en psicología**

- **Escuela de historia**
 - **Licenciatura en antropología**
 - **Licenciatura en arqueología**



- **Licenciatura en historia**
- **Licenciatura para la enseñanza de la historia**

- **Escuela de trabajo social**
- **Licenciatura en trabajo social**

- **Escuela de ciencias de la comunicación**
- **Licenciado en ciencias de la comunicación**

- **Escuela de ciencia política**
- **Licenciatura en ciencia política**
- **Licenciatura en relaciones internacionales**
- **Licenciatura en sociología**

- **Escuela de formación de profesores de enseñanza media -EFPEM-**
- **Licenciatura en educación bilingüe intercultural con énfasis en la cultura maya**
- **Licenciatura en educación preprimaria intercultural con énfasis en educación bilingüe**
- **Licenciatura en educación primaria intercultural con énfasis en educación bilingüe**
- **Licenciatura en enseñanza de la química y biología**
- **Licenciatura en enseñanza de la computación e informática**
- **Licenciatura en la enseñanza de la matemática y física**



- **Licenciatura en la enseñanza de las ciencias económico contables**
- **Licenciatura en la enseñanza del idioma español y literatura**

- **Escuela de ciencias lingüísticas**
 - **Licenciatura en ciencias lingüísticas con especialidad en traducción e interpretación**
 - **Licenciatura en lingüística aplicada en metodología de la enseñanza de idiomas**

- **Escuela superior de arte**
 - **Licenciatura en arte dramático con especialización en actuación**
 - **Licenciatura en artes visuales con especialización en pintura**
 - **Licenciatura en danza contemporánea y coreografía**
 - **Licenciatura en música**

- **Escuela de ciencias físicas y matemáticas**
 - **Licenciatura en física aplicada**
 - **Licenciatura en matemática aplicada**

- **Centro de estudios del mar y acuicultura -CEMA-**
 - **Licenciatura en acuicultura**



3.4. Universidades privadas

“En Guatemala para que una universidad funcione legalmente debe estar avalada por CEPS -Consejo de Enseñanza Privada Superior-; el cual está integrado dos delegados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dos delegados por todas las universidades privadas y un delegado que no ejerza cargo en ninguna universidad, nombrados por los presidentes de los colegios profesionales. Todos los miembros desempeñarán sus cargos *ad honorem*, por dieciocho meses pudiendo ser reelectos pero no en períodos consecutivos.”¹⁴

En ese sentido en preciso manifestar que en los últimos años han proliferado en Guatemala las universidades de cartón, las cuales muchas veces son creadas únicamente con el fin de tener facultad de ciencias jurídicas y sociales para tener la potestad de ocupar uno de los puestos que elegirán puestos claves en el Estado, como las comisiones de postulación para la elección de Fiscal General, por ejemplo.

3.4.1. Universidades privadas que existen en Guatemala

Las catorce universidades privadas que existen en Guatemala ofrecen diversas carreras técnicas, diplomados, especialización, licenciaturas, maestrías y doctorados.

Los centros de estudio superior privado más famosos y de mayor prestigio son la Universidad Rafael Landívar -URL- fundada en 1961; la Universidad del Valle de

¹⁴ <http://www.ceps.edu.gt/ceps/historia> (Consultado: 25 de noviembre de 2018).



Guatemala -UVG-, inicio labores en 1966; la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala -UMG-, data de 1966 y la Universidad Francisco Marroquín -UFM- de 1971, las cuales han contribuido a formar a miles de profesionales y han aumentado positivamente la oferta de carreras de pregrado y posgrado que no se ofrecen en la Universidad de San Carlos de Guatemala, dándole a la población guatemalteca un amplio abanico para escoger la que más se apege a sus gustos e intereses.

Por ejemplo, la Universidad Galileo ofrece carreras que están vinculadas directamente con la llamada Cuarta Revolución Industrial, también llamada Industria 4.0, en las que las compañías a nivel mundial implementarán avances tecnológicos y nuevas tecnologías en sus negocios, entre las cuales se encuentran la Ingeniería en Mecatrónica y la Ingeniería en Telecomunicaciones y Redes Teleinformáticas; por otro lado, ofrece la Licenciatura en Gestión de Entidades Deportivas, Licenciatura en Administración de Empresas Automotrices y la Licenciatura en Supervisión Eléctrica y Electrónica Industrial

Asimismo, la Universidad del Valle ha sido pionera en impartir carreras enfocadas en la ciencias y tecnología, por ejemplo, Ingeniería en Biotecnología Industrial y Licenciatura en Biotecnología Molecular; además, imparte la Licenciatura en Composición y Producción Musical, la cual se enfoca en un ámbito artístico.

Lo anterior, ejemplifica que las universidades se proyectan cubrir los requerimientos de la evolución de la industria, por lo cual buscan innovar constantemente con carreras que se adecuen a dichas exigencias.





CAPÍTULO IV

4. Causas que provocan el aumento de los índices de desempleo de profesionales universitarios en Guatemala

Según el Diccionario de la Real Academia Española, causa es aquello que se considera el fundamento, la razón o motivo de algo, por lo tanto, las razones por la cuales aumenta el desempleo de profesionales universitarios son las siguientes:

4.1. Ciclo económico recesivo

También conocido como recesión económica, este se refiere a la depresión de las actividades económicas y que puede afectar a un país, región o hasta el mundo entero. Este aparece cuando el Producto Interno Bruto -PIB- desciende al menos dos semestres consecutivos, es decir, se da una disminución de la actividad económica de un país.

“Las recesiones suelen implicar la caída del consumo y de la producción de bienes y servicios. La inversión también se repliega mientras que el desempleo aumenta. El espiral descendente de la actividad económica exhibe fenómenos interrelacionados: al caer consumo, cae la producción; las empresas, por lo tanto, despiden trabajadores y aumenta el desempleo.



Esta se suele caracterizar por lo siguiente:

- **El consumo:** particularmente suelen descender las ventas de automóviles y viviendas.
- **La inversión:** suele ser especialmente sensible en las recesiones, teniendo caídas muy pronunciadas durante estos periodos. Cuando empeora la situación económica, una gran parte es atribuible a las reducciones del gasto en nuevas inversiones, que son suspendidas o aplazadas en el tiempo.
- **El empleo:** la caída de la producción de bienes y servicios, provoca que las empresas demanden menos mano de obra y por tanto se produce un aumento del desempleo, así lo muestra la Ley de Okun.
- **El beneficio de las empresas.**
- **La inflación:** suele bajar durante los periodos de recesión. Al descender la demanda de materias primas, caen sus precios. Los salarios y los precios industriales tienen menos tendencia a bajar, pero tienden a subir menos deprisa en las recesiones económicas.¹⁵

Últimamente ha habido indicios de que en Estados Unidos de América se avecina una recesión económica, lo que definitivamente tendría repercusión mundial. En ese

¹⁵ https://www.ecured.cu/Recesi%C3%B3n_Econ%C3%B3mica. (Consultado: 30 de noviembre de 2018).



sentido, uno de los factores que tienen incidencia en Guatemala es la devaluación histórica del peso mexicano, debido a que al ser vecinos cercanos afecta directamente en temas de producción y salarios, en virtud que a las empresas les resulta más atractivo ubicarse al sur de México, lo cual tiene como consecuencia que muchas personas se queden sin empleo, engrosando así las tasas de desempleo.

4.2. Sobrepoblación

La sobrepoblación ha sido durante los años 2015-2018 en Guatemala una de las causas de preocupación del Estado; donde se observa que este fenómeno impacta de manera significativa en las actividades humanas y también en las naturales, otro de los fenómenos que ocurren actualmente es el de la migración y el crecimiento urbano.

Sobrepoblación es un término que se refiere a una condición en que la densidad de la población se amplía a un límite que provoca un empeoramiento del entorno, una disminución en la calidad de vida o un desplome de la población. El impacto que las poblaciones humanas ejercen en el ambiente natural es severo. Muchas especies animales y vegetales han sido extinguidas por el avance de las comunidades urbanas, además, la contaminación es un problema cada día más grande por el uso de más carros y la industrialización de los países emergentes.

El crecimiento de la población de un país en un año se establece añadiendo cada año el número de nacimientos y restando el número de defunciones, estas estadísticas las registra el Instituto de Ciencias Forenses -INACIF-. Se tendría así el crecimiento que



antes era conocido como crecimiento vegetativo (crecimiento bruto). A esta cifra hay que sumar el saldo migratorio cuando este es positivo (mayor inmigración que emigración) y restarlo cuando es negativo (mayor emigración que inmigración). La cifra total se convertiría en el crecimiento demográfico en términos absolutos en un país determinado (crecimiento demográfico neto).

Existen dos factores que intervienen en la sobrepoblación:

- **Natalidad:** es el número de nacimientos durante un año en un país o lugar determinados. Este dato se refiere a la natalidad en términos absolutos.
- **Mortalidad:** en un país o lugar determinados es el número total de muertes ocurridas en dicho país o lugar en el curso de un año.

4.3. Automatización del trabajo

La automatización es un sistema donde se transfieren tareas de manufactura, realizadas habitualmente por operadores humanos a un conjunto de elementos tecnológicos.

- **Objetivos de la automatización**



Mejorar la productividad de la empresa a través de la reducción de los costos de producción utilizando herramientas de ingeniería para mejorar la planificación, control y supervisión de los procesos industriales.

Desarrollando estaciones de trabajo ergonómicas para el trabajador reduciendo el estrés térmico en las plantas de producción en especial en las de metalmecánica.

Tener sistemas de control de inventarios y programas para determinar el tiempo de consumo y abastecimiento de materia prima.

Simplificar el mantenimiento de forma que el operario no requiera grandes conocimientos para la manipulación del proceso productivo.

Integrar la gestión y producción.

El desarrollo de la robótica en el mundo conlleva muchas implicaciones, desde aspectos legislativos hasta cambios en nuestra sociedad, pero no todos son alentadores.

Si bien el auge de los robots impulsa el crecimiento económico y, por una parte, la creación de nuevos puestos de trabajo, también los empleos ya existentes podrían verse afectados.



El impacto producido por los robots, dependerá mucho de la zona geográfica, por ejemplo, en Guatemala los trabajadores menos calificados serán los más afectados, debido a que estos robots ocuparían sus lugares en los empleos de producción industrial.

Mientras que, por otro lado, en los trabajos que se requiera utilizar más la inteligencia y la creatividad estarán asegurados, al menos por un tiempo, mientras no se desarrollen máquinas que también puedan realizar sus labores.

4.4. Inmigración

Se define como el movimiento de población que consiste en la llegada de personas a un país o región diferente de su lugar de origen para establecerse en él.

“En Guatemala viven, según publica la ONU, 81.528 de inmigrantes, lo que supone un 0,48% de la población de Guatemala. La inmigración femenina es superior a la masculina, con 42.886 mujeres, lo que supone el 52.60% del total de inmigrantes, frente a los 38.642 de inmigrantes varones, que son el 47.39%.

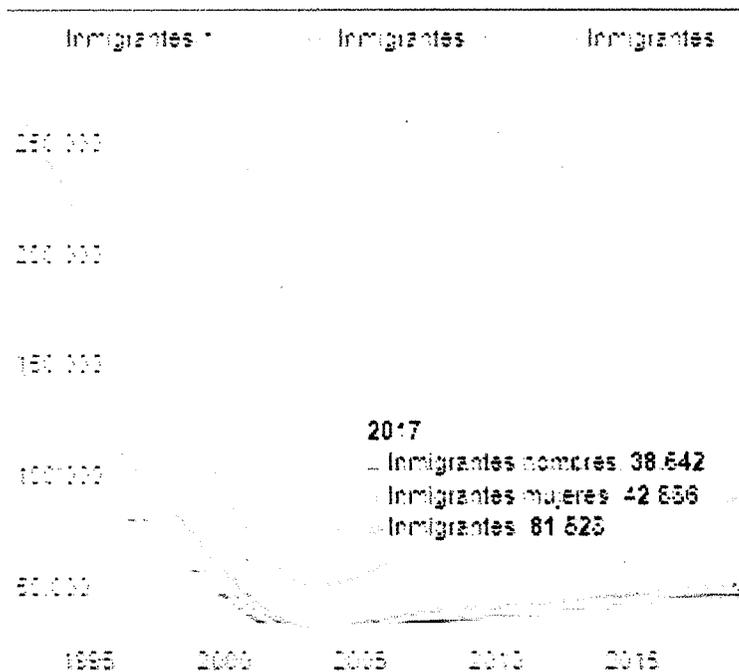
En el ranking de inmigración vemos que es el 171º país del mundo por porcentaje de inmigración.



Los inmigrantes en Guatemala proceden principalmente de El Salvador, el 25,35%, México, el 23,16 % y Estados Unidos, el 11,41 %.”¹⁶

Estos inmigrantes muchas veces ocupan puestos de trabajo, incluyendo plazas para trabajadores profesionales y los que no lo son, por lo cual mientras más inmigración de personas calificadas haya a Guatemala, se reducirán las oportunidades para los guatemaltecos, llevando consigo el aumento del desempleo de profesionales universitarios.

Figura 1. Datos de inmigrantes



Fuente: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion/guatemala>

¹⁶ <https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion/guatemala>



4.5. Falta de capacitación

En Guatemala las empresas privadas invierten en la capacitación de su personal operativo y administrativo por medio de la contratación de empresas privadas que brindan cursos en diferentes áreas según la naturaleza de la empresa, por ejemplo: área de mantenimiento industrial, mantenimiento automotriz, mantenimiento eléctrico y electrónico, sistemas de telecomunicaciones, finanzas y economía, recursos humanos, entre otros.

Pero estas capacitaciones son solo para las personas que ya cuentan con un empleo, mientras que muchos profesionales recién graduados y que nunca han trabajado no tienen esta tecnificación lo que los coloca en una posición en desventaja al momento de buscar empleo.

Sin embargo, Guatemala cuenta con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, que es la Institución guatemalteca líder en la formación profesional de los trabajadores y del personal operativo. Institución que puede brindar la capacitación necesaria a los profesionales universitarios.

4.6. Mano de obra poco calificada

En Guatemala muchos trabajadores especializados optan por emigrar a otros países en los cuales las condiciones de trabajo y salario sean más altas, dado que en el país no se remunera de forma correcta el trabajo.



Existen profesionales en las entidades públicas y privadas que se han capacitado en diferentes áreas, sin embargo, no cuentan con el empleo que se adecúe a sus conocimientos para poder desarrollar todas las habilidades que han adquirido, debido que el puesto de trabajo no lo permite.

Pero también existen casos en los cuales vienen a Guatemala empresas multinacionales a iniciar operaciones y al momento de requerir trabajadores con cierto perfil, no existen en Guatemala, debiendo en ocasiones contratar especialistas de países como Costa Rica, México o Colombia, casos como estos también están ligados a la falta de capacitación y a que los pensum de estudios de las universidades del país no se han adaptado a los avances, tanto tecnológicos como científicos y técnicos.

4.7. Pensum de estudio no adaptado a la realidad nacional (está muy general)

Los pensum de estudio en la Universidad de San Carlos de Guatemala no están adaptados a los avances que han sufrido las sociedades, tanto nacionales como internacionales, verbigracia, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales se realizó su última modificación hace casi veinte años, tiempo durante el cual ha habido múltiples avances, tanto tecnológicos como científicos y técnicos, lo cual causa desventaja a los profesionales de esa carrera.

Por ejemplo, en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, reciben asignaturas más acordes a la sociedad actual en la que vivimos, como



Solución de Controversias de Comercio Exterior, Sistemas Jurídicos Contemporáneos, Derecho Marítimo, Mediación y Arbitraje, Bioética y Derecho, entre otros. Mientras que, en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Colombia, tiene cursos como Hermenéutica Jurídica, Argumentación Jurídica, Derechos Humanos Integrales, Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Derecho Penal Internacional.

Con lo anterior, resulta evidente el rezago de los pensum de estudios, lo que obviamente repercute al momento de que los profesionales egresados se dispongan a encontrar un empleo, en virtud que, al momento de que en el país inicien operaciones empresas transnacionales que necesiten contratar profesionales universitarios que tengan conocimientos adaptados a la realidad actual, estos estarán en desventaja, pues no estarán calificados para optar a esos empleos.

4.8. Propuesta final

Se necesita una estrategia integral, pues debe ser enfocada desde varios ámbitos, siempre propiciada por el Gobierno de Guatemala. Como primer punto, fortalecer el Servicio Nacional de Empleo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la Comisión Nacional de Empleo, que está conformada por el Ministro de Trabajo y Previsión Nacional -quien la preside-, el Ministro de Educación, el Ministerio de Economía y el Ministro de Desarrollo Social, para que funcionen efectivamente, cumpliendo con el objetivo para los que fueron creados, que es la generación de empleo digno y de calidad. Por otro lado, se les debe de proveer de los recursos necesarios para su buen funcionamiento, incluyendo el incremento de trabajadores



dedicados a la creación de un registro, en el cual se encuentren los perfiles de los desempleados, separándolos por categorías, en las cuales se debe incluir una de profesionales universitarios.

Como segundo punto, el fortalecimiento de la cooperación público-privada (CPP), es decir, entre el Gobierno y las empresas que operan en el país, para que, de esa forma, dichas empresas generen más empleos dignos, de calidad y a largo plazo y a cambio reciban por parte del Estado, a través del Congreso de la República, beneficios o incentivos fiscales.

Por último, el Gobierno debe de atraer más la inversión extranjera, mejorando la infraestructura y facilitando los procedimientos en las instituciones gubernamentales, entre otras, para que las empresas extranjeras les sea atractivo invertir en el país y así crear más fuentes de trabajo.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

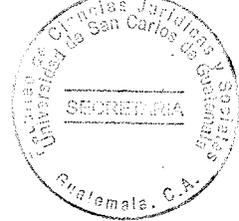
El derecho al trabajo a pesar de estar ampliamente regulado y protegido, tanto en los tratados internacionales en materia de derechos humanos como en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado de Guatemala no ha cumplido con ejecutar acciones tendientes a reducir los índices de desempleo, incluso de profesionales universitarios, no actuando de forma efectiva para lograr el desarrollo económico social de este sector de la población, con lo cual se advierte que el Gobierno de Guatemala aún no garantiza a cabalidad tal derecho.

Para avanzar como sociedad se debe trabajar en conjunto para reducir los índices de desempleo, específicamente en el caso de profesionales universitarios; por lo que, el Presidente de la República de Guatemala en Consejo de Ministros, principalmente con los Ministerios de Desarrollo Social, de Economía, de Desarrollo Social y de Trabajo y Previsión Social, deben crear las estrategias que permitan controlar la inmigración a nuestro país, tener planes de contingencia ante los ciclos económicos recesivos, mejorar la cooperación público-privada y promover efectivamente la inversión extranjera, para que más empresas inicien operaciones en el país; por otro lado, se determinó que las autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala deben adaptar el pensum de estudio a la realidad nacional, para que los profesionales egresados estén mejor calificados; y por último, los mismos profesionales deben de tener la iniciativa de que, por su cuenta, estén en constante capacitación para adaptarse de mejor manera al mercado laboral actual.





ANEXO





ANEXO

Universidades Privadas

No.	Institución	Acrónimo	Fundación	Sitio
01	Universidad Rafael Landívar	URL	1961	url.edu.gt
02	Universidad del Valle de Guatemala	UVG	1966	uvg.edu.gt
03	Universidad Mariano Gálvez de Guatemala	UMG	1966	umg.edu.gt
04	Universidad Francisco Marroquín	UFM	1971	ufm.edu
05	Universidad Rural de Guatemala	URG	1995	urural.edu.gt
06	Universidad del Istmo	UNIS	1997	unis.edu.gt
07	Universidad Panamericana	UPANA	1998	upana.edu.gt
08	Universidad Mesoamericana	UMES	1999	umes.edu.gt



09	Universidad Galileo	UG	2000	galileo.edu
10	Universidad San Pablo de Guatemala	USPG	2006	uspg.edu.gt
11	Universidad InterNaciones	UNI	2009	uni.edu.gt
12	Universidad de Occidente	UDEO	2010	udeo.edu.gt
13	Universidad Da Vinci de Guatemala	UDV	2012	udv.edu.gt
14	Universidad Regional de Guatemala	UR	2014	uregional.edu.gt



BIBLIOGRAFÍA

CONIGLIO. El desempleo: estudio de sus causas y posibles soluciones. San Luis, Argentina: Nueva Editorial Universitaria, 2011.

<https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion/guatemala>

<https://en.calameo.com/read/004803307f562815bf474> (Consultado el 05 de septiembre de 2018).

http://redusacunoc.tripod.com/HISTORIA_USAC.html (Consultado: 11 de noviembre de 2018).

<https://soy.usac.edu.gt/?p=10733> (Consultado: 26 de febrero de 2020).

<http://www.bancomundial.org/es/country/guatemala/overview#3> (Consultado: 16 de septiembre de 2018).

<http://www.ceps.edu.gt/ceps/historia> (Consultado: 25 de noviembre de 2018).

http://www.deguate.com/artman/publish/gestion_rrhh/El_Mercado_Laboral.en_Guatemala_1384.shtml (Consultado: 15 de agosto de 2018).

https://www.ecured.cu/Recesi%C3%B3n_Econ%C3%B3mica. (Consultado: 30 de noviembre de 2018).

<https://www.gestiopolis.com/que-es-desempleo-que-lo-causa-que-tipos-hay-como-se-mide/> (Consultado: 10 de septiembre de 2018).

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/langes/index.htm (Consultado: 10 de septiembre de 2018).

https://www.indexmundi.com/es/guatemala/tasa_de_desempleo.html (Consultado: 16 de septiembre de 2018).



OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires, Argentina. Editorial Claridad, 1987.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española, tomo I y II. España. Editorial Espasa Calpe, 2004.

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), 1948.

Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica. Organización de Estados Americanos, suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, 1969.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas, adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), 1966.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas, adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2542 (XXIV), 1966.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Organización de Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá, Colombia, 1948.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Protocolo de San Salvador. Organización de Estados Americanos, suscrito en San Salvador, El Salvador, 1988.



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