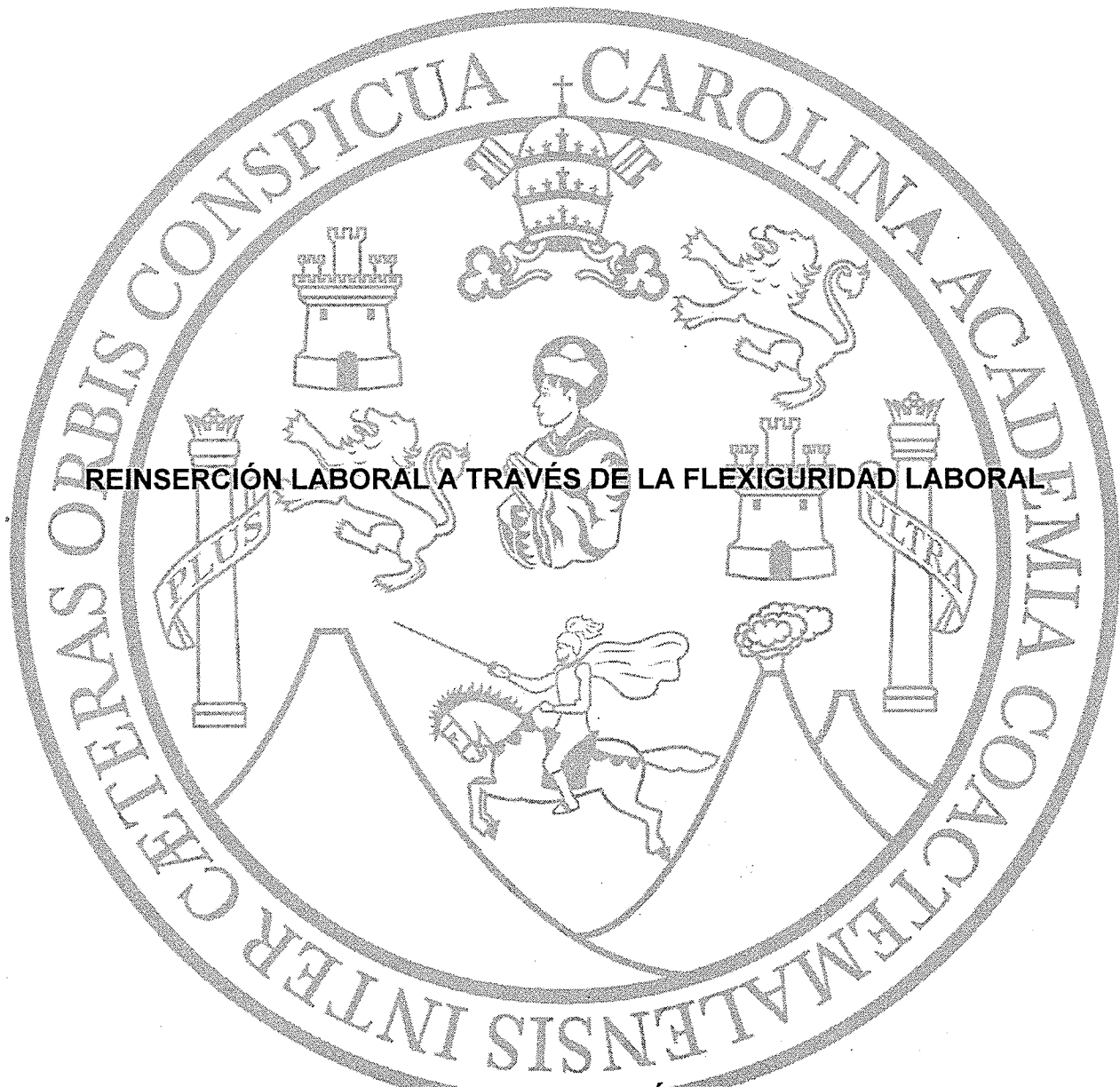


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

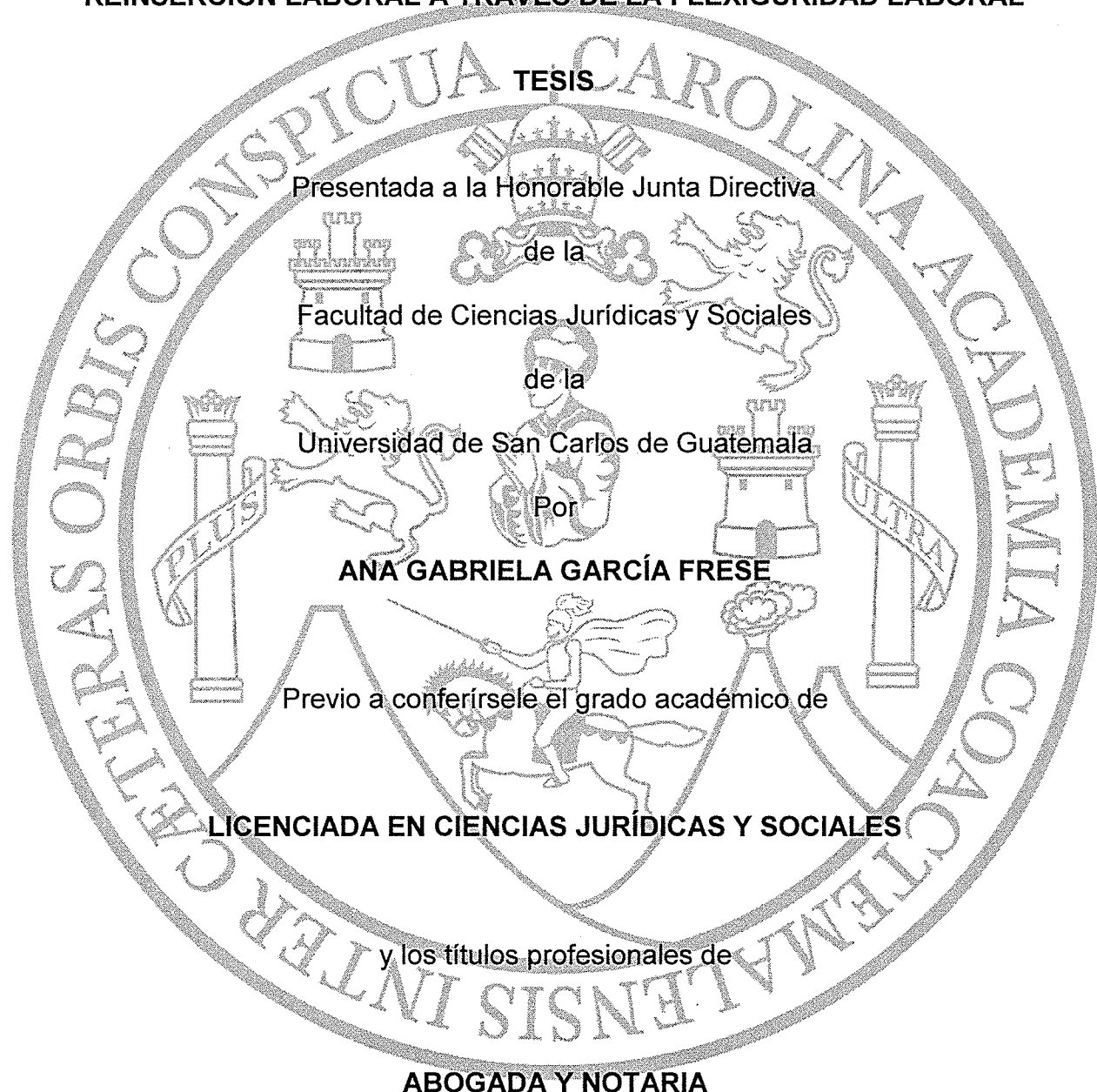


**ANA GABRIELA GARCÍA FRESE**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2021**

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

**REINSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA FLEXIGURIDAD LABORAL**



Guatemala, noviembre de 2021

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

**DECANO:** M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras  
**VOCAL I:** Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez  
**VOCAL III:** Lic. Helmer Rolando Reyes García  
**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. Jesús Augusto Arbizú Hernández  
**Vocal:** Licda. Gregoria Anabella Sánchez Escalante  
**Secretario:** Lic. Jorge Eduardo Ajú Icó

**Segunda Fase:**

**Presidente:** Lic. David Ernesto Sánchez Recinos  
**Vocal:** Licda. Nincy Letmany Gómez Martínez  
**Secretario:** Lic. Jorge Eduardo Ajú Icó

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



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 25 de febrero de 2020.**

Atentamente pase al (a) Profesional, DUNIA LUCIA RONCAL DUQUE  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
ANA GABRIELA GARCÍA FRESE, con carné 200816542,  
 intitulado REINSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA FLEXIGURIDAD LABORAL.

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

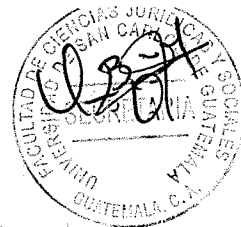
*[Handwritten signature of Roberto-Fredy Orellana Martínez]*

*Dunia Lucía Roncal Duque*  
 ABOGADA Y NOTARIA

Fecha de recepción 11 / 05 / 2020 f)

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)





LICDA. DUNIA LUCIA RONCAL DUQUE

ABOGADA Y NOTARIA

Calzada Roosevelt 33-86 Edificio Ilumina 2do. nivel

of. 207 zona 7, ciudad de Guatemala

Tel. 4211-6844

Guatemala, 15 de julio de 2020

Licenciado

Roberto Fredy Orellana Martínez

Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

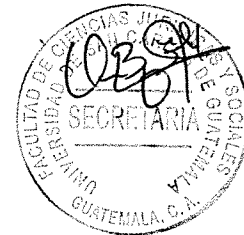
Su despacho.

Respetable Licenciado:



Atentamente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento al nombramiento emitido por la Unidad de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, procedí a asesorar el Trabajo de Tesis de la bachiller **ANA GABRIELA GARCÍA FRESE**, intitulado "REINSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA FLEXIGURIDAD LABORAL" dentro del cual se hicieron las observaciones correspondientes para que de conformidad con el Artículo 31 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el trabajo cumple con los requisitos y presupuestos establecidos. Para el efecto procedo a emitir el siguiente dictamen manifestando lo siguiente:

- I. El presente trabajo aporta información técnica y científica por medio del cual el sustentante determina temas a considerar en la Reinserción Laboral a través de la Flexiguridad Laboral, lo que puede ser una herramienta en el estudio y determinar la falta de oportunidades que tienen las personas de encontrar un empleo digno y ocuparse en el ámbito de su profesión u oficio.
- II. En el presente trabajo de investigación se utilizaron los métodos acordes al desarrollo del mismo, utilizado de tal manera los métodos, Deductivo, Analítico, Sintético y Técnicas como las documentales y bibliográficas, como aquellas técnicas congruentes al contenido de la investigación.
- III. Esta investigación contiene un aporte importante ya que constituye un hallazgo con base al tema, aporta una contribución al determinar una de las principales problemáticas que enfrenta nuestro país, buscando de tal manera



**LICDA. DUNIA LUCIA RONCAL DUQUE**

**ABOGADA Y NOTARIA**

Calzada Roosevelt 33-86 Edificio Ilumina 2do. nivel

of. 207 zona 7, ciudad de Guatemala

Tel. 4211-6844

índices de desempleo puedan reducirse y el Estado garantizar el cumplimiento de su obligación.

- IV. En cuanto a la conclusión discursiva, la inclusión de la Flexiseguridad resulta ser una posible solución para garantizarle a las partes de la Relación Laboral, beneficios mutuos. Del mismo modo es importante considerar las diferentes variables antes abordadas en esta investigación para adoptarlas como una opción para dignificar la labor de los trabajadores. sin embargo en Guatemala existe deficiencia por parte del Estado, ya que no contempla políticas proactivas que permitan un mercado laboral flexible que garantice la protección social de los trabajadores, que es un derecho mínimo que la Constitución política de la República de Guatemala establece.
- V. El presente trabajo de investigación está compuesto por cuatro capítulos que contienen las referencias bibliográficas oportunas y que es de su fácil comprensión, sustentando el tema, el desarrollo y la finalización del mismo.
- VI. Declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes. Por lo considerado, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo y para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** a la Bachiller **ANA GABRIELA GARCÍA FRESE**, para que prosiga con los tramites necesarios para su evaluación frente al Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

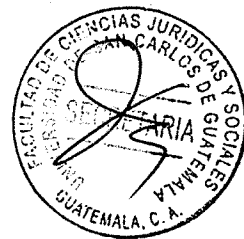
*Dunia Lucia Roncal Duque*  
ABÓGADA Y NOTARIA

Licda. Dunia Lucia Roncal Duque

Abogada y Notaria

Colegiado 15252

ASESOR(A)



Guatemala 14 de junio del 2021.

Director  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

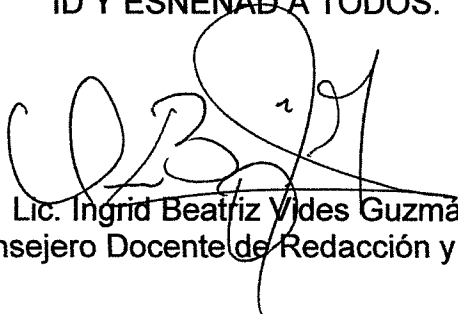


Estimado Director:

De manera atenta le informo que fui consejero de estilo de la tesis titulada **REINSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA FLEXIGURIDAD LABORAL** realizada por la bachiller: **ANA GABRIELA GARCÍA FRESE**, para obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

El Alumno cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo que dictamino de manera **FAVORABLE**, por lo que el trámite de orden de impresión puede continuar.

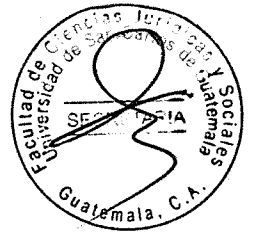
ID Y ESNEÑAD A TODOS.



Lic. Ingrid Beatriz Vides Guzmán  
Consejero Docente de Redacción y Estilo



**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, veintitres de agosto de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA GABRIELA GARCÍA FRESE, titulado REINSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA FLEXIGURIDAD LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/JPTR.

*[Handwritten signature]*  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.  
 UNIDAD DE ASesorIA DE TESIS  
 GUATEMALA, C.A.

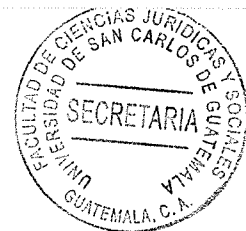
*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 SECRETARÍA  
 GUATEMALA, C.A.

*[Handwritten signature]*  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 DECANO  
 GUATEMALA, C.A.

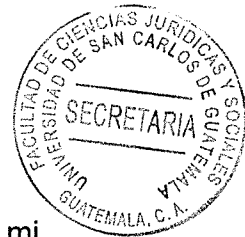






## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, voluntad, la oportunidad de estudiar y la bendición de estar el día de hoy cumpliendo una de tantas metas, la cual parecía inalcanzable y que gracias a él hoy puedo decir lo logre.
- A MIS PADRES:** Gabriel Ramón García Sierra y Anabella Frese Quiroa (Q.E.D.); a mi padre quién siempre ha creído en mí y me ha dado palabras de aliento para no desmayar, gracias por su amor y apoyo incondicional; a mi madre quién me inició en esta meta y estuvo presente en todo momento apoyándome a pesar de todas las adversidades, que jamás me permitió rendirme, a quién le debo la vida y más, hoy puedo decirle lo logre misión cumplida, tengo la certeza que donde ella se encuentre está celebrando al igual que yo nuestro triunfo, un abrazo hasta el cielo.
- A MIS HERMANOS:** Mynor, Alex, César y Elmer, quienes me han dado su apoyo, amor y respaldo incondicionalmente en todo momento, siendo la menor de los cinco, le agradezco a Dios por darme unos hermanos extraordinarios y a sus esposas Jasmin, Victoria y María Jesús por su apoyo y por permitirme ser un ejemplo para mis sobrinos, Llylmar, Estiven, Charly, Cristian, Gustavo, Santiago y Joaquin.
- A MI ESPOSO:** Josué Rivas, tú ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo en los momentos más turbulentos. Este proyecto no fue fácil, pero estuviste siempre a mi lado motivándome incondicionalmente, no tengo palabras para agradecerte, te Amo, este también es tu triunfo.



**A MIS HIJOS:** Amílcar y Génesis, son las personas más importantes en mi vida, gracias por su motivación constante y por creer en mí, por sentirse siempre orgullosos de la mamá que Dios les regalo, considero que el mejor legado que puedo dejarles es el ejemplo, le doy gracias a Dios por darme unos hijos maravillosos y este logro es para ustedes.

**A MI FAMILIA:** En especial a mis tíos, César, Herman, Ronald, Iván, Miriam, Jeannette, Rosario, Julio Estrada, Aura Jeanethe y mis primos Luisa, Miriam, Nancy, Verónica, gracias por todo su apoyo los quiero mucho.

**A PROFESIONALES:** Licda. Dunia Lucia Roncal Duque, quién confió en mí, me apoyo para poder seguir adelante y así poder culminar este logró, muchas gracias Dios la bendiga, Lic. Carlos Pocop, por su apoyo incondicional y demás Licenciados (as) que estuvieron a lo largo de este camino aportando sus conocimientos, gracias Dios los bendiga.

**A MIS AMIGOS** Rolando, Dulce, Sara, Berni, Arnoldo, Halvin y muchos más que no por no mencionarlos son menos importantes, Dios me ha dado la bendición de poder tener amigos extraordinarios, estoy segura que la amistad nos alcanzará para la vida profesional, muchas gracias por ser parte de esta etapa importante en mi vida y por su apoyo incondicional, Dios los bendiga a cada uno por nombre los quiero mucho.

**A:** La tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala y La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por abrirme sus puertas y brindarme la oportunidad de cumplir mis metas y Superarme profesionalmente.



## PRESENTACIÓN

La investigación se realiza de manera cualitativa; puesto que, comprende fenómenos a través de recolección de datos, por medio de libros, revistas, etc. Estudiando las particularidades y experiencias individuales, reúne datos mediante sistemas numéricos usados para entender los motivos, opiniones y motivaciones subyacentes, proporciona información sobre el problema y ayuda a desarrollar ideas o hipótesis para investigaciones cuantitativas.

Dicha investigación pertenece a la rama del derecho de trabajo, la que se llevó a cabo del año 2018 al 2019, en el Municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, determinando el objeto principal que es la falta de oportunidades que tienen las personas de poder emplearse en un trabajo digno ya que el Estado no cumple con una de sus principales obligaciones, que es garantizarlo.

El aporte académico que se busca poder proporcionar, a través de esta investigación, es determinar si es posible o no, aplicar la reinserción laboral a través de la flexibilidad laboral que se ha implementado en países bajos, que ha permitido aumentar el porcentaje de empleos en los países que lo aplican y de esa manera poder erradicar un gran porcentaje de desempleo, pobreza y delincuencia en Guatemala.



## HIPÓTESIS

El modelo laboral en Guatemala no contempla políticas proactivas que permitan un mercado laboral flexible que garantice la protección social de los trabajadores y que este sea inclusivo, competitivo y recreativo, en el sentido que no contiene una política de reinserción laboral mediante métodos integrados de aprendizaje que aseguren la adaptabilidad del trabajador.

Existe la dificultad en los varones entre 25 a 35 años de ocuparse en el desempeño de sus carreras técnicas. En ese sentido los estudios realizados por la Organización Internacional de Trabajo demuestran que los países que aplican la flexiguridad laboral, han presentado un crecimiento de empleo teniendo como resultado la disminución del desempleo y la pobreza, razón por la cual se ha reinsertado laboralmente a un gran porcentaje de la población representando esto un crecimiento económico para el país que lo aplica.



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

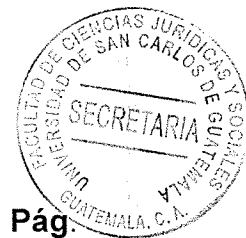
La investigación se realizó, con el objeto principal de comprobar, si es posible aplicar el modelo de flexiguridad a las leyes laborales del país, dicha validación se realiza por medio de los diferentes métodos y técnicas utilizados, tales como: método deductivo, método analítico, método sintético y técnicas bibliográficas; por medio de las cuales se puede determinar, en el informe final que, efectivamente en Guatemala, no existe un modelo para lograr la flexibilidad laboral para varones entre los 25 a 35 años de edad, que les garantice la protección social, de tal forma que se tenga un andamiaje jurídico social, que brinde ofertas laborales inclusivas y competitivas.

Esta hipótesis fue comprobada; en el sentido que existe deficiencia por parte del Estado, ya que no garantiza a la población guatemalteca el acceso a un empleo digno y de tal manera ocuparse en el ámbito de su profesión u oficio, a pesar que, es una de las principales obligaciones que el Estado debe de garantizar, las leyes laborales en Guatemala, no contienen políticas de reinserción laboral mediante métodos integrados de aprendizaje que aseguren la adaptabilidad del trabajador, lo que nos permite comprobar que, no es posible en Guatemala aplicar un modelo de flexiguridad laboral.



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.1.1. Etapa de la prohibición.....	4
1.1.2. Etapa de la tolerancia.....	5
1.1.3. Etapa del reconocimiento.....	5
1.1.4. La Constitución de weimar.....	6
1.1.5. La Ley de chapelier.....	7
1.1.6. La Revolución Francesa.....	8
1.1.7. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre.....	9
1.1.8. Definición del derecho de trabajo.....	10
1.2. Fuentes del derecho de trabajo.....	13
1.2.1. La legislación.....	14
1.2.2. La analogía.....	14
1.2.3. Principios generales del derecho.....	15
1.2.4. La jurisprudencia.....	16
1.2.5. La costumbre.....	18
1.2.6. La equidad.....	19
1.3. Características del derecho de trabajo.....	20
1.4. Principios del derecho de trabajo.....	21



Pág.

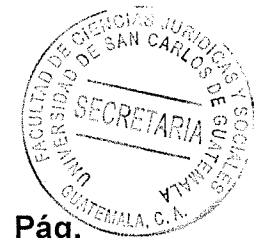
1.4.1. Principio de tutelaridad.....	22
1.4.2. Principio evolutivo.....	23
1.4.3. Principio de obligatoriedad.....	24
1.4.4. Principio de realismo.....	25
1.4.5. Principio de sencillez.....	26
1.4.6. Principio conciliatorio.....	26
1.5. Clasificación del derecho de trabajo.....	27
1.5.1. Derecho individual de trabajo.....	27
1.5.2. Derecho colectivo de trabajo.....	29
1.5.3. Derecho de la seguridad social.....	31
1.5.4. Derecho procesal de trabajo.....	32

## CAPÍTULO II

2. Reinserción laboral.....	35
2.1. Definición.....	35
2.2. Características de la reinserción laboral.....	38
2.3. Clases de reinserción laboral.....	41
2.4. Objetivos de la reinserción laboral.....	53

## CAPÍTULO III

3. Flexiguridad laboral.....	57
3.1. Antecedentes.....	57
3.2. Definición.....	60
3.3. Características.....	64



Pág.

3.4. Elementos.....	66
3.5. Principios.....	72

## CAPÍTULO IV

4. La flexiguridad laboral en Guatemala.....	81
4.1. Mercado laboral en Guatemala.....	81
4.1.1. Trabajo formal.....	86
4.1.2. Trabajo informal.....	88
4.1.3. Trabajo ocupacional.....	90
4.1.4. Trabajo bajo dependencia.....	91
4.1.5. Trabajo por cuenta propia.....	91
4.2. El desempleo.....	93
4.3. Legislación en materia laboral existente.....	95
4.4. Derecho de trabajo en Guatemala.....	96
4.5. Elementos de la relación de trabajo.....	99
4.6. Derechos mínimos de los trabajadores.....	103
4.7. Implementación de la estrategia de flexiguridad laboral al contexto jurídico-social del país.....	107
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>111</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>113</b>





## INTRODUCCIÓN

Esta tesis se desprende debido a que, Guatemala maneja un índice alto de desempleo en comparación de los países bajos. El desempleo es uno de los principales problemas de nuestro país, por la falta de oportunidades que tienen las personas de encontrar un trabajo digno y ocuparse en el ámbito de su profesión u oficio.

El objetivo general de la investigación es, realizar el estudio de los procesos, utilizados en otros países, sin embargo, el objeto general es determinar, si es viable aplicar la reinserción laboral a través de la flexiguridad laboral, en Guatemala, derivado que los países que lo aplican tienen índices bajos de desempleo y pobreza. Asimismo, la hipótesis que se busca comprobar, en relación a la investigación efectuada; nos manifiesta, que no es posible aplicarla en Guatemala ya que existe deficiencia por parte del Estado, que no permitiría poder aplicarla.

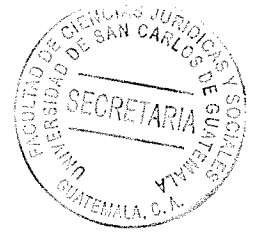
Este trabajo está contenido en cuatro capítulos: en el primero, se analiza lo que representa el derecho de trabajo para el ser humano como un derecho universal e irrenunciable, al presentar una breve reseña histórica de sus inicios, posteriormente, definirlo como una ciencia jurídica con sus propias fuentes, características, clases y propios principios; en el segundo, se desarrolla el tema de la reinserción laboral desde dos enfoques, el primero, como el proceso por el cual un trabajador queda sin empleo por diferentes circunstancias y busca nuevamente insertarse en el ámbito laboral; en el segundo, como un derecho laboral reconocido para todo trabajador que ha sido objeto de un despido injustificado, de ser reinstalado en su mismo puesto de trabajo, se brinda



una definición al respecto y se exponen sus características, clases y objetivos, los cuales persiguen hacer efectivo este derecho en beneficio del trabajador; en el tercero, se busca establecer un concepto sobre la flexiseguridad laboral, a partir de los antecedentes y diferentes elementos que conforman la institución del derecho laboral contemporáneo; en el cuarto capítulo, se hace un acercamiento al lector sobre la posibilidad de la implementación de la flexiseguridad laboral al mercado laboral guatemalteco.

Para este informe se utilizó el método deductivo, para analizar el contexto jurídico-social del país y verificar si las medidas que conforman la flexiguridad laboral, son aplicables a las distintas relaciones de trabajo en Guatemala; el método analítico, para discernir cada elemento de la relación laboral actual y establecer si estos se pueden modificar atendiendo a la flexiguridad laboral sin menoscabo de los derechos mínimos; el método sintético, con la intención de encontrar un denominador común entre las condiciones socio-jurídicas en Europa y Guatemala, y poder verificar la viabilidad de aplicar la flexiguridad en el país, basándose en las técnicas bibliográficas; a través de la consulta de libros, revistas, documentos y técnicas documentales; por medio de estudios comparativos realizado entre documentos.

Para analizar esta problemática, es necesario mencionar sus causas, una de ellas es el desempleo, se entiende por desempleo la falta de trabajo para las personas que están en edad y condiciones de trabajar, lo viven quienes realizan actividades que les permiten obtener alguna ganancia, pero no tiene empleo fijo sino ocasional.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho de trabajo

En el presente capítulo se analiza lo que representa el derecho de trabajo para el ser humano como un derecho universal e irrenunciable, se presenta una breve reseña histórica de sus inicios para, posteriormente, definirlo como una ciencia jurídica con sus propias fuentes, características, clases y propios principios.

#### 1.1. Antecedentes

Es posible establecerlo, “En la Antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales –siempre desde la lógica del Derecho Civil– por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana.

Esta forma de trabajo se caracterizó por dos aspectos centrales: La ajenidad del resultado del trabajo; y la retribución por el servicio prestado. Con algunas pocas variantes, durante el Medioevo se mantuvieron las formas de trabajo ya conocidas por los romanos: El trabajo esclavo; y las nuevas y excepcionales formas de trabajo libre que pasó a denominarse arrendamiento de servicios; y arrendamiento de obra. Ambas categorías contractuales serían recogidas, mucho más tarde, en el Código Civil francés de 1804.



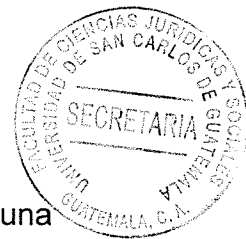
La regulación de la contratación de trabajo asalariado no sufrió innovaciones relevantes desde la caída del Imperio Romano hasta la Baja Edad Media (alrededor del siglo XIII). Hacia el final de aquella época, la forma de organización política predominante en los países de Europa occidental era el feudalismo, en la cual existían complejas relaciones personales entre el señor feudal y sus siervos –también denominados siervos de la gleba–, quienes eran reconocidos como sujetos de derecho, pero tenían una condición que les obligaba a trabajar la tierra que era propiedad de su señor feudal a cambio de protección.”<sup>1</sup>

En relación al texto citado con anterioridad, podemos concluir que aún en la antigüedad, fue indispensable la fuerza de trabajo, que garantizan las personas a cambio de una retribución económica, de protección o pago en especie, ya que es la manera de subsistencia de toda persona en la sociedad.

Asimismo, el derecho laboral surgió motivado por diversas causas, y una de las más importantes fue la Revolución Industrial que originó grandes movilizaciones sociales en Europa, principalmente, Inglaterra, Francia y Alemania. Además, son estas movilizaciones las cuales dieron lugar a la formación de dos clases sociales, la burguesía y el proletariado, y la división de éstas produjo el desequilibrio socioeconómico, el cual generó el fenómeno de la cuestión social de la época contemporánea, como antecedente sociológico de la moderna legislación laboral. Una de las consecuencias de la Revolución Industrial fue la concentración de grandes masas de población en un solo lugar, lo cual

---

<sup>1</sup> Boza Pró, G. **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo.** Pág. 15



dio lugar a la formación y desarrollo del proletariado industrial moderno e “implicó una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. La segunda consecuencia, que lógicamente derivaba de la necesidad de mano de obra, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación.”<sup>2</sup>

Al utilizar gas de carbón, ya no era necesario que se dejara de trabajar al momento que se ocultara el sol, lo que provocó jornadas de trabajo extenuantes, incluso para mujeres y niños los cuales llegaron a ser la mano de obra preferida de los industriales, como consecuencia la cual percibían una remuneración menor a la de los hombres.

Otro factor de la época fue la insalubridad en la cual se prestaba el trabajo. De la misma manera, esto llevó a que se legislara al respecto, promulgándose en el año de 1802 la Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices, la cual limitaba las horas de trabajo, y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores; y, en 1819, se emite una ley aplicable a los niños libres e indigentes; sin embargo, estas disposiciones legales quedaron muy lejos de cumplir con el objetivo para el cual se crearon.

Del mismo modo, “La situación económica de los trabajadores era desastrosa, a esta etapa corresponde, en parte por la falta de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema normal de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales. Del otro lado, la necesidad

---

<sup>2</sup> Rodolfo Gómez, A. **Derecho laboral I**. Pág. 31



permanente de conseguir dinero que tenía la industria, determinó una gran expansión del crédito, a corto y a largo plazo, lo que obligó a crear un sistema de pago diferido, por lo que proliferaron las letras de cambio, con vencimiento a tres a seis y doce meses.”<sup>3</sup>

En relación a lo antes manifestado, podemos observar la desigualdad que existía entre los patronos y trabajadores, y que los trabajadores por la necesidad que tenían del sustento diario lo aceptaban y ponían su mano de obra, aún sin importar que se les pagara de manera injusta.

También, todas las condicionantes anteriores propiciaron la evolución del derecho del trabajo entre los siglos XIX y XX, a través de tres etapas: la prohibición, la tolerancia, y el reconocimiento:

### **1.1.1. Etapa de la prohibición**

Caracterizada por el surgimiento de los primeros “sindicatos obreros como organizaciones de trabajadores constituidos en defensa de sus intereses y al estado liberal, el cual empezaba a consolidar su propia legitimidad sobre la base de la soberanía o monopolización del poder, se reprimió severamente las organizaciones de trabajadores, llegando al punto de tipificar en los códigos penales la sindicalización como una forma de atentado contra el orden público, a pesar de esto, los emergentes sindicatos persistieron en su pugna por alcanzar condiciones humanas en el trabajo.

---

<sup>3</sup> <https://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6852/1/344.01-H558f>. (Consultado 10 febrero de 2020)



### **1.1.2. Etapa de la tolerancia**

En esta etapa, la actitud permisiva de los estados respecto de la cuestión laboral encontró en paralelo una creciente preocupación por la recopilación de información estadística, mediante métodos de encuesta y/o registros administrativos, la cual devino en formas de intervención cada vez más intensas, como la llamada intervención científica en las relaciones laborales, la cual se plasmó en la elaboración de informes elaborados por connotados sociólogos que daban cuenta de la problemática laboral, todo lo cual fue el sustrato para la formulación de posteriores propuestas normativas para la regulación del trabajo.

### **1.1.3. Etapa de reconocimiento**

La etapa fundamental que el estado empezó a intervenir en las relaciones laborales, reconociendo un conjunto de derechos. Los primeros en reconocerse fueron los relacionados a la jornada mínima; el goce del salario; y la prevención y reacción frente accidentes de trabajo. En cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, se empezó a establecer condiciones básicas para el desarrollo de las actividades sindicales, se crea la autoridad administrativa del trabajo, como un órgano del aparato estatal que se especializaba en la administración de las contingencias en torno al trabajo, como los conflictos entre trabajadores y empleadores.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> <http://tumejortarea.blogspot.com/2012/11/etapas-de-la-historia-del-derecho-del.html> (Consultado el 13 de febrero de 2020)



Igualmente, es importante mencionar, aunado a estas etapas históricas de la evolución del derecho de trabajo, y como se detalla anteriormente, se da la primera como una organización motivada por los trabajadores que buscan mejores intereses, la segunda etapa; se origina por la preocupación estatal de determinar a través de estadísticas lo manifestado por los grupos sindicales y la tercera surge por la necesidad de verificar el cumplimiento de los derechos reconocidos como mínimos para los trabajadores.

A raíz de las etapas evolutivas del derecho de trabajo, surgieron una serie de disposiciones legales las cuales colaboraron para consolidar las leyes laborales como una rama independiente del derecho civil, con sus propias normas y características, las cuales se describen a continuación:

#### **1.1.4. La Constitución de Weimar**

A partir de la derrota de los ejércitos alemanes en la primera guerra mundial, se dio la Revolución de 1918 y, con ello, el establecimiento de la república, cuya expectación fundamental era la de dictar una nueva constitución que irradiara directrices de la socialdemocracia y, por lo tanto, del socialismo revisionista. Asimismo, dicha Constitución fue promulgada el 11 agosto de 1919 por la Asamblea Nacional de Weimar.

Las disposiciones de orden social integran el capítulo quinto vida económica, en el cual se declaró el principio de libertad de contratación y el respeto a la propiedad. Además, junto a estas disposiciones, destaca la que consagró la libertad de coalición, la seguridad





social prevista, y la obligación del estado de implementar una reglamentación internacional del trabajo, la cual garantizara a la clase obrera de todo el mundo, un mínimo de derechos sociales.

### **1.1.5. La Ley Chapelier**

La ley chapelier surgió en Francia para legitimar la prohibición del derecho de asociación de los trabajadores, al tipificarlo como un delito y llegar al extremo de imponer una pena corporal, por la sola intención de constituir una unidad de trabajadores. “Esta ley fue promulgada en Francia el 14 de junio de 1791, en pleno desarrollo de la Revolución Francesa, y sus principales preceptos buscaban la abolición de los gremios y establecer la libertad de ejercer una actividad profesional basándose en el principio de que toda persona será libre de ejercer cualquier negocio, profesión, arte u oficio que estime conveniente.”<sup>5</sup>

En ese sentido, se crea la ley con el propósito que los trabajadores tuvieran la prohibición de organizarse en contra de su patrono; con el propósito de hacer cumplir las obligaciones destinadas por estos, pero limitándolos a poder exigir los derechos que como trabajadores debían gozar.

La ley chapelier fue derogada el 25 de mayo de 1864 por la ley ollivier, la cual abolía el

---

<sup>5</sup> [https://www.notinet.com.co/serverfiles/load\\_file\\_ju\\_ntnt.php?id=2191](https://www.notinet.com.co/serverfiles/load_file_ju_ntnt.php?id=2191) (Consultado el 13 febrero 2020)



delito de asociación: "Sin duda, la ley chapelier fue el acontecimiento jurídico-social que hizo que la clase trabajadora luchara incluso poniendo en riesgo su vida o su libertad, a fin de obtener su derecho de asociación."<sup>6</sup>

Partiendo de la abolición de la ley chapelier, se constituyó indudablemente un punto vital en la configuración del derecho laboral, al eliminarse la prohibición del derecho de asociación de los trabajadores y propiciar, con ello, el inicio del surgimiento del sindicalismo en el mundo.

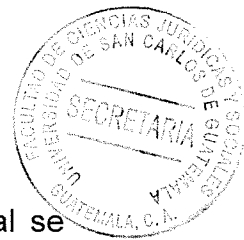
#### **1.1.6. La Revolución Francesa**

Entre los factores más importantes que influyeron en la revolución destacan: el surgimiento de una clase burguesa, la cual había logrado un gran poder económico y empezaba a influir en el poder político; el descontento de las clases populares; la expansión de nuevas y modernas ideas liberales; la crisis económica, la cual afectó a Francia en aquellas fechas y graves problemas hacendarios, los cuales se originaron por el apoyo militar a la Independencia de Estados Unidos.

Todos estos condicionantes evidenciaron la inoperancia del régimen monárquico para solucionar dichos problemas y la necesidad de cambiar el régimen de gobierno dominante, para responder a la conflictividad social existente. Igualmente, en el ámbito laboral, la Revolución permitió un renacimiento de la clase trabajadora, al impulsar el

---

<sup>6</sup> Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho laboral I**. Pág. 36



reconocimiento de lo que ahora sigue vigente en muchas legislaciones, y lo cual se conoce como la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

### **1.1.7. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre**

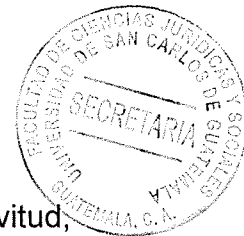
Representó el mayor triunfo de todos los movimientos sociales-obreros, y los trabajadores buscaban el reconocimiento de los derechos fundamentales con motivo del trabajo; lo cual se logró con la promulgación de la declaración universal de los derechos del hombre, la cual constituye, actualmente, la fundamentación filosófica-dogmática de las constituciones de todas las naciones. Asimismo, en la declaración se regulaban “los derechos naturales e imprescriptibles de todo ser humano, tales como la libertad, la propiedad, la seguridad o la resistencia a la opresión.”<sup>7</sup>

En relación a su promulgación, se reconoció la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley y la justicia: se eligió el principio de la separación de poderes. De la misma manera, contribuyó a la generación y regulación del derecho laboral en el mundo, al consolidar sus principios fundamentales como la dignidad del trabajo, la libertad de trabajo, las horas de descanso y otras prestaciones indispensables para la regulación de la relación de laboral.

La historia del derecho laboral atravesó diversas etapas hasta la configuración que posee

---

<sup>7</sup> Espinoza, G. **Principios de derecho constitucional**. Pág. V



actualmente, al iniciar por un periodo de trabajo forzado representado en la esclavitud, en el cual el trabajador no gozaba de ningún derecho, más que el poseer alimentos precarios para su subsistencia.

Del mismo modo, y posteriormente, ocurrió la etapa en la que como resultado de la lucha de las clases sociales desposeídas se logró el reconocimiento de ciertos derechos laborales, entre los cuales se pueden mencionar: la libertad de elección del trabajo, la limitación de la jornada de trabajo y el derecho de asociación laboral hasta llegar al derecho de trabajo actual; al propiciar la emisión de los instrumentos legales de derechos humanos universales que tutelan el trabajo en todas sus formas sin distinción de género, raza o condición social.

#### **1.1.8. Definición del derecho de trabajo**

Según la explicación de la evolución del derecho laboral en el tiempo, es necesario definir qué es el derecho de trabajo, entendida como una disciplina autónoma; también es importante precisar qué es el trabajo, objeto protegido por la norma jurídica y comprendido dentro de su ámbito de aplicación.

El trabajo, como actividad vital de la persona humana, se define como cualquier esfuerzo habitual del ser humano, ordenado a un fin.

En ese sentido "El trabajo, en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consciente,



racional y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente a la persona humana,”<sup>8</sup>

Al ser un acto de la inteligencia, voluntad, libertad, conciencia; un hecho que se eleva al orden ético. Asimismo, para que exista trabajo, deben estar ligada la inteligencia, conciencia y libertad. Además, es así que el ser humano trabaja cuando crea algo útil, al transformar la energía de sus músculos o la potencia de su cerebro en un bien económico, en una riqueza la cual satisface una necesidad.

De la misma manera, después de definir qué es el trabajo, es propicio definir qué se entiende por derecho de trabajo. Así, se define como el conjunto de normas y principios los cuales regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual de trabajo, como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales.

Es posible determinar al derecho laboral, como un conglomerado de normas emanantes del estado, para regular toda relación de trabajo individual y colectivo, desarrollada en la esfera privada y en su vinculación institucional, a través de las reglas procesales que él mismo establece.

Del mismo modo, se define el derecho de trabajo como el conjunto de normas tendientes a regular las relaciones que se establecen por el hecho social del trabajo. También, posee

---

<sup>8</sup> <https://ar.vlex.com/vid/concepto-derecho-trabajo-452601> (Consultado el 13 de febrero de 2020)



su razón de ser en la necesidad de protección social de quienes se hallan en una relación de trabajo dependiente o subordinada, al excluir aquellas relaciones las cuales se realizan de forma independiente, y las cuales serán objeto de estudio de otras regulaciones: “El derecho laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.”<sup>9</sup>

Igualmente, se aprecia en estas definiciones la esencia por la cual nació el derecho laboral: la protección jurídica de la parte más débil (trabajadores) en la relación laboral frente a la clase social dominante que son los empleadores. Con el fin de armonizar la vinculación entre ambas partes y otorgar condiciones justas de trabajo; lo cual se logró a través de un conjunto de disposiciones legales reconocidas gubernamentalmente.

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio.”<sup>10</sup>

Se dice que es creación del hombre, por que el derecho de trabajo es personal, y lo que busca es equiparar la desigualdad que existe entre el trabajador y el patrono. Asimismo, de las definiciones anteriores, puede establecerse una definición propia y revelar que el

---

<sup>9</sup> [https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho\\_laboral](https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral). (Consultado el 15 de febrero de 2020)

<sup>10</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 3



derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas de derecho público, las cuales regulan las relaciones nacidas entre trabajadores y empleadores por ocasión de una relación de trabajo, tanto en el sector privado como público, y emanadas por el Estado para propiciar la justicia social entre las partes, al tutelar aspectos como el salario, la jornada de trabajo, la seguridad social, el derecho de sindicación, y al fijar los procesos a seguir en caso de presentarse un conflicto o desavenencia en el centro de trabajo.

## **1.2. Fuentes del derecho de trabajo**

El término fuente se refiere al origen o principio de algo; derivado del latín *fons, fontis*; el cual denota el manantial de agua que brota de la tierra.

De la misma manera, en el ámbito jurídico, la palabra fuente presenta tres distintas acepciones. Así, se habla de fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas. Del mismo modo, son fuentes formales aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas, como son: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la equidad; son fuentes reales aquellos factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas; y son fuentes históricas aquellos elementos como escrituras, inscripciones y libros, los cuales engloban el texto de una ley o conjunto de Leyes.

También, la ley, como fuente, constituye el ordenamiento que se encuentra codificado. La costumbre es un uso impuesto en una generalidad, considerándola como obligatoria, la cual se transmite de generación en generación y llega a convertirse en ley.



Igualmente, en consecuencia, se establece que las fuentes del derecho laboral son: a) la legislación, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, y los Reglamentos de índole laboral y los Tratados Internacionales; b) La analogía; c) Los principios generales del derecho; d) La jurisprudencia; e) La costumbre; y f) la equidad.

### **1.2.1. La legislación**

La Constitución Política de la República de Guatemala es el ordenamiento normativo superior de cualquier ley laboral, y establece en la sección octava y novena del capítulo II derechos sociales; las disposiciones legales que regulan el trabajo de los empleados del sector privado y público, al establecer las garantías mínimas laborales como: libertad de empleo, remuneración equitativa, jornada de trabajo, derecho a la sindicalización, protección a la mujer trabajadora, trabajo de los menores de edad, preferencia de los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros, seguridad social, pago del aguinaldo, derecho a las vacaciones, entre otros.

### **1.2.2. La analogía**

La analogía definida como el método de investigación del derecho aplicable a un caso, consiste en elevarse al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias, distintas de las expresadas. De la misma manera, no debe confundirse la analogía con la interpretación, que posee por objeto determinar el sentido de una norma ya formulada.





La analogía posee por finalidad descubrir una norma no formulada, y consiste básicamente en que si se presentan casos los cuales no estén contemplados en una disposición específica de la ley, pero se asemejan a casos los cuales, si están contemplados en la misma, podrá aplicarse este precepto.

### **1.2.3. Principios generales del derecho**

Los principios generales del derecho entendidos como las ideas y verdades jurídicas que sirven como orientación a un sistema legal, las cuales han prevalecido a través del tiempo y generan la norma jurídica. Del mismo modo, estos principios inspiran un derecho positivo, en virtud de los cuales el Juez podrá dar la solución que el mismo legislador brindaría si estuviese presente, o hubiese resuelto de prever el caso.

También, el legislador auxilia al Juez cuando las leyes no le ofrecen una solución segura para el edificio de la ciencia jurídica. Los principios generales del derecho no poseen un carácter estrictamente nacional; y la ciencia posee un valor universal.

En la aplicación de los principios generales del derecho del trabajo, como fuente formal, el magistrado debe poseer presente la evolución de las instituciones del derecho laboral, al considerar los factores socioeconómicos, a fin de no aplicarlos con una técnica puramente civilista al tratar las relaciones laborales.



#### 1.2.4. La jurisprudencia

La jurisprudencia se “define como el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de ciertos tribunales.”<sup>11</sup>

Se entiende por jurisprudencia los criterios tomados y argumentados, por los jueces en los tribunales; la cual puede ser de dos tipos:

1. Interpretativa: esta cumple con la función de interpretar la ley.
2. Integradora: su función es la de cubrir las lagunas que pudieran existir en las leyes.

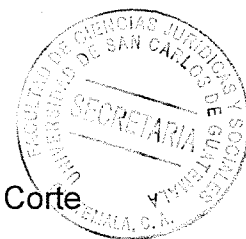
En Guatemala, la jurisprudencia, está regulada en la Ley del Organismo Judicial, en su Artículo 2. Fuentes del derecho. “La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementará. La costumbre regirá solo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada.”

El artículo en mención nos hace referencia que la jurisprudencia complementara a la ley, ya que es considerada como una fuente del derecho, la cual consiste en las decisiones tomadas por los tribunales para la resolución de conflictos.

En materia constitucional, se establece específicamente en la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad en su Artículo 43. Doctrina legal: “La interpretación de

---

<sup>11</sup> <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1624/6>. (Consultado el 20 febrero de 2020)



las normas de la Constitución y de otras leyes contenidas en las sentencias de la Corte de Constitucionalidad, sienta doctrina legal que debe respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma corte. Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad podrá separarse de su propia jurisprudencia, razonando la innovación, la cual no es obligatoria para los otros tribunales, salvo que lleguen a emitirse tres fallos sucesivos contestes en el mismo sentido.”

Anteriormente se hace referencia al procedimiento que realiza la Corte de Constitucionalidad, para emitir los fallos y que ciertas decisiones tengan carácter de jurisprudencia legal.

Por su parte el Artículo 190, cosa juzgada, de dicha ley constitucional indica: “Las resoluciones en casos que contengan planteamiento de inconstitucionalidad de leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general sólo causan efecto de cosa juzgada con respecto al caso concreto en que fueron dictadas, pero también tienen efectos jurisprudenciales.”

Se hace referencia a lo que estipula la ley constitucional, con respecto a las resoluciones, mismas que tienen efectos de jurisprudencia. Las que hacen referencia a las decisiones tomadas por los órganos jurisdiccionales.

El Código Procesal Civil y Mercantil, en sus Artículos 621 y 627 regula la jurisprudencia en materia de casación, así el Artículo 621. “Se entiende por doctrina legal la reiteración de fallos de casación pronunciados en un mismo sentido, en casos similares, no



interrumpidos por otro en contrario y que hayan obtenido el voto favorable de cuatro magistrados por lo menos.”

Y el Artículo 627 del mismo cuerpo legal. Preceptúa: “Si se alegare infracción de doctrina legal, deben citarse, por lo menos, cinco fallos uniformes del Tribunal de Casación que enuncien un mismo criterio, en casos similares, y no interrumpidos por otro en contrario.”

Con relación a los dos artículos citados anteriormente, estas disposiciones legales se determinan que constituyen doctrina legal tres fallos de la Corte de Constitucionalidad constituida en tribunal de amparo, o cinco fallos de la Corte Suprema de Justicia constituida en tribunal de casación, los cuales a su vez deben ser contestes y consecutivos, es decir, en el mismo sentido, no interrumpidos por otro en contrario.

#### **1.2.5. La costumbre**

La costumbre es una práctica o comportamiento social que se repite durante un período de tiempo, con características de generalidad, uniformidad, constancia, frecuencia y publicidad; y se refiere a la práctica reiterada de ciertos actos, como se analizó en la literal anterior: la costumbre está regulada en el ordenamiento jurídico guatemalteco, en la ley del Organismo Judicial, al permitir su aplicación cuando no exista disposición al respecto o cuando la misma ley lo delegue; sin embargo, requerirá que la conducta a invocar no sea contraria a la ley.



Asimismo, en materia laboral, la costumbre generará derechos laborales mayormente cuando una determinada conducta es aplicable a un grupo determinado de empleados en el centro de trabajo, pero siempre requerirá una prueba fehaciente de respaldo, como por ejemplo en los casos en los cuales el patrono otorga un bono navideño en el mes de diciembre y adiciona las prestaciones de Ley, esta costumbre necesitará quedar plasmada en un contrato colectivo para convertirse en un derecho obligatorio para los trabajadores en la empresa.

#### **1.2.6. La equidad**

La equidad "se entiende como la aplicación de la justicia al caso concreto, significa garantizar derechos mínimos a los trabajadores y su irrenunciabilidad, lo que implica que el patrono no podrá argumentar en ningún caso que el trabajador aceptó voluntariamente una percepción inferior al salario mínimo sin causa alguna"<sup>12</sup>

La equidad busca darle a cada quien lo que le corresponde conforme a sus méritos y funciones. Además, se dirige a equilibrar la balanza entre el trabajador y el empleador ante un conflicto laboral.

---

<sup>12</sup> [https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho\\_laboral](https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral) (Consultado el 20 febrero de 2020)



### 1.3. Características del derecho de trabajo

Las características se refieren a un grupo de determinados aspectos o cualidades que permiten diferenciar al derecho laboral como una disciplina jurídica única y diferente de las demás ramas del derecho, y entre las principales características del derecho laboral se describen las siguientes:

- a. El derecho de trabajo es equitativo, en el sentido de que se dirige a resolver las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, basándose en muchas ocasiones, en la conciencia o la moral, atendiendo a estos más que a la literalidad de la ley.
- b. Procura la justicia social, en el sentido que es el derecho de toda persona que lucha por una mejor calidad de vida.
- c. Las normas legales del derecho laboral, buscan el equilibrio entre el patrono y el trabajador.
- d. El derecho laboral es eminentemente protector del trabajador, razón por la que vela por la parte más débil de la relación laboral, es por ello que, dentro de su normativo legal, regula los derechos de cada trabajador, para que sean una garantía que los patronos no puedan violar.



- e. La irrenunciabilidad de los derechos laborales, entendida como la tutela jurídica por la cual los derechos laborales mínimos establecidos legalmente no podrán ser restringidos o disminuidos bajo ninguna circunstancia, pudiendo ser únicamente superados mediante los contratos o pactos colectivos.
  
- f. Es un derecho en constante expansión, extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos labores, al deber adaptarse a los permanentes cambios sociales.
  
- g. Es un derecho imperativo en virtud de su fuerza obligatoria bajo la cual debe regirse toda relación de trabajo, las disposiciones legales laborales son de observancia forzosa, y ningún vínculo laboral es válido sin reconocerse los preceptos de la legislación laboral.

#### **1.4. Principios del derecho de trabajo**

Se constituyen como las directrices y los lineamientos sobre los cuales debe regirse el contenido de las normas jurídicas, “los principios rectores del derecho del trabajo son aquellos postulados de la política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.”<sup>13</sup>

Los principios mencionados con anterioridad, son aquellos que se encuentran contenidos en las leyes laborales.

---

<sup>13</sup> <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/10>. (Consultado el 25 febrero 2020)



Que buscan garantizar que no se vean violentados los derechos mínimos de los trabajadores. Asimismo, entre los principios laborales que inspiran el derecho laboral guatemalteco destacan los siguientes:

#### **1.4.1. Principio de tutelaridad**

Se establece, como esencia del derecho laboral, la protección del trabajador en pro de compensar la desigualdad económica entre las partes del vínculo laboral, trabajador-patrono.

Se regula en los considerandos del Código de Trabajo guatemalteco, así como en las normas objetivas y sustantivas de la ley laboral, y como ejemplos de tutelaridad se mencionan: la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, los quince días de vacaciones anuales y los descansos pre y postnatales para la madre trabajadora.

También, en materia procesal de trabajo en el Código de Trabajo en su Artículo 321: establece “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales.”

Tomando en cuenta que el Juez debe asesorar al trabajador en cuanto a las acciones procesales a seguir, aun cuando el trabajador no lo haya solicitado y el mismo procedimiento debe ser hablado.





El Código de Trabajo en su Artículo 78: establece “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo 77, la cual surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores.”

Dicho Artículo, se refiere a la inversión de la carga de la prueba que beneficia al trabajador en una situación de despido, al obligar al patrono a probar la existencia real de una causal de despido válida.

El Código de Trabajo en su Artículo 30: establece “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo.”

Lo que quiere decir que, si hay omisión, tal como lo regula el artículo citado anteriormente, esta situación otorga credibilidad al trabajador en sus argumentos en un conflicto laboral; ante la ausencia de un contrato de trabajo escrito, el cual determine como se estableció la relación laboral.

#### **1.4.2. Principio evolutivo**

Según se explicó en las características del derecho de trabajo, esta disciplina jurídica “se encuentra en constante evolución debido a que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano las cuales cambian rápidamente. Se consigna en el código de trabajo en el primer considerando que indica que se hace necesario revisar la



legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado.”<sup>14</sup>

En cuanto al principio evolutivo, se da la posibilidad de introducir modificaciones a la legislación laboral se relaciona directamente a la evolución del derecho de trabajo y los cambios que se van presentando con el tiempo, el cual busca que sea adaptable a las necesidades del trabajador.

Igualmente, en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106: establece: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales, los derechos consignados en esta sección son irrenunciables, susceptibles de ser superados a través de la negociación individual y colectiva, por lo mismo, impone la obligación de que el Estado fomentará y protegerá esta clase de negociaciones.”

Se consigna la Irrenunciabilidad, en el sentido que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos mínimos que la constitución les otorga y se refiere que pueden ser superados, porque los patronos pueden delegar mejores beneficios para sus empleados.

### **1.4.3. Principio de obligatoriedad**

La aplicación del derecho de trabajo es imperativa, lo cual implica la intervención del Estado en la aplicación coercitiva de las normas, como se regula en la literal c) del cuarto

---

<sup>14</sup> <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/41560>. (Consultado el 25 de febrero de 2020)



considerando del Código de Trabajo, que indica: el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley. Asimismo, para el cumplimiento efectivo de este principio, existen instancias competentes creadas para intervenir en la relación laboral, como los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

#### **1.4.4. Principio de realismo**

El principio de realismo, regulado en el cuarto considerando literal d) del Código de Trabajo, determina que el derecho laboral es un derecho realista y objetivo: “Es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”<sup>15</sup>

Conforme el principio de realismo, en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica o en la realidad en la relación laboral contra las formas, apariencias o los documentos, los cuales las partes han aceptado o firmado, debe darse preferencia a lo ocurrido en la práctica.

---

<sup>15</sup> Sum Coyoy, C. R. **Las necesidades de incorporar el estudio del derecho laboral la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales.** Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de ciencias jurídicas y sociales. Pág.5



#### **1.4.5. Principio de sencillez**

El derecho laboral al dirigirse a proteger a un sector amplio de la población, y en algunas ocasiones no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este debe formularse en términos sencillos, de fácil comprensión y asimilación, sin perder su sustentación jurídica ni sus requisitos esenciales.

Cabe destacar que este principio se materializa fundamentalmente en el derecho procesal laboral, en el cual constantemente se estipula la vocación no formalista de las leyes laborales, con el fin de favorecer a las grandes mayorías. Son normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, las cuales permitan administrar justicia pronta y cumplida.

#### **1.4.6. Principio conciliatorio**

El derecho laboral cumple una función esencial consistente en armonizar el actuar de las partes que conforman una relación de trabajo, para ello, debe otorgar a cada parte lo justo de conformidad con sus preceptos jurídicos.

Asimismo, con ello queda claro la función eminentemente conciliatoria que el derecho de trabajo presenta en sus disposiciones, en pro de lograr la armonía social entre las partes laborales; y no se trata de favorecer solamente a los trabajadores en detrimento de los patronos, sino de lograr condiciones laborales ecuanímes para todos y mejorar el sistema



productivo del país.

## **1.5. Clasificación del derecho de trabajo**

El derecho laboral, se caracteriza por contar con una diversidad de ramas, las cuales se fundan y regulan con base a su sistematicidad normativa, y permiten desarrollar sus preceptos con mayor profundidad y alcance. De la misma manera, para su objeto de estudio, se divide en: derecho individual del trabajo, derecho colectivo de trabajo, derecho de la seguridad social y derecho procesal del trabajo.

### **1.5.1. Derecho individual de trabajo**

El derecho individual de trabajo es posible definirlo “como rama del derecho laboral, se dedica al estudio de la relación que sostienen un empleador y un trabajador, con fundamento en la suscripción de un contrato de trabajo y todas las obligaciones que de este se derivan tales como actividad a desarrollar, funciones, salarios, horario, prestaciones sociales y demás emolumentos que se desprenden con la celebración de dicho contrato entre las partes antes mencionadas, tal como su nombre lo indica, el derecho laboral individual procura por el cumplimiento de lo pactado en un contrato de trabajo suscrito entre un trabajador y un empleador”<sup>16</sup>

La anterior definición se refiere a la relación que existe entre dos personas, una llamada

---

<sup>16</sup> <http://mencolaboral.blogspot.com/2017/02/clasificacion-del-derecho-laboral.html> (Consultado el 27 de febrero de 2020)



trabajador y la otra patrono, que buscan tener una relación de trabajo con un fin específico, el del trabajador recibir una remuneración por el servicio prestado y el del patrono la mano de obra del trabajador, esta relación se da de forma individual, y únicamente entre ambas partes.

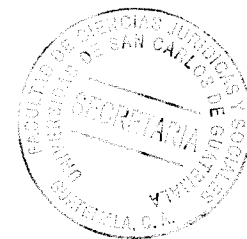
“El derecho, como producto social, se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos de intenso dinamismo, siendo así los individuos actores reales en la vida del derecho, bien para crear las normas, para acatarlas o para contribuir a su transformación o al nacimiento de otras nuevas según lo van reclamando las exigencias de la misma.

En un sentido histórico se habla entre el dueño de la fuerza de trabajo y el dueño de los medios de producción. Su objeto es regular las condiciones individuales del contrato de trabajo, que de conformidad con la ley puede ser verbal, escrito o tácito. Para obtener la finalidad última del derecho individual del trabajo el equilibrio de las fuerzas, tanto de trabajo como de producción.”<sup>17</sup>

Nos referimos a la relación que se da entre dos sujetos, uno llamado empleado y otro patrono, por medio del cual ambos buscan un fin específico, esta relación de trabajo puede ser verbal o escrita. Por medio de esta relación se busca un equilibrio ya que el trabajador aporta su fuerza de trabajo a cambio de una retribución mientras que el patrono aporta los medios de producción.

---

<sup>17</sup> <http://gc.initelabs.com/recursos/files/r161r/w22817w/01introduccion>. (Consultado el 27 de febrero de 2020)



### **1.5.2. Derecho colectivo de trabajo**

El derecho colectivo de trabajo se dirige a la defensa de los intereses económicos, sociales y de protección inherentes, no solo por parte del trabajador sino también del empleador y, en este, la participación ya no será únicamente entre un empleador y un trabajador, ya que se verán involucradas la conformación de asociaciones o grupos denominados sindicatos, lo cual se preceptúa constitucionalmente y en la ley ordinaria laboral guatemalteca, al reconocer el derecho de asociación.

Estudia el derecho de negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, y expone los mecanismos y procedimientos, para resolver las dificultades planteadas en una relación de trabajo; y algunos mecanismos son los pliegos de peticiones, arreglo directo, desarrollo de la huelga, convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Igualmente, esta rama del derecho laboral nace derivada de la incipiente necesidad de protección de las masas de proletariados, que a lo largo de la historia han estado en condición de desigualdad social con el dueño de los medios de producción.

“Está inspirado en la idea social comunitaria que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y, es en consecuencia de un principio existencial de garantías en defensa de grupos obreros. Se convierte en un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al patrón y busca conseguir el equilibrio al colocar a los trabajadores ante el patrón o patrones en igualdad para el acuerdo de las condiciones.



Considera lícito el empleo de medios de acción directa como el contrato colectivo de trabajo, el contrato de ley y el sindicato propiamente dicho. Además, propicia la solución de los conflictos de intereses colectivos de manera pacífica para la obtención de un estado de armonía laboral. Igualmente, acepta la presencia de una nueva fuente del derecho: los convenios y pactos colectivos de trabajo.”<sup>18</sup>

De esta cuenta, la rama del derecho colectivo de trabajo surge a raíz de la relación individual de trabajo, dentro de una misma empresa se dan situaciones de violación a los derechos mínimos de los trabajadores, motivo por el cual los mismos se organizan para velar por la correcta aplicabilidad de la norma laboral, de esta cuenta surgen los sindicatos, que son un grupo de trabajadores que vela por el bienestar laboral del grupo en general buscando beneficios particulares y generales.

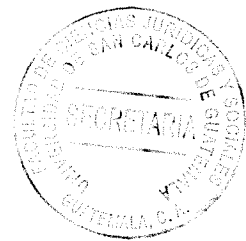
Asimismo, surgen los convenios o pactos colectivos de trabajado que buscan garantizar el cumplimiento de dicha norma y el bienestar laboral.

Para ello el código de trabajo regula, en su título sexto y séptimo, un apartado especial para tutelar el derecho de la libre sindicalización y todo lo relacionado a la huelga, el paro y los procedimientos para solucionar los conflictos colectivos laborales.

---

<sup>18</sup> [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho\\_y\\_ciencias\\_sociales/Derecho\\_laboral\\_I](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I).  
(Consultado el 28 de febrero 2020)





### 1.5.3. Derecho de la seguridad social

La seguridad social comprende la obligación de todo estado de brindar protección a toda la población, en cuanto a la exposición de riesgos físicos y económicos como son los que se derivan de la salud, vejez, invalidez y muerte; así como los que son propios de la exposición por las actividades laborales desarrolladas, denominados riesgos laborales: “Por derecho de la seguridad social se entiende el conjunto de normas que regulan el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y servicios necesarios para el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, entre éstos y los organismos de seguridad social.”<sup>19</sup>

En relación a lo manifestado, la seguridad social busca la finalidad de garantizar a todo ser humano, la salud, asistencia médica, los servicios necesarios y la subsistencia, con el fin de tener una vida digna tal, como mandato constitucional.

En Guatemala, la Constitución Política de la República de Guatemala establece que la aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, se establece en el Artículo 100 constitucional en el que se regula “Que su régimen se instituye como función pública, en forma nacional unitaria y obligatoria e indica que tanto el estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, tienen obligación de contribuir a financiarlo y derecho de participar en su dirección.”

---

<sup>19</sup> [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho\\_y\\_ciencias\\_sociales/Derecho\\_laboral\\_I](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I).  
(Consultado el 28 de febrero 2020)



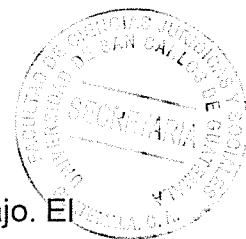
Por lo cual constituye el instrumento jurídico, creado por el estado, para erradicar la necesidad y asegurar a todo ciudadano los ingresos necesarios para su subsistencia y el cuidado de su salud, a través del reparto objetivo de los fondos nacionales y mediante las aportaciones al seguro social, al cual asisten los patrones, los trabajadores y el Estado, y al quedar los trabajadores resguardados contra riesgos profesionales o sociales.

#### **1.5.4. Derecho procesal del trabajo**

Según una derivación del derecho procesal, el derecho procesal laboral se materializa en la actividad jurisdiccional del Estado en materia laboral, el cual es ejercido por los tribunales laborales; no obstante, es importante mencionar que la actividad de los órganos jurisdiccionales laborales, no se limita a la aplicación del derecho de trabajo, sino que, además, busca en primer lugar la conciliación de las partes en un conflicto laboral y de no surgir un acuerdo, la labor de estos órganos deberá destinarse a interpretar el derecho y construirlo de forma que privilegie la justicia social.

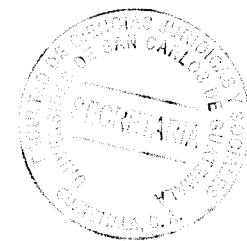
Del mismo modo, se define el derecho procesal de trabajo como un conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad de los órganos jurisdiccionales de corte laboral, y todo lo concerniente a las diferentes etapas las cuales componen el proceso de trabajo, con el fin de mantener el orden jurídico entre las partes de una relación laboral.

Está integrado por el derecho procesal individual del trabajo y el derecho procesal colectivo de trabajo. El primero, posee como objetivo el conocimiento y la resolución de



los distintos conflictos de naturaleza individual, originados en las relaciones de trabajo. El segundo, posee como su objeto el conocimiento y resolución de los conflictos de naturaleza colectiva, originados en las relaciones de trabajo; como por ejemplo la resolución de un conflicto colectivo de carácter económico social, la declaración de la huelga legal, el conflicto colectivo de carácter jurídico o de derecho, o la sustanciación de un procedimiento arbitral.





## CAPÍTULO II

### 2. Reinserción laboral

En este capítulo se desarrolla el tema de la reinserción laboral desde dos enfoques, el primero, como el proceso por el cual un trabajador queda sin empleo por diferentes circunstancias y busca nuevamente insertarse en el ámbito laboral; y; el segundo, como un derecho laboral reconocido para todo trabajador que ha sido objeto de un despido injustificado, de ser reinstalado en su mismo puesto de trabajo. También, para la correcta comprensión del tema, se presenta una definición de la reinserción laboral y se exponen sus características, clases y objetivos, los cuales se persiguen al hacer efectivo este derecho en beneficio del trabajador.

#### 2.1. Definición

“La reinserción laboral constituye el proceso por el cual atraviesa un individuo que perdió su trabajo y desea ingresar a una nueva oportunidad laboral. La persona desempleada queda excluida del grupo de trabajadores de una actividad, dejando de percibir todos los beneficios laborales, por lo que es de suma importancia, encontrar un nuevo trabajo que le permita reintegrarse al mundo laboral. Es por esto que el estado debe permitir la reinserción laboral mediante la formación de los trabajadores, el otorgamiento de subsidios a las compañías contratantes y la activación de la economía en conjunto.”<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> <https://conceptodefinicion.de/reinsercion-labora/> (Consultado el 29 de febrero 2020)

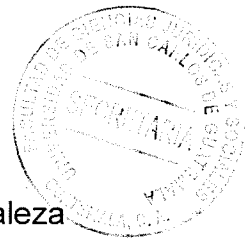


Lo que busca la reinserción laboral, es facilitar a las personas encontrar un nuevo empleo; y que puedan adaptarse de la manera más rápida en alguna otra actividad que les permita tener un sustento digno.

El ejemplo más claro de una persona que busca la reinserción laboral se presenta con los privados de libertad, cuando después de cumplida su condena buscan una oportunidad de trabajo, la cual les permita integrarse nuevamente a la sociedad como individuos productivos.

A partir del párrafo anterior, dichas personas necesitan que el estado les facilite las herramientas apropiadas para recobrar sus vidas y su independencia económica al quedar en libertad, mediante políticas públicas de reinserción social las cuales posibiliten la formación académica de los privados de libertad. Así, al permitirles el acceso a la educación, se contribuirá a evitar que puedan volver a delinquir, al facilitar que, al salir de la cárcel, puedan reinsertarse a la sociedad y al mundo laboral, y cumplir así a cabalidad, con el principal objetivo del derecho penal, la reinserción social del reo.

Otro enfoque de la reinserción laboral comprende la situación en la “que el trabajador procede a demandar al patrón ante las autoridades jurisdiccionales laborales su reinstalación o, en su caso, que se le indemnice conforme a la ley, por considerar que ha sido despedido injustificadamente. El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua define la palabra reinstalación como volver a instalar; por ende, la reinstalación laboral equivale a colocar en posesión de un empleo, cargo o beneficio, lo cual implica



que el obrero para ser reinstalado, vuelva a desempeñar labores de la misma naturaleza que las que desarrollaba antes del despido, o sea, las inherentes al cargo que tenía.

En consecuencia, si se comprueba que la reinstalación del obrero fue momentánea porque la empresa minutos después de la diligencia relativa, encomendó a aquél una labor que no estaba comprendida entre las que desempeñaba, la empresa se negó al cumplimiento de la resolución judicial, la cual ordenó la reinstalación y, por lo tanto, queda sujeta a las sanciones aplicables al caso<sup>21</sup>

Al hablar de reinstalar se entiende como el colocar algo en el lugar en el que previamente se encontraba; y, si es así, laboralmente, reinstalación es la acción de reinstalar, esto es, colocar de nueva cuenta al trabajador en su puesto de trabajo para que siga desempeñando el servicio personal subordinado al patrón, a cambio de un salario.

La reinserción Laboral, como producto del despido injustificado, se define como: La restauración o restablecimiento del trabajador en sus derechos dentro de la empresa; derechos que son consecuencia de la situación jurídica objetiva creada entre trabajador y patrono, en virtud de la prestación de los servicios. Igualmente, la importancia de la reinstalación laboral radica en que, ante el despido injustificado, el empleado es privado generalmente de su medio de subsistencia y, por obvias razones, sin que el patrón le pague lo que legalmente posee derecho; y es ahí donde el Estado, en tutela de la clase laborante, ha instruido una serie de garantías, entre ellas la reinstalación.

---

<sup>21</sup> [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702012000100113](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000100113) (Consultado el 01 de marzo de 2020)



Asimismo, como definición propia, se establece que la reinserción laboral es la garantía jurídico laboral que protege y asegura al trabajador, el restablecimiento de su empleo en las mismas condiciones en las que venía desempeñándolo, ante un despido injustificado en el que no se verifiquen las causales legalmente establecidas para su procedencia.

## **2.2. Características de la reinserción laboral**

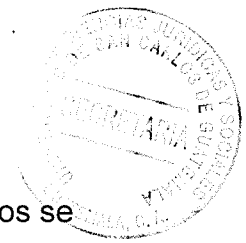
Es importante mencionar las características de esta institución jurídica laboral, al ser las más importantes las siguientes:

### **a. Estabilidad laboral:**

El derecho laboral, como consecuencia, se desarrolla con la utópica idea de igualar la relación existente entre un patrono y sus trabajadores, la cual, por naturaleza, será desigual, en el entendido de que el patrono posee una superioridad económica, la cual le permite afrontar cualquier conflicto legal con ventaja sobre el trabajador.

De la misma manera, es posible establecer que "Mientras que el patrono tiene la capacidad económica de administrar sus activos de la manera que mejor le convenga, incluso prescindiendo de los servicios de algunos trabajadores; el trabajador por otro lado no tiene más ingreso que su salario, el cual podría verse mermado repentinamente al momento de un despido.





Por ello el derecho del trabajo protege la estabilidad de los trabajadores cuando estos se encuentran en situaciones vulnerables, protegiéndolos de despidos injustificados. En la mayoría de las ocasiones se protege al trabajador por medio de la indemnización, de tal manera que, si es despedido sin causa justa, entonces se le deberá cancelar una indemnización acorde al tiempo de servicio prestado. Sin embargo, hay situaciones aún más vulnerables para el trabajador, en las que sería demasiado injusto su despido, es en estos casos en donde existe la reinstalación laboral."<sup>22</sup>

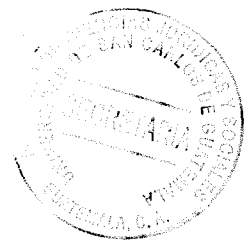
Es tan importante esta característica, que nos habla de la estabilidad laboral, motivo por el que el Estado debe de garantizar una protección al trabajador y no permitir que el mismo quede vulnerable, ante su patrono, de la misma cuenta asegurarle el trabajo o un incentivo económico que permita al empleado poder subsistir en lapso de tiempo que se encuentra desempleado.

b. Surge de un despido injustificado:

Según se indicó en un principio, la reinstalación laboral puede derivar, entre otros casos, por motivo de un despido injustificado el cual no cumple con los causales señalados en la legislación laboral para declarar el despido como legítimo, y que poseerá como consecuencia la sustanciación de un proceso laboral, el cual terminará en la reinstalación del trabajador en su empleo, y al pago de los salarios caídos no percibidos durante el tiempo del conflicto.

---

<sup>22</sup> <https://www.bufetejuridicogt.com/2017/11/04/derecho-de-reinstalacion-laboral/> (Consultado el 01 de marzo de 2020)



c. Es una acción procesal-jurisprudencial

Según esta característica, se verifica en el momento que, después de promovido el proceso de reinstalación laboral por una demanda de despido injustificado, el Juez de trabajo emite la resolución jurisdiccional correspondiente, en la cual ordena al patrono a reinstalar al trabajador en el cargo el cual venía desempeñando, al prevenir al empleador las consecuencias del incumplimiento de dicha resolución.

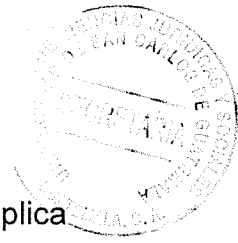
d. Es una garantía jurídica laboral regulada en la Constitución

La Carta Magna Guatemalteca, en el Artículo 102: establece "... Todos los derechos mínimos de los cuales goza cada trabajador, al establecer la protección de la madre trabajadora de no ser despedida durante el periodo pre y post natal, y asegurar su reinstalación en caso de despido durante este lapso.

Del mismo modo, se protege a los trabajadores, quienes participen en la formación de un sindicato, a no ser removidos de su puesto de trabajo por esta circunstancia, al derivar, en caso de despido, la correspondiente reinstalación."

Es importante resaltar que la Carta Magna, establece los derechos mínimos que todo trabajador tiene, los cuales no pueden ser vulnerados por los patronos. Mismos que pueden ser superados más no degradados, esto se consideraría como vulnerados.

También, en lo relativo a la reinserción laboral de las personas privadas de libertad, constitucionalmente; en la Ley del sistema penitenciario el Artículo 19: establece "Que



este debe dirigirse a la readaptación social y reeducación de los reclusos, lo cual implica la obligación del estado de generar las condiciones necesarias las cuales propicien la readaptación social del individuo preso y, por ende, su reinserción en el campo laboral para su subsistencia y la prevención de una nueva conducta delictiva.”

De conformidad con lo que establece el artículo mencionado con anterioridad, el estado debe garantizar el sistema de educación a los privados de libertad, dentro de los centros carcelarios, para que al momento que los mismos queden en libertad puedan reinsertarse a la vida social y ser personas útiles para la sociedad.

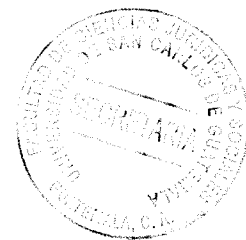
### **2.3. Clases de reinserción laboral**

A partir de su definición, como el proceso por el cual el trabajador es regresado a su cargo laboral habitual, esta figura jurídica puede aplicarse en diferentes escenarios, los cuales son, según la legislación guatemalteca; los siguientes:

#### **a. Reinserción laboral de la mujer en estado de gestación:**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 52: establece “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.”

La Carta Magna establece una protección general a la maternidad, dicha protección de la mujer trabajadora frente al despido discriminatorio por embarazo o durante el período



de lactancia, es un derecho constitucional, de toda mujer, dentro del mundo laboral.

“El Código de Trabajo protege a la mujer embarazada, previniendo que existan represalias en su contra, ya que en nuestro medio es común que el patrono al enterarse de la preñez y de la posible reducción de fuerza de trabajo y ausencia durante el periodo pre y post natal, prefiera despedir a la trabajadora. En este caso es importante recalcar que el derecho de reinstalación protege a la trabajadora embarazada desde el momento en que esta dé aviso a su patrono; por escrito, hasta el momento en que termine el periodo post natal; lactancia.”<sup>23</sup>

Con relación a la protección de la mujer trabajadora embarazada, se hace saber la importancia, que la mujer en estado de preñez, debe dar aviso al patrono para así gozar de los derechos constitucionales que la misma tiene, al no aceptar despidos por esta causa, ya que esta situación estaría vulnerando sus derechos laborales.

La legislación laboral nacional, guatemalteca ha ratificado una serie de instrumentos internacionales de derechos humanos que protegen a la mujer trabajadora, destacando la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y los Convenios número 103 y 111 de la Organización Internacional de Trabajo OIT.

Entre las medidas de protección a la mujer trabajadora se encuentra la prohibición del despido por estado de embarazo o período de lactancia, en el Código de Trabajo en el Artículo 151 inciso c): establece “... se prohíbe a los patronos: despedir a las trabajadoras

---

<sup>23</sup> <https://asesorialaboralgt.wordpress.com/2016/09/04/derecho-de-reinstalacion-laboral/> (Consultado el 02 de marzo de 2020)



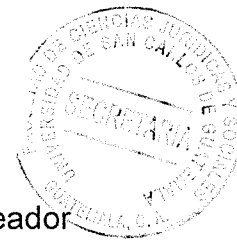
que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que, por causa justificada originada en la falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 77 de este Código.

En ese caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal.

En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

Esta regulación se complementa con el inciso d) del mismo cuerpo legal en los siguientes términos: Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para protección definitiva.”

Según lo manifestado con anterioridad, se hace alusión al proceso que una mujer trabajadora en estado de preñez, debe realizar para no incurrir en ninguna falta, así como los avisos correspondientes al patrono y desde donde se considera la misma con derechos de inamovilidad.



“Derivado de estos preceptos jurídicos citados, se determina que en caso el empleador despidiese a una trabajadora sin recurrir previamente a la autorización judicial, la trabajadora despedida puede demandar al juez de primera instancia en materia laboral para solicitar su reinstalación al puesto de labores y que se le paguen los salarios devengados entre la fecha del despido discriminatorio y su reinstalación a su puesto de labores. Esto implica que el incumplimiento de la autorización judicial conlleva la nulidad del despido de la trabajadora embarazada y su posterior reinstalación.

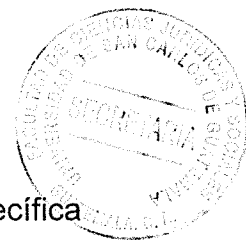
Sin embargo, esta protección no significa que la mujer embarazada goce de inamovilidad total en el trabajo, puesto que la misma ley permite al patrono despedir a la trabajadora embarazada por alguna de las causales como falta grave establecidas en el artículo 77 del mismo cuerpo legal. Para ello, debe tramitar un incidente de falta ante el juzgado de primera instancia en materia laboral, a manera de probar la falta y sólo podrá hacer efectivo el despido cuando exista una autorización expresa y firme de los tribunales de trabajo.”<sup>24</sup>

Es importante, el procedimiento que debe de realizar una trabajadora en estado de preñez si el patrono incurre en un despido injustificado, y proceda al trámite de despido por el hecho que está embarazada sin tener algún motivo que justifique el despido.

La vía jurisdiccional para promover la reinstalación laboral se tramita a través de un procedimiento incidental, lo cual le otorga una mayor celeridad al restablecimiento de la relación laboral para no dejar desprotegida a la madre trabajadora. Cabe señalar que, en

---

<sup>24</sup> <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r27439> (Consultado el 02 de marzo de 2020)



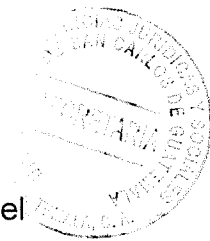
a la madre trabajadora relación del sector público, no existe una regulación específica sobre la protección al despido de las trabajadoras estatales embarazadas.

En la Ley del Servicio Civil en su Artículo 61: "... reconoce en su numeral 4, que las servidoras públicas gozan de una licencia con goce de sueldo por gravidez, y el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en su Artículo 64: establece "...El derecho al descanso pre y postnatal."

De conformidad con lo que estipula la Ley del Servicio Civil y su respectivo Reglamento, se considera que toda trabajadora del estado, tiene derecho a gozar licencias por enfermedad, gravidez, y el descanso pre y postnatal, esto en consideración a los que estipule el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

"Las madres servidoras del estado tendrán derecho al descanso pre y postnatal de acuerdo con lo prescrito por las disposiciones del Instituto guatemalteco de Seguridad Social. La servidora no protegida por el programa de maternidad del Instituto guatemalteco de Seguridad Social, tendrá derecho a licencia con goce de salario o sueldo por el tiempo que dure el descanso pre y postnatal, y para poder disfrutar de esta licencia deberá acompañar a su solicitud, certificación médica ante la Autoridad nominadora respectiva, en donde se haga constar el grado de embarazo y fecha probable del parto.

La jurisprudencia constitucional ha sido explícita en señalar que la regulación del Código de Trabajo actúa supletoriamente en esta materia dentro de la regulación laboral de los



trabajadores estatales, por lo que también se aplica a las trabajadoras embarazadas del sector público.

Este criterio se encuentra respaldado por la Ley de dignificación y promoción integral de la mujer Decreto 7-99, donde expresamente menciona en el Artículo 5 que su ámbito de aplicación es general, aplicándose a todos los ámbitos de la interacción social, económica, política y cultural.

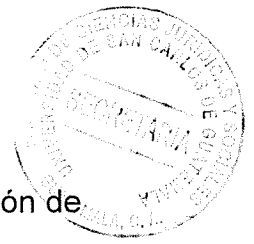
En la referida ley se recoge en su Artículo 12 inciso f) la inamovilidad laboral, en cumplimiento de la prohibición del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad. Con esto queda claro que la protección del despido injustificado a la mujer trabajadora en estado de gravidez, se extiende no solo al sector privado sino también al sector público”<sup>25</sup>

Según lo manifestado con anterioridad en relación a los derechos de las madres trabajadoras que prestan sus servicios al estado, si bien es cierto que, dentro de la ley del servicio civil, no existe una regulación de la protección de las madres trabajadoras del sector público, se hace referencia que se debe aplicar supletoriamente el código de trabajo. Y de esa cuenta se establece que la protección a las madres trabajadoras y el derecho de reinstalación se extiende tanto al sector privado como al sector público.

---

<sup>25</sup> <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r27439>. (Consultado el 02 de marzo de 2020)





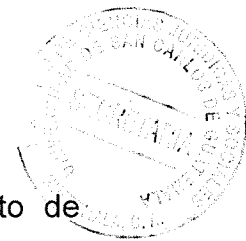
b. Reinserción laboral de los trabajadores despedidos que participan en la formación de un sindicato:

La prohibición del despido por participar en la formación de una organización sindical, se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala en el primer párrafo del Artículo 102 inciso q) que establece: "Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General del Trabajo."

Se refiere al derecho que todo trabajador tiene de formar parte del sindicato en su lugar de trabajo, esto no puede ser causal de despido por parte del patrono, quien debe de respetar la decisión del trabajador de pertenecer al grupo sindical sin que dicha decisión afecte su relación laboral con el patrono. En el ámbito internacional existe de igual forma la prohibición de este tipo de despidos, especialmente en el marco de la Organización Internacional de Trabajo en los Convenios números. 98, 110 y 141 ratificados por Guatemala lo regulan dentro de su normativa.

El Convenio Número. 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva de la OIT lo señala en su Artículo 1:



1. “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

En Convenio 98 de la OIT, hace referencia a los derechos de sindicalización y negociación colectiva, a la que tienen los trabajadores de una empresa, sin que estos derechos sean vulnerados, esto quiere decir que cualquier empleado puede ser parte de cualquier organización sindical sin el miedo que el patrono pueda despedirlo por ejercitar el derecho constitucional que posee.

Por parte del ordenamiento jurídico ordinario laboral nacional, el Código de Trabajo guatemalteco regula la prohibición del despido antisindical bajo tres modalidades:

1. Artículo 209: establece “...La prohibición del despido de los trabajadores que están constituyendo una organización sindical.”

Se protege al colectivo de trabajadores que están organizando un sindicato en su centro de labores. La norma no es precisa sobre los trabajadores que laboran en la empresa y



no están involucrados en la organización del sindicato. No obstante, la jurisprudencia laboral ha interpretado que la protección se extiende a todos los trabajadores con independencia de su involucramiento en la formación del sindicato.

2. Artículo 223: establece "...La prohibición del despido de los miembros del comité ejecutivo que dirigen al sindicato."

La norma protege a los miembros del comité ejecutivo del sindicato que está compuesto como mínimo por tres trabajadores y como máximo por nueve trabajadores. La decisión sobre el número de miembros del comité ejecutivo corresponde a la propia organización sindical. La inamovilidad de estos dirigentes sindicales se mantiene mientras se desempeñen en sus cargos diligenciales y hasta un año después de haber cesado en sus cargos.

3. Artículo 379: establece "... La prohibición del despido de los trabajadores de una empresa que se encuentra emplazada por un conflicto colectivo de carácter económico social."

La protección se extiende a todos los trabajadores de la empresa donde se inicia una negociación colectiva con la presentación del pliego de peticiones ante el juez competente donde se ubica su centro de labores. En la legislación guatemalteca la presentación del pliego de reclamos la pueden realizar los sindicatos o los comités ad hoc, y desde ese momento la empresa se encuentra emplazada, por lo que mientras no se levante el emplazamiento por medio de una resolución judicial, los trabajadores gozan



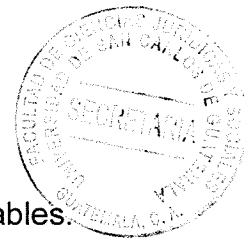
de inamovilidad en sus puestos de labores. En Guatemala existe un número significativo de empresas u organismos públicos que se encuentran emplazados indefinidamente, en razón de que los empleadores no levantan los emplazamientos, incluso habiéndose suscrito un pacto colectivo o un arreglo directo.

En lo relativo a la protección de los empleados del sector público, la regulación del despido de estos trabajadores se encuentra establecida en la ley de servicio civil y en la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores estatales.

Asimismo, si bien no hay una mención expresa sobre la protección frente al despido antisindical, la jurisprudencia ha interpretado que se aplica supletoriamente el Código de Trabajo mientras no se encuentre en contradicción con ambas normas.

Por su parte la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del estado establece en su Artículo 4 c) lo siguiente: "Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos. No constituyen actos de represalias, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley."

En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley



podieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que le sean aplicables.

“Tampoco constituyen actos de represalia por parte del estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes: c.1) Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y, c.2) En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho sea cual fuere su denominación siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley.

En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.”<sup>26</sup>

De conformidad con la Ley de Sindicalización en donde se establece el procedimiento de la resolución de conflictos de los trabajadores sindicales del estado, con el fin que ninguna parte tome represalias hacia la otra, asimismo se debe de aplicar supletoriamente las normas del código de trabajo, siempre y cuando no sea contradictorio a las resoluciones interpuestas por los trabajadores del sector público.

c. Reinserción Laboral de trabajadores despedidos cuando el patrono está emplazado:

El escenario procede cuando existe un proceso judicial colectivo llamado conflicto económico social, y no es más que una demanda la cual interpone un sindicato en

---

<sup>26</sup> <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r27439> (Consultado el 02 de marzo de 2020)



contra de su patrono, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo. Del mismo modo, esta situación implica que, al iniciar el proceso judicial, se inicié un periodo de emplazamiento; se imponen prevenciones, en las cuales el Juez ordena al patrono no realizar despidos de trabajadores sino existe autorización Judicial de por medio.

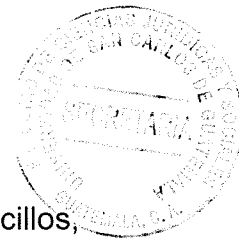
También, esta protección implica que el patrono no puede despedir trabajadores, y si uno de ellos cometiera una falta laboral, deberá solicitar autorización al Juez para poder despedir, de lo contrario, cualquier despido de trabajadores dará lugar a una reinstalación.

d. Reinserción laboral de las personas privadas de libertad:

La reinserción abarca no solo la reincorporación de la persona al mercado laboral sino a la sociedad, como un individuo social con derecho a participar activamente en su entorno, tras el cumplimiento de una condena por un delito cometido, y el sujeto liberado posee total derecho a ser considerado como un ente social sujeto a las normas de la comunidad; por tanto, el sistema penitenciario de cada país, debe permitir la readaptación de los privados de libertad a la sociedad a la cual pertenecen, a través del: "tratamiento penitenciario que les permita la adquisición de valores normalizados y la pérdida de los hábitos que les han llevado a una conducta delictiva, permitiendo a estas personas vivir pacíficamente en la sociedad, respetando la ley siendo de utilidad para la sociedad y para ellos mismos, lo que evitará la reincidencia."<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/07/01/Diaz-Jesica> (Consultado el 04 de marzo de 2020)



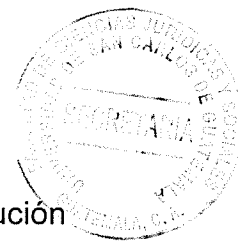
La reinserción laboral de los privados de libertad puede definirse, en términos sencillos, como el procedimiento que permite a una persona, tras el cumplimiento de una condena penal, su reincorporación al mercado laboral como un ente productivo, capaz de contratar su trabajo y gozar de los derechos laborales legalmente establecidos para cualquier individuo, sin discriminación ni menoscabo por su condición de ex convicto.

#### **2.4. Objetivos de la reinserción laboral**

Según se haya comprobado que se ha dado un despido ilegal por cualquiera de las circunstancias reguladas legalmente, y al existir una sentencia o auto firme lo cual lo establece, la legislación guatemalteca señala que el Juez de trabajo, en la etapa de ejecución del proceso, debe emitir una orden de reinstalación.

Igualmente, en el caso de las trabajadoras despedidas por embarazo o durante el período de lactancia, y los trabajadores despedidos del comité ejecutivo del sindicato, la orden de reinstalación proviene de la ejecución de sentencias del proceso ordinario. Asimismo, los trabajadores despedidos por la formación de un sindicato y los trabajadores despedidos en una empresa u organismo público emplazado, la orden de reinstalación proviene de la ejecución de un auto y de un incidente de reinstalación.

Además, es de resaltar que la resolución judicial que ordena la reinstalación de un empleado despedido injustificadamente, está compuesta por tres partes:



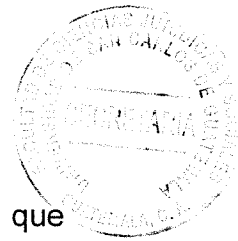
1. La orden de reinstalación en sentido estricto, que se refiere al mandato de ejecución para que se reinstale al trabajador despedido ilegalmente en su puesto de labores o en otro igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de ser despedido.
2. El pago de daños y perjuicios que cubre los salarios devengados entre la fecha del despido y el cumplimiento del mandato de reinstalación.
3. El pago de la multa por la violación de la normativa laboral guatemalteca.

El procedimiento a seguir, posteriormente de ordenada la reinstalación, consiste en que “el juez de trabajo nombra un ministro ejecutor, quien tiene la responsabilidad de dar cumplimiento a la resolución judicial que contiene la orden de reinstalación, y debe constituirse en el centro de labores para ejecutarlo.

El ministro ejecutor nombrado suele ser el notificador del juzgado de primera instancia en materia laboral o del juzgado de paz donde se encuentra el centro de labores. Quien levanta un acta de reinstalación donde describe la actuación en la ejecución de la resolución judicial, señalando especialmente si se cumplió o no con la reinstalación del trabajador. Esa acta de reinstalación es entregada a las partes que intervinieron en la ejecución de la resolución y es comunicada al juez laboral para que tome conocimiento de los hechos.

Puede suceder en ocasiones que esta etapa de ejecución atraviesa algunas dificultades





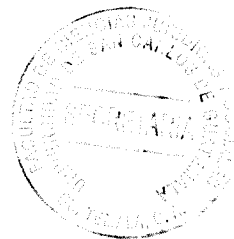
para su efectivo cumplimiento, por un lado, el ministro ejecutor es un notificador que carece muchas veces de la experiencia o la capacidad para enfrentar una situación conflictiva como la reinstalación del trabajador, con lo que la ejecución puede frustrarse por estas razones, asimismo, puede darse el caso que la redacción del acta de reinstalación del ministro ejecutor sea confusa por lo que no queda claramente establecido si el trabajador fue realmente reinstalado en su puesto de labores.

Este último inconveniente trae serias consecuencias jurídicas, debido a que no le permite al juez laboral tomar las acciones judiciales pertinentes ante la falta de claridad del acta. Asimismo, en muchos casos, las deficiencias en la redacción del acta permiten que los empleadores renuentes a cumplir con la reinstalación procedan a presentar recursos que entorpecen la ejecución del proceso, aprovechando la falta de claridad del documento.

Comunicada el acta de reinstalación en el juzgado de primera instancia laboral donde se señala el incumplimiento de la resolución judicial, el juez tiene la obligación de duplicar la sanción establecida por el incumplimiento y si aún el empleador persistiese con la desobediencia a la orden judicial, el juez debe proceder a ordenar la certificación de lo conducente en contra del infractor para su procesamiento penal.

La legislación guatemalteca es muy precisa en señalar que el juez debe ordenar la certificación de lo conducente si el empleador se rehúsa a cumplir el mandato judicial que ordena la reinstalación del trabajador.

Es una obligación que debe cumplir el juez de oficio, aunque esto no impide que también



lo solicite el trabajador afectado.”<sup>28</sup>

En el texto escrito con anterioridad, se especifica el procedimiento que se debe de realizar en un proceso de reinstalación de un trabajador, desde el momento que se autoriza la resolución judicial y se ordena la misma, asimismo las deficiencias que esta puede tener al momento de nombrar al notificador y realizarse la ejecución del acta; y se explica la manera en que el trabajador puede proceder al momento que el patrono no se adhiera a lo ordenado por el Juez de trabajo, el que debe dar aviso o bien el juez actuar de oficio y certificar lo conducente al patrono infractor, considerando la desobediencia que se encuentra estipulado en código penal tanto para el sector privado como público.

---

<sup>28</sup> <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r27439> (Consultado el 03 de marzo de 2020)



## CAPÍTULO III

### 3. Flexiguridad laboral

En este capítulo se busca establecer un concepto sobre la flexiguridad laboral, a partir de los antecedentes y diferentes elementos que conforman esta institución del derecho laboral contemporáneo.

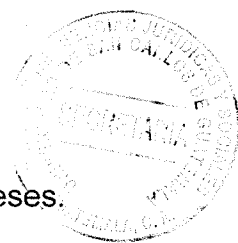
#### 3.1. Antecedentes

Esteban Beristain Gallegos expone que “concepto de flexiguridad tiene su origen histórico en el llamado pacto de septiembre, de 1899, mediante el cual los sindicatos de Dinamarca y la Confederación danesa de empresarios convinieron en reconocer a la central sindical como interlocutor de negociación, mientras que los empleadores obtuvieron el derecho de gestionar la mejor organización de las empresas mediante la contratación y despido de mano de obra.”<sup>29</sup>

Según lo expuesto por el autor, el origen de la flexiseguridad ocurrió en Dinamarca, y fue

---

<sup>29</sup> <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467013719730> (Consultado el 05 de marzo de 2020)



resultado de una negociación que se dio en 1899 entre empresarios y sindicatos daneses. Los acuerdos logrados en esta negociación se conocieron como pacto de septiembre, mismos que otorgaban facultades a los representantes de la clase obrera para negociar y a los patronos de decisión, en cuanto a la organización de personal para contratar y despedir.

Doctor Ute Klammer expone que los países bajos poseen una idea perfectamente clara de lo que significa la política de la flexiguridad. Se trata de una política que mejora simultáneamente la flexibilidad y la seguridad y que es la base de la denominada ley Flex, ley de flexibilidad y seguridad, cuya tramitación comenzó en 1999 y fue aprobada en ese mismo año.

Beristain Gallegos señala "que a finales de la década de 1990 se ubica un segundo antecedente, cuando Holanda redujo la precariedad existente en los contratos de trabajo temporal, sin disminuir la flexibilidad.

La modificación al marco laboral se logró mediante un acuerdo global celebrado entre los interlocutores sociales, empresarios y trabajadores, en el cual se contemplaban tres aspectos fundamentales:

limitar a tres el número de veces que podían utilizarse de manera consecutiva los contratos de duración determinada; el siguiente contrato debía ser por tiempo indefinido; eliminar los obstáculos a la creación de agencias de trabajo temporal, y reconocer los



contratos de duración determinada y los de las agencias de trabajo temporal en el código laboral e introducir una protección y una remuneración mínima.”<sup>30</sup>

Berstein expone que uno de los antecedentes de la flexiseguridad ocurrió en Holanda en 1990 y, agrega que, con la creación de un marco normativo para eliminar la precariedad para la contratación a tiempo determinado, como resultado de la negociación entre sindicatos y patronos, ayudó a brindar protección a los trabajadores.

En esta propuesta de la comisión era importante tomar en cuenta, a las empresas en el ámbito laboral, para promover la protección y estabilidad de los trabajadores. Igualmente, esta propuesta establecía que, al momento de crear normativa, los Estados Europeos debían considerar como referencia la normativa de la Organización Internacional del Trabajo.

“En el 2006, la comisión europea bajo la estrategia de Lisboa se presentó, como parte del debate iniciado con el libro verde, para modernizar el derecho laboral y afrontar los retos del siglo XXI. Éste es el primer documento en el cual se institucionaliza, a nivel de Unión Europea, el concepto de flexiseguridad.”<sup>31</sup>

En ese sentido, se interpreta que, con la presentación de este capítulo para el libro verde de la comisión europea, se inició la promoción de la flexiseguridad en el derecho laboral

---

<sup>30</sup> *Ibíd.* Pág. 12.

<sup>31</sup> <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-flexiseguridad-S1870467013719730> (Consultado el 08 de marzo de 2020)



de la Unión Europea; con la finalidad de que el mercado laboral europeo fuera más equitativo, inclusivo y mejorara la competitividad de Europa.

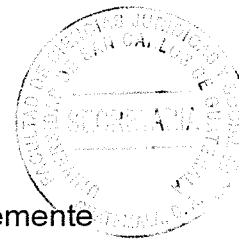
El antecedente de la flexiseguridad es de origen europeo. Sin embargo, su aplicación en todo el continente se dio hasta en el año 2006. La implementación de esta institución jurídica buscó crear un mecanismo para la adaptabilidad del mercado laboral europeo, y que un marco regulatorio común de la flexiseguridad, promoviera su incorporación en los diferentes países europeos.

### **3.2. Definición**

El presente apartado posee como finalidad brindar al lector un acercamiento a las diferentes definiciones dadas por la doctrina y entidades rectoras en la materia. Klammer indica que se carece de un concepto común de flexiguridad. Cada país posee su propia concepción del término y, probablemente no se logrará establecer una definición común, aunque, probablemente, tampoco sea necesario.

Además, como se indicó con anterioridad, el origen de la flexiseguridad es danés y aunque en Europa se ha intentado contar con un marco regulatorio guía para la comunidad europea y, con ello, un concepto de carácter general, la aplicación ha resultado con la adaptación de este concepto a sus diferentes contextos sociales.

Beristain Gallegos indica que “flexiseguridad es un neologismo compuesto por la fusión



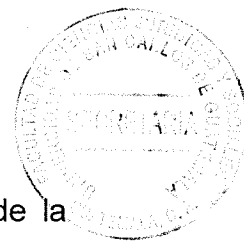
de dos palabras, flexibilidad y seguridad, con significados autónomos y aparentemente opuestos desde el punto de vista jurídico laboral, pero que al ser fusionadas dan origen a una nueva unidad cuyo significado revoluciona la teoría del derecho del trabajo y de la seguridad social. La expresión en el idioma inglés corresponde a los vocablos flexicurity o flexisecurity, cuya traducción refiere a las voces flexiguridad y flexiseguridad. Comúnmente, las instituciones de la Unión Europea utilizan flexiguridad, pero la doctrina hace uso indistinto entre ambas acepciones.”<sup>32</sup>

El autor antes citado, expone que la palabra flexiseguridad es una palabra compuesta. De la misma manera, indica que, en el contexto del derecho laboral, las palabras que componen dicho concepto, flexibilidad y seguridad, son opuestas a este; estas se unen para revolucionar la teoría del derecho de trabajo. Así, plantea la posibilidad de la flexibilidad laboral, sin que esta pierda el aspecto de seguridad social para los trabajadores en esta modalidad.

“El término inglés flexisecurity fue acuñado por el sociólogo holandés Adriaansens para proponer una política que integrara la idea de flexibilidad, dominante en las propuestas de reformas laborales de los años ochenta, con la garantía de una mayor seguridad para los trabajadores afectados por la flexibilidad, el aumento de empleos temporales y la reducción de la protección del despido, no como seguridad en el puesto de trabajo si como seguridad en el empleo, facilitada por un sistema de seguridad social más flexible

---

<sup>32</sup> [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-467020130002000003&script=sci\\_arttext&tling=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-467020130002000003&script=sci_arttext&tling=es)  
(Consultado el 09 de marzo de 2020)



y por una política de empleo más proactiva. Se buscaba reparar la reducción de la seguridad del puesto de trabajo con el incremento de las oportunidades de empleo y la mejora de la protección social, reduciendo las consecuencias dramáticas de la pérdida de un concreto puesto de trabajo.”<sup>33</sup>

En relación al término de flexiseguridad que se le atribuye al sociólogo holandés. El concepto que propone este autor hace referencia a la seguridad que la flexibilidad laboral debe otorgar a los trabajadores. De conformidad con el autor, busca ser un mecanismo de protección el cual facilite y garantice el acceso al trabajo y a la seguridad social, a través de programas de desempleo por parte de los estados.

La flexiseguridad, busca aumentar los niveles de negociación entre patronos y representantes de los trabajadores, y que sea un punto de partida para la flexibilidad y seguridad en el mercado laboral para los trabajadores, los cuales accedan a esta modalidad de empleo.

Con lo expuesto por Beristain, otorga a la flexiseguridad el significado de “modelo de Estado de bienestar dotado de una política de mercado laboral anticipadora que aporta una mayor facilidad de contratación y despido flexibilidad para los empresarios; combinada con prestaciones elevadas para los desempleados; seguridad para los trabajadores.”<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Pérez, M. G THÉMIS-Revista de Derecho, **La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en europa: revisión crítica.** no. 65. Pág. 43

<sup>34</sup> <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467013719730> (Consultado el 08 de marzo de 2020)





El continente donde se originó la flexiseguridad se relaciona este con el bienestar que el estado debe buscar para sus habitantes, a través de la implementación de políticas públicas que proporcionen el acceso a todas las personas a servicios básicos, los cuales les permitan acceder a su plan de vida digna.

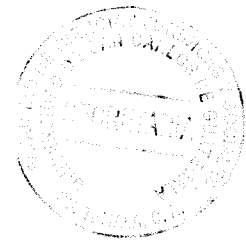
También, "Para Wilthagen, la flexiseguridad es un concepto político y estratégico utilizable para inducir innovaciones jurídicas y políticas que, de modo sincrónico y deliberado, trata de lograr simultáneamente una mayor flexibilidad de los mercados de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales, e incrementar la seguridad del empleo y de seguridad social, especialmente en los sectores o grupos más débiles del mercado de trabajo."<sup>35</sup>

La flexiseguridad comprende un marco de acción tanto político como normativo, por medio del cual se busca crear flexibilidad en el mercado laboral, sin que esto menoscabe la seguridad social de las personas trabajadoras. Así, busca que las relaciones laborales se compongan de certeza, tanto en su aspecto de flexibilidad como de protección social.

Igualmente, la comisión de las comunidades europeas define a la flexiseguridad como "una estrategia integrada para potenciar, a un tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral; también la conceptualiza como el marco del proceso encaminado a establecer objetivos nacionales en materia de adaptación y cambio en los ámbitos del

---

<sup>35</sup> <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-flexiseguridad-S1870467013719730> (Consultado el 10 de marzo 2020)



empleo, la productividad, la flexibilidad y la seguridad”<sup>36</sup>

En relación a lo descrito con anterioridad, referente al concepto dado por la comisión de las comunidades europeas establece que la flexiseguridad debe ser tomada como una estrategia de política pública por los estados, para promover la transformación del mercado laboral. Así, debe buscar dinamizar el mercado laboral, pero garantizar el acceso a seguridad social de las personas trabajadoras.

En conclusión, resulta importante señalar que la flexiseguridad nace en la teoría política como un esfuerzo por lograr cambios en el mundo laboral.

### **3.3. Características**

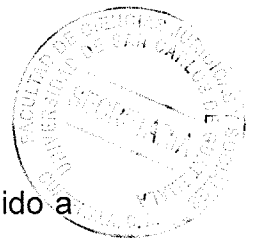
El presente apartado busca brindar un breve acercamiento a las características que la doctrina le ha otorgado a la flexiseguridad.

Francisco J. Tovar y Juan Carlos Revilla exponen que la comisión europea, al definir la flexiseguridad, han indicado características las cuales componen a esta institución; y en ese sentido, señalan las siguientes características:

- 1) Estrategia integrada
- 2) Tipo de contratos
- 3) Aprendizaje.

---

<sup>36</sup> **Ibíd.** Pág.15

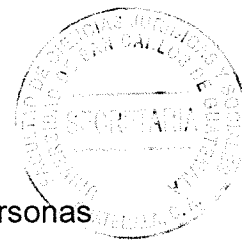


Las características forman parte de las diferentes definiciones que se le han atribuido a la flexiseguridad, y al ser tan variadas las características, dependerán del autor utilizado para tal efecto. Asimismo, en la presente investigación, se utilizarán las características brindadas por la comisión europea, al ser el ente rector en materia de flexiseguridad.

La característica de estrategia integrada hace referencia al fortalecimiento de la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo. Es decir, la flexibilidad busca que las transiciones durante la vida del empleado, pasando de la escuela al trabajo, de un trabajo a otro, de una situación de desempleo o inactividad a una situación de empleo, y del trabajo a la jubilación. Una transición laboral siempre en términos ascendentes.

De la misma manera, la implementación de la flexiseguridad laboral, como ya se ha mencionado, debe responder a una política pública de empleo de los estados los cuales busquen implementar esta modalidad, al suponer una alternativa para las personas de poder incorporarse a la vida laboral, con la certeza de contar con protección laboral y seguridad social. Del mismo modo, debe procurar que las personas quienes se encuentran en este tipo de contratación, puedan mantener su estatus económico e incluso llegar a incrementarlo.

La segunda característica hace referencia al tipo de modalidad de contratación: la contratación en la flexiseguridad, ya sea a tiempo definido o tiempo indefinido, debe ser sinónimo de protección para las personas. El encontrarse dentro de esta modalidad, no supone una pérdida de derechos laborales, sino una forma que busca evolucionar con



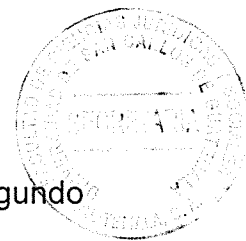
las demandas del mercado, sin menoscabar los derechos irrenunciables de las personas trabajadoras.

La tercera característica se refiere a la seguridad que debe proveerse a los trabajadores, y no entendida como simplemente garantizar empleo, sino asegurarle el adquirir conocimientos y habilidades, dándoles apoyo y ayuda para que encuentren nuevos empleos, la flexiseguridad no solo le apuesta a la dinamización del mercado laboral, sino también de las habilidades y conocimientos de las personas económicamente activas.

Así, busca poder ser una alternativa en la realización de proyectos de vida, al asegurar que la transición por las diferentes etapas de la vida y los empleos, no sean motivo para que la persona no pueda acceder a un plan de vida digno por no contar con habilidades o conocimientos necesarios para ello.

### **3.4. Elementos**

Los elementos que conforman el concepto de flexiseguridad del concepto danés, son los equivalentes y adoptados por la comunidad europea. La teoría danesa ha agrupado a los elementos en el triángulo de oro: La comisión de las comunidades europeas y los estados miembros, a través del debate para definir los principios de la flexiseguridad y basándose en la experiencia y en datos obtenidos llegaron a un consenso en cuanto a que las políticas de flexiguridad pueden concebirse y aplicarse a través de cuatro ejes de actuación.



El primer eje se compone de disposiciones contractuales flexibles y fiables, el segundo eje se compone de estrategias globales de aprendizaje permanente, el tercer eje se compone de políticas activas en el mercado laboral, y el cuarto eje se compone de sistemas de seguridad modernos.

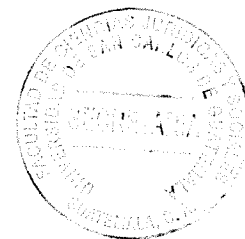
Así, a pesar de la existencia de un marco general sobre los elementos de la flexiseguridad que ha dado la experiencia danesa, la comunidad europea ha decidido poseer esta discusión en uno de sus organismos políticos; con la finalidad de indicar que debe comprenderse entre sus estados miembros como elemento de la flexiseguridad Laboral:

“El triángulo de oro ilustra a la flexiseguridad danesa como un equilibrio social en el que se compatibilizan el crecimiento económico, una elevada tasa de empleo y una hacienda pública viable, mediante la adecuada movilidad, elementos generadores de seguridad y una política activa en materia de, a fin mercado laboral y de formación de alcanzar la solidez y flexibilidad que preparen a la colectividad para afrontar los retos del futuro, dentro del contexto del estado de bienestar.”<sup>37</sup>

El triángulo de oro, se conceptualiza que los elementos de la teoría danesa revelan que se componen por un mercado laboral competitivo, una política laboral la cual promueva la seguridad laboral y garantice el aprendizaje permanente para las personas trabajadoras; como parte del estado de bienestar promovido en el país europeo, el cual busca garantizarles a sus habitantes un estilo de vida, el cual les permita acceder a un

---

<sup>37</sup> <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467013719730> (Consultado el 08 de marzo de 2020)



plan de vida digna.

El primer elemento para la teoría danesa; es la movilidad, la cual se refiere a "la existencia de una normatividad rígida en materia de trabajo que protege los empleos existentes, pero al mismo tiempo dificulta la reinserción laboral de los desempleados.

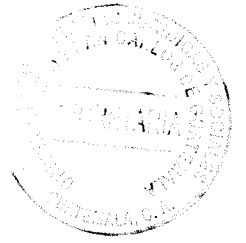
Por ello, la autorregulación de los mercados laborales mediante la reducción de instituciones y reglamentaciones protectoras facilita el empleo, el desempleo y la distribución de la fuerza de trabajo, conforme a las exigencias de las fluctuaciones económicas. Esta movilidad y libre administración de los recursos humanos, ya sea externa o interna, es uno de los principales elementos de la flexiseguridad, que permite reducir los costos laborales o ajustar la mano de obra conforme a las necesidades económicas de los empleadores."<sup>38</sup>

La movilidad laboral, para ser sostenible de no estar garantizada la suficiencia en la oferta de empleos, debe optar porque el estado, tenga la capacidad de poder ajustar el tiempo de trabajo según las necesidades del trabajador y del patrono; y de esa cuenta se entiende mejor la productividad para ambas partes.

Se puede establecer y considerar reformas al tiempo de trabajo, según sea las necesidades del patrono y así mismo adaptar un sistema de remuneración variada, conforme al tiempo de trabajo impartido por cada trabajador y estar en constante cambio,

---

<sup>38</sup> *Ibíd.* Pág. 17



buscando una mejor funcionalidad y movilidad ascendente del personal.

También, por su parte, la comisión de las comunidades europeas, señala como primer elemento de la flexiseguridad; las Disposiciones contractuales flexibles y fiables, tanto desde la perspectiva del empleador como del empleado, y de los que están dentro y fuera del mercado laboral, gracias a una legislación laboral, convenios colectivos y una organización del trabajo moderno.

El primer elemento de la flexiseguridad consiste en las normas que inserta dicha figura jurídica. La inclusión de esta figura no es suficiente, sino debe ser de tal forma que sean comprensibles tanto para la parte patronal como la trabajadora, e inclusive la parte trabajadora, la cual aún no ha iniciado su vida laboral económicamente activa.

Es necesario que la existencia de una normativa para el mercado laboral abarque tanto las reglas para realizar contrataciones, como las políticas las cuales promueva el Estado para lograr seguridad y estabilidad en este. También, A. I. Gallegos expone que la flexibilidad laboral solo se logra mediante un diálogo constante entre la parte patronal y trabajadora.

El segundo elemento en la teoría danesa son los sistemas sólidos de protección social, este "elemento subsidiario y limitante de los efectos negativos de la movilidad, que instrumenta una serie de instituciones protectoras al trabajador formal e informal, así como a sus familiares, es el segundo componente de la flexiseguridad.



El objetivo de estas instituciones protectoras es que los trabajadores tengan la confianza necesaria para afrontar el dinamismo laboral actual y contemplar los nuevos riesgos a los que se enfrentan los trabajadores del siglo XXI.”<sup>39</sup>

Se hace referencia a los sistemas sólidos de protección social que componen el segundo elemento del triángulo de oro de la teoría danesa, y este elemento busca que la protección de la seguridad social sea aplicable a todo tipo de trabajador, el cual se encuentre tanto en el sector formal como informal, inclusive si se trata de profesionales liberales.

Igualmente, para la comisión de comunidades europeas el segundo elemento de la flexiseguridad se compone de “estrategias globales de aprendizaje permanente a fin de garantizar la adaptabilidad y empleabilidad continuas de los trabajadores, en particular de los más vulnerables.”<sup>40</sup>

Según lo antes expuesto, la flexiseguridad para la comisión europea debe ir acompañada de un sistema de aprendizaje para los trabajadores de manera permanente. El objetivo de este sistema es dotar a las personas trabajadoras de conocimientos y habilidades que les ayuden a acceder a diferentes trabajos, los cuales les ayuden a mejorar sus ingresos.

El tercer elemento del triángulo de oro, está constituido por el conjunto de programas y

---

<sup>39</sup> [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702013000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702013000200003&script=sci_arttext) (Consultado el 10 de marzo de 2020)

<sup>40</sup> <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ES:> (Consultado el 10 de marzo 2020)





medidas gubernamentales dirigidos a la orientación, empleo y formación, que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo por cuenta propia o ajena, y la adopción de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores.

El último elemento para la teoría danesa se compone de una política pública a nivel estatal, la cual promueva la flexiseguridad y, además explique, a potenciales usuarios, los beneficios de optar por esta modalidad.

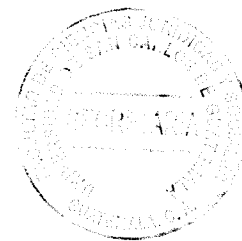
Asimismo, para la comisión de las comunidades europeas el tercer elemento se compone de “políticas activas del mercado laboral eficaces que ayuden a las personas a afrontar cambios rápidos, reduzcan los períodos de desempleo y faciliten las transiciones a nuevos puestos de trabajo”<sup>41</sup>

El tema de la transición en el mercado laboral para los trabajadores, es muy importante ya que se debe buscar la facilidad de adaptación para que las personas puedan cambiar de un trabajo a otro sin menoscabar su seguridad social, es un elemento vital; como resultado del programa de permanente aprendizaje para las personas trabajadoras que deben implementar los estados.

Además, y a diferencia del sistema danés, la comisión de las comunidades europeas propone un cuarto elemento, el cual se compone de “sistemas de seguridad social modernos que ofrezcan un apoyo a la renta adecuado, fomenten el empleo y faciliten la

---

<sup>41</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52007DC0359> (Consultado el 12 de marzo de 2020)



movilidad en el mercado laboral.

Aquí se incluye una amplia serie de medidas de protección social desde prestaciones de desempleo, pensiones hasta atención sanitaria, que permiten a las personas conciliar el trabajo con las responsabilidades privadas y familiares, como el cuidado de los hijos."<sup>42</sup>

Este último elemento hace referencia a la necesidad de la existencia de un sistema de seguridad social fuerte en los Estados, el cual sea capaz de responder tanto a las personas que cuentan con un trabajo a tiempo indefinido, como los que poseen trabajos a tiempo definido. La fortaleza del sistema de seguridad social debe verse reflejado en los servicios que provee a los usuarios de este.

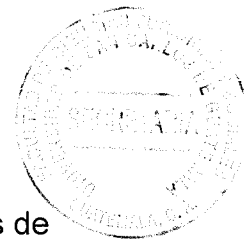
En conclusión, los elementos que componen el sistema de flexiseguridad buscan que los estados posean un sistema de seguridad social fuerte y dinámico, un mercado laboral flexible y constante, y una política pública promovida por este sistema de contratación en sus territorios.

### **3.5. Principios**

El presente apartado abordará los distintos principios que posee la flexiseguridad, y estos principios han sido definidos y desarrollados por la comisión de comunidades europeas.

---

<sup>42</sup> **Ibíd.** Pág.6



La comisión de las comunidades europeas indica "si bien las políticas y las medidas de flexiguridad deben reflejar situaciones nacionales muy distintas, todos los Estados miembros de la Unión Europea afrontan el mismo reto de la modernización y la adaptación a la globalización y al cambio. Por tanto, a fin de facilitar los debates nacionales en el marco de los objetivos comunes de la estrategia para el crecimiento y el empleo, parece conveniente alcanzar un consenso en el seno de la Unión Europea sobre una serie de principios comunes de la flexiguridad."<sup>43</sup>

Los principios de la comisión de las comunidades europeas han creado este paquete de principios de flexiseguridad para facilitar el consenso entre los países miembros de la comunidad europea. De la misma manera, la finalidad de este catálogo de principios busca fomentar y facilitar el debate a lo interno de cada estado.

"La comisión de las comunidades europeas delimitó 8 principios comunes de la flexiseguridad, bajo el criterio de que las medidas que se adopten deben reflejar las diversas situaciones nacionales de los estados miembros de la Unión Europea, y de que todos afrontan el reto de la modernización y la adaptación a la globalización y al cambio, constituyendo así una referencia útil para lograr mercados de trabajo más abiertos, con mayor capacidad de respuesta y más productivos."<sup>44</sup>

En relación a la flexiseguridad que se compone por 8 principios, y estos principios buscan

---

<sup>43</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52007DC0359> (Consultado el 12 de marzo de 2020)

<sup>44</sup> <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-flexiseguridad-S1870467013719730> (Consultado el 15 marzo de 2020)



guiar el proceso de la modernización y adaptación de sus sistemas de empleos nacional.

Los principios son referencia para las medidas que los estados adapten en sus mercados laborales, al atender a la flexibilidad y seguridad social, las cuales deben otorgárseles a las personas trabajadoras y patronos.

También, es importante señalar que, de la propuesta a los principios, los cuales conforman la flexiseguridad y su posterior aplicación, no ha variado.

El primer principio de la flexiseguridad, de conformidad con la comisión, se refiere a "*Disposiciones contractuales flexibles y fiables*; desde el punto de vista del empleador y el empleado, y de los que están dentro y los que están fuera, estrategias de aprendizaje permanente globales, políticas activas del mercado laboral eficaces y sistemas de seguridad social modernos."<sup>45</sup>

El principio de integridad posee como objetivo el crecimiento del empleo como consecuencia de la aplicación de una estrategia. Así, debe lograrse por medio de la aplicación de la flexibilidad y seguridad social en los mercados laborales, para así poder garantizar la adaptabilidad y flexibilidad en el empleo, y la seguridad social.

El segundo principio "el equilibrio entre los derechos y las responsabilidades de los empleadores, los trabajadores, los solicitantes de empleo y las autoridades públicas."<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Pérez, M. THÉMIS-Revista de Derecho, **La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en europa: revisión crítica**. no. 65. Pág. 48

<sup>46</sup> <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-flexiseguridad-S1870467013719730> (Consultado el 15 marzo de 2020)



En relación al segundo principio, mencionado con anterioridad se refiere al equilibrio, mismo que busca que los derechos y las obligaciones de ambas partes se ejerzan en un ambiente igual, sin que exista una protección preferente por parte del estado hacia alguno de los interlocutores.

El tercer principio de la "flexiseguridad debería adaptarse a las circunstancias, los mercados de trabajo y las relaciones laborales específicos de los estados miembros. La flexiguridad no gira en torno a un único modelo de mercado laboral ni a una única estrategia de actuación."<sup>47</sup>

En relación al principio de la adaptabilidad de los diferentes mercados laborales, hace referencia a la necesidad de las personas de contar con los conocimientos y habilidades para ser tomados en cuenta en cualquier mercado de trabajo, los cuales son cambiantes y dependen de las circunstancias económicas fluctuantes.

La flexiseguridad en su cuarto principio busca "reducir la brecha abierta entre los que están dentro del mercado laboral y los que están fuera de él. Los que ahora están dentro necesitan apoyo para preparar las transiciones de un empleo a otro y estar protegidos mientras éstas duren.

Los que ahora están fuera, incluidas las personas inactivas, entre las que mujeres, jóvenes y emigrantes están excesivamente representados, necesitan puntos de entrada

---

<sup>47</sup> **Ibid.** Pág.22



al empleo que faciliten el acceso al mismo y puntos de apoyo que les permitan progresar hacia unas modalidades contractuales estables.”<sup>48</sup>

La relación al principio de la flexiseguridad propone que, para reducir el desempleo tanto de las personas actualmente económicamente activas como las que lo serán en un futuro, es necesario un sistema de seguridad social el cual garantice la transición y entrada a un empleo. Igualmente, este sistema debe velar porque los grupos en situación de riesgo sean tomados en cuenta, y se le garantice los mismos derechos que al resto de personas.

El quinto principio la flexiseguridad propone que “debe promoverse la *flexiguridad interna*, dentro una misma empresa, pero también la externa de una empresa a otra. Un grado suficiente de flexibilidad en la contratación y el despido ha de ir acompañado de seguridad en las transiciones de un empleo a otro. Debe facilitarse la movilidad ascendente, así como entre el desempleo o la inactividad y el empleo.”<sup>49</sup>

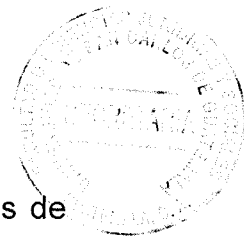
El principio en mención propone que los lugares de trabajo faciliten la transición de los empleados, al atender a su experiencia y conocimientos. La finalidad de ello, es que el personal capaz, conforme una buena organización en un lugar de trabajo, apoyada de la movilidad ascendente por la seguridad social.

La flexiseguridad, en su sexto principio, expone la comisión “debe apoyar *la igualdad de*

---

<sup>48</sup> <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ES> (Consultado el 12 de marzo de 2020)

<sup>49</sup> <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ES> (Consultado el 12 de marzo de 2020)



*género* potenciando la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a empleos de calidad y ofreciendo posibilidades de conciliar la vida laboral y la familiar, así como dando las mismas oportunidades a los emigrantes, los jóvenes, las personas con discapacidad y los trabajadores de más edad.”<sup>50</sup>

La finalidad del sexto principio, el cual se menciona con anterioridad, busca la igualdad de género, igualdad de oportunidades y el, derecho de tener un empleo digno, ya que todas las personas debemos ser consideradas iguales; tenemos las mismas capacidades de entendimiento, fuerza de trabajo y se busca la adaptabilidad de las personas con capacidades diferentes de poder sumergirse dentro de un mercado laboral competitivo en relación a sus capacidades.

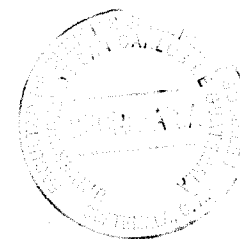
El séptimo principio, para la comisión de las comunidades europeas, consiste en “un clima de confianza y diálogo entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales, en el que todos estén dispuestos a asumir la responsabilidad del cambio y que produzca políticas equilibradas.”<sup>51</sup>

El séptimo principio se coloca como factores determinantes en el éxito de la flexiseguridad laboral la confianza y dialogo; que debe existir entre las dos partes de la relación laboral, para que la misma camine con armonía y se realice de la mejor manera. Además, la participación entre los interlocutores sociales como base para la producción de políticas e instrumentos aceptados y equilibrados, encaminados a la regulación y a reformar los

---

<sup>50</sup> *Ibíd.* Pág. 11

<sup>51</sup> *Op. Cit.* Pág. 11



mercados laborales.

Las políticas de flexiseguridad conforman el octavo y último principio propuesto por la comisión, y señala que “estas tienen repercusiones presupuestarias y su aplicación debería contribuir también a políticas presupuestarias sólidas y sostenibles desde el punto de vista financiero. Deberían perseguir, asimismo, una distribución justa de los costes y los beneficios, en particular entre las empresas, los particulares y los presupuestos públicos, prestando especial atención a la situación específica de las empresas pequeñas o medianas. Unas políticas de flexiguridad eficaces pueden contribuir al mismo tiempo a este objetivo global.”<sup>52</sup>

Es importante mencionar que los costos de la fuerza de trabajo prestada por los trabajadores, debe ser remunerada de la manera mas justa, motivo por lo que gracias a la fuerza de trabajo se pueden generar más fuentes de empleo.

Este último principio de “la flexiseguridad implica repercusiones presupuestales cuyos costos deben ser asumidos por inversiones públicas y privadas y acompañados por mecanismos de vigilancia y condicionalidad de las prestaciones para garantizar la rentabilidad de las erogaciones.”<sup>53</sup>

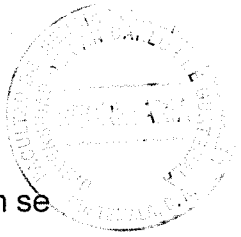
Para garantizar la rentabilidad de las inversiones públicas y privadas, se necesita

---

<sup>52</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/txt/?uri=celex:52007dc0359> (Consultado el 15 de marzo de 2020)

<sup>53</sup> <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-flexiseguridad-S1870467013719730> (Consultado el 15 de marzo de 2020)





contratar fuerza de trabajo a la que se le pague de manera justa, para que la inversión se genere, y a su vez ambas partes de la relación laboral trabajen de la manera mas efectiva al tener una relación laboral armoniosa. Finalmente, es importante señalar que el documento de la comisión, el cual desarrolla los principios como referencia, indica que se “excluye la existencia de un modelo único de flexiseguridad válido para todos los estados miembros.

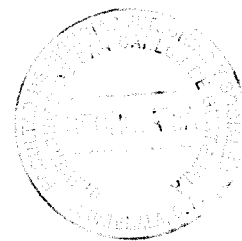
En cambio, aboga por combinaciones y secuencias tipo que agrupa en cuatro itinerarios posibles, a fin de que los distintos estados, en consulta con los interlocutores sociales, puedan valerse de ellos teniendo en cuenta su situación particular y su contexto socioeconómico, cultural e institucional, elaborar su propio itinerario detallado hacia las combinaciones óptimas de flexibilidad y seguridad.”<sup>54</sup>

Anteriormente se hace referencia a que la comisión, no brinda las directrices específicas, de un modelo a seguir para todos los miembros, para garantizar de esa forma la flexibilidad y la seguridad en toda relación de trabajo, sino mas bien busca que cada estado verifique sus necesidades y de acuerdo a ellas realice una estructura en beneficio de ambas partes en la relación laboral. Esto derivado a que si se realiza un modelo específico para todos los miembros, se puede dar el caso, que algunas especificaciones no sean de correcta aplicación, por no ser de necesidad urgente, ya que cada estado tiene necesidades diferentes.

---

<sup>54</sup> <http://leon.cnt.es/images/informe-cecale-flexiseguridad> (Consultado el 16 de marzo de 2020)





## CAPÍTULO IV

### **4. La flexiguridad laboral en Guatemala**

El presente apartado busca dar una lectura de la situación actual del mercado laboral guatemalteco, a partir del análisis de este y entidades nacionales e internacionales encargadas de ello.

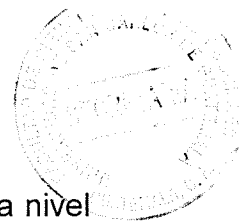
En este capítulo se busca brindar un acercamiento al lector sobre la posibilidad de la implementación de la flexiguridad laboral en el mercado laboral guatemalteco.

#### **4.1. Mercado laboral en Guatemala**

El objetivo es buscar un panorama de la situación actual del mercado laboral guatemalteco, a partir de los análisis realizados por entidades especializadas en materia laboral.

La Organización Internacional del Trabajo OIT expone que Guatemala se presenta como el país con mayor disparidad de género en participación laboral. Así, la participación masculina es superior en el doble a la femenina en el mercado laboral.

Se revela que el mercado laboral guatemalteco posee una brecha en relación a la incorporación de las personas según su género, y a las distintas actividades laborales

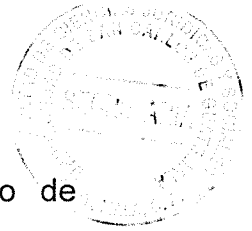


disponibles en el mercado. Además, resulta importante resaltar que Guatemala, a nivel regional, se posiciona como un mercado laboral que incorpora a los jóvenes en su mercado; pero lo anterior no considera la seguridad social y remuneración de las personas en el mercado laboral.

El Instituto Nacional de Estadística INE expone la determinación que como ingreso promedio mensual para las personas ocupadas; es de Q2 mil 260, y para el sector el informal; de Q1 mil 633 y el formal; de Q3 mil 493. De la misma manera, el porcentaje de población económicamente activa afiliada al IGSS es de 17%; es decir, un porcentaje del 22% de hombres están afiliados al IGSS, mientras que un 21% de mujeres se encuentran afiliadas. Del mismo modo, en el área urbana; se traduce a un 30% de la población económicamente activa la cual cuenta con seguridad social, mientras en el área rural; es un 13.1% de personas afiliadas al IGSS.

La población guatemalteca económicamente activa se emplea principalmente en el mercado laboral del sector informal. También, el ingreso promedio mensual de las personas económicamente activas, en Guatemala, es ligeramente inferior al salario mínimo decretado por el Gobierno central. El hecho de contar con una gran cantidad de personas en el sector informal, se ve representado en el porcentaje tan bajo de personas que cuentan con seguridad social.

La OIT expone que Guatemala se encuentra dentro de los países que incumplen con el pago del salario mínimo; es decir, el salario promedio y el salario mínimo están relacionados de manera directa. Así, el nivel del salario mínimo está por encima de lo que



las empresas están dispuestas a pagar, lo cual conlleva un mayor grado de incumplimiento de pago del salario mínimo, y debilita la efectividad de la política. Igualmente, no alcanza a superar el 100% del salario mínimo.

Asimismo, a pesar de ser el salario mínimo un límite para que las empresas lo consideren como referencia para establecer salarios; a partir de este, la OIT expone que en Guatemala la regla general parece ser el pago por debajo de este. Así, muchas personas cobran un salario, el cual no las ayuda a cubrir sus necesidades básicas y acceder a una canasta básica alimenticia.

La OIT manifiesta que “durante los dos últimos años 2017-2018 el país ha sido poseedor de bajas tasas de desempleo, de conformidad con los datos proporcionados en su informe *Panorama Laboral 2019*. La OIT expone que las tasas de desempleo han oscilado entre 2.8% y 2.5%, en los años 2018 y 2019, posicionándolo como uno de los países con menos desempleo en América Latina y el Caribe. Según los estudios realizados en la región de Latinoamérica y el Caribe por la OIT, en materia de desempleo, Guatemala es un país, que posee tasas de desempleo bajas y estables en la región.

De la misma manera, de conformidad con los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, la tasa total de desempleo en Guatemala es de 2.5%, que equivale a unas 179 mil personas de la población ocupada de 6.9 millones.”<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> <https://www.prensalibre.com/economia/al-menos-dos-de-cada-10-guatemaltecos-ganan-por-debajo-de-sus-capacidades-segun-el-ine/> (Consultado el 20 de marzo de 2020)

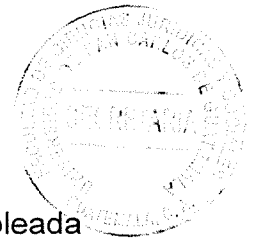


En relación a las cifras mencionadas con anterioridad, podríamos pensar que Guatemala no está afectado como parece, sin embargo, lo que logra que Guatemala aparentemente cuente con una tasa baja en el desempleo, es el trabajo informal. Ya que son personas que están ocupadas, pero no cuentan con el seguro social y no tienen garantías de salario mínimo.

Mientras la población en edad de trabajar fue de 12 millones, la población económicamente activa es de 7.1 millones, y la población económicamente inactiva es de 4.8 millones. La entidad nacional encargada de monitorear el mercado laboral guatemalteco expone que la tasa de desempleo en Guatemala es baja. Del mismo modo, al igual que la OIT, el INE ha concluido que la tasa de desempleo se mantiene por debajo del 3%, ello en relación a la población económicamente activa.

Se supone que durante el periodo de 2002 al 2018 el crecimiento por cápita ha sido de 3.3% anual, sin embargo, la población que vive bajo la línea de pobreza aumento en el periodo comprendido entre 2002 al 2017. También, a pesar de contar con una tasa de desempleo estable y baja, la población la cual puede considerarse que vive bajo la línea de pobreza, ha aumentado.

Como ya se indicó con anterioridad, con la falta de cumplimiento por parte de los patrones de pagar el salario mínimo decretado por el gobierno central. Sin embargo, aunque el poder adquisitivo haya aumentado, esto no representa una disminución en las personas quienes viven en pobreza a nivel nacional.



La encuesta nacional de empleo e ingresos, visibiliza que la población subempleada visible de "15 años y más con diversificado completo corresponde a un 18.9% para los hombres de una población de 4,624,996 y 20.6 % para mujeres de una muestra de 2,378,402, según la estructura utilizada para el estudio. Mientras para la población desempleada, siempre en la variable de estudios completos, 52% son hombres y 51% mujeres. En total 4.6 millones son hombres y 2.2 millones mujeres. La población ocupada con diversificado completo representa el 19.2% para hombres y 21.8% para mujeres en la variable de educación."<sup>56</sup>

Podemos mencionar que, en cuanto a educación se refiere el porcentaje más alto de la población ocupada son mujeres, que actualmente buscan la superación e igualdad ante el género masculino, con la finalidad de buscar mejor estabilidad económica.

Igualmente, aunque el desempleo es bajo, en las mediciones realizadas por la OIT y el INE, el subempleo es un fenómeno al cual un buen porcentaje de las personas económicamente activas, se ven obligadas a asumir. Así, aceptar un trabajo para el cual están sobrecalificadas, ya sea por conocimientos o estudios, pero bajo la necesidad de no estar desempleados, las personas aceptan un trabajo con paga inferior a su preparación.

El informe del sistema nacional de información Mipyme Guatemala, del Ministerio de Economía MINECO presenta datos del año 2015, al aplicar una nueva clasificación de

---

<sup>56</sup> <https://www.prensalibre.com/economia/al-menos-dos-de-cada-10-guatemaltecos-ganan-por-debajo-de-sus-capacidades-segun-el-ine/> (Consultado el 20 de marzo de 2020)



empresas a través del Acuerdo Gubernativo 211-2015, en su artículo 3. Terminología.

“Microempresa: aquella que posee entre 1 y 10 personas empleadas y una venta anual correspondiente a un máximo de 190 salarios mínimos mensuales de actividades no agrícolas; Pequeña empresa: posee entre 11 y 80 personas empleadas y un volumen de venta entre 191 y 3.700 salarios mínimos; Mediana empresa: empresa posee entre 81 y 200 personas empleadas y ventas por un valor de 3.701 a 15.420 salarios mínimos; y se considera gran empresa cuando excede uno de estos valores.”

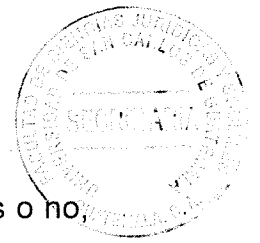
Con relación al Acuerdo citado con anterioridad, se considera que el mercado laboral guatemalteco se compone principalmente por empresas familiares; es decir, empresas que solamente emplean a un máximo de 5 personas, y las empresas grandes, las cuales generan más de 10 empleos, son pocas en el mercado guatemalteco, según el monitoreo del MINECO.

El 86% de las empresas poseen características familiares, al ser de propiedad individual y ocupar un máximo de 5 personas. Asimismo, el 7% de empresas están legalmente constituidas como sociedad anónima.

#### **4.1.1. Trabajo formal**

Es el que toda persona posee por medio de un contrato de trabajo debidamente formalizado con una empresa, que le garantiza la protección de los derechos y beneficios que la ley laboral establece.





La OIT define al trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.”<sup>57</sup>

Con relación a la definición dada por la OIT para el concepto de trabajo, es toda actividad que realiza cualquier persona para producir bienes o servicios, con el objeto de que esta sea remunerada y, en la mayoría de los casos, para poder proveer a las personas de los recursos necesarios para sustentar sus necesidades básicas.

El Empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago; salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie sin importar la relación de dependencia; si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo.”<sup>58</sup>

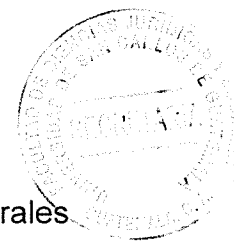
Según el concepto anterior, el empleo siempre debe ser remunerado. Así, la persona quien realiza el trabajo a través del empleo, tiene su finalidad que es satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.

“El trabajo decente, expone la Organización Internacional de Trabajo, un buen trabajo o empleo digno. El cual dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, no es cualquier trabajo.

---

<sup>57</sup> [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm) (Consultado el 25 de marzo de 2020)

<sup>58</sup> [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm) (Consultado el 26 de marzo de 2020)



Así, no es decente el trabajo realizado sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales; el cual no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo; el cual se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartitos.”<sup>59</sup>

La definición dada por la OIT para el trabajo decente, se refiere a toda actividad que les permita a las personas poseer acceso a un plan de vida digno. Así, el trabajo que estas realicen, debe poder ayudarles a procurar vivir en condiciones dignas y desarrollar su plan de vida en relación al esfuerzo realizado.

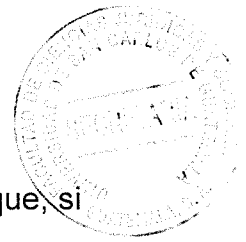
#### **4.1.2. Trabajo informal**

Como trabajo informal es todo aquel que realiza cualquier persona o empresas que brindan bienes y servicios dentro de la economía informal, no significa que estas se dediquen a actividades ilícitas, sino que, en muchos casos, operan al margen de la ley por no contar con sus respectivos registros estatales, es decir carecen de formalidad tal y como establece la ley.

Economía informal de conformidad con lo expuesto por la OIT “hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Lo que significa que se

---

<sup>59</sup> [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm) (Consultado el 26 de marzo de 2020)



desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores y las empresas de la economía informal producen bienes y servicios lícitos, aunque a veces no cumplan los requisitos legales de procedimiento, por ejemplo, en los casos de incumplimiento de los requisitos de registro o los trámites de inmigración.”<sup>60</sup>

Si bien es cierto el trabajo informal genera que los patronos no cumplan con los estándares de trabajo decente; es decir, que cumpla con el pago de salario mínimo, prestaciones laborales y seguridad social y se caracteriza típicamente por una alta incidencia de pobreza y grave déficit de trabajo decente.

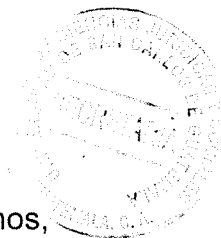
Asimismo, en el caso de Guatemala por “sector económico, la encuesta nacional de empleo e ingresos señala que el 69.5% está en el sector informal, es decir, siete de cada 10 trabajadores está en esta actividad. De la misma manera, en relación al sector urbano es de 67%; en el rural nacional el 80%; y el urbano metropolitano el 44.3%”<sup>61</sup>

De conformidad con los datos recopilados por el INE y en relación a lo manifestado con anterioridad se presume que casi un 70% de la población económicamente activa es empleada en el sector informal. Así, muchas de las personas poseen un empleo en

---

<sup>60</sup> <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res>. (Consultado el 27 de marzo de 2020)

<sup>61</sup> <https://www.prensalibre.com/economia/al-menos-dos-de-cada-10-guatemaltecos-ganan-por-debajo-de-sus-capacidades-segun-el-ine/> (Consultado el 28 de marzo de 2020)



actividades lícitas, pero no cuentan con la protección a sus derechos laborales mínimos, incluida la seguridad social.

#### **4.1.3. Trabajo ocupacional**

El presente subapartado busca dar un acercamiento de las diferentes tasas de trabajo ocupacional recopiladas por el INE, en el mercado laboral guatemalteco.

El Instituto Nacional de Estadística expone que categoría ocupacional hace referencia al “tipo de relación de dependencia que establece la persona con los medios de producción y el empleador. Estas son: empleado(a) del gobierno, empleado(a) privado, jornalero(a) o peón, empleado (a) doméstico(a), trabajador(a) por cuenta propia; patrón(a), empleador(a) o socio(a), trabajador(a) familiar sin pago, trabajador(a) no familiar sin pago.”<sup>62</sup>

De conformidad con lo expuesto en el párrafo anterior, el trabajo ocupacional hace referencia a la relación de dependencia existente entre el trabajador y el empleador, sin importar la actividad económica a la que se dediquen ambos.

El Instituto Nacional de Estadística expone que la población ocupada según la actividad económica, el 32.9% está en la agricultura, el 26.3% en comercio, el 14.2% en industria manufacturera, el 8.6 % en actividades de administración pública, el 7.0% en la actividad

---

<sup>62</sup> [https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion\\_ENEI\\_2\\_2018](https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion_ENEI_2_2018) (Consultado el 30 de marzo de 2020)



de servicios, y el 5.9% en construcción; los cuales son las más relevantes. De la misma manera, el mercado laboral guatemalteco revela que el trabajo ocupacional se da principalmente en la actividad económica de la agricultura, y con menor cantidad de personas empleadas, la actividad económica de servicios.

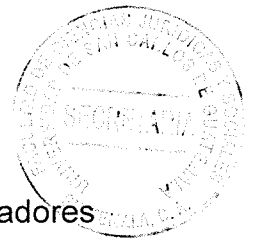
#### **4.1.4. Trabajo bajo dependencia**

El trabajo en relación de dependencia, al igual que el trabajo ocupacional, es el realizado por medio de un empleador a cambio de un sueldo. De conformidad con la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del INE, la población ocupada bajo relación de dependencia en el sector privado es de 34.6%, mientras en el gobierno es de 6.4%; y de ese porcentaje, un 53.9% en el sector urbano es por tiempo indefinido, mientras en el sector rural nacional, un 7.8% posee un contrato por tiempo fijo.

Los datos proporcionados por el INE exponen que el porcentaje de personas quienes laboran bajo dependencia, es mayor en el sector privado que en el público, además de indicar que el trabajo por tiempo indefinido bajo dependencia en el sector urbano, es más alto que en el sector rural nacional.

#### **4.1.5. Trabajo por cuenta propia**

El presente su apartado busca dar una breve explicación tanto del concepto del trabajo por cuenta propia, como de la situación de este tipo de trabajo en el mercado laboral guatemalteco.



La OIT “expone que entre los trabajadores informales de la economía hay trabajadores asalariados y trabajadores por cuenta propia. La mayoría de los trabajadores por cuenta propia se encuentran en condiciones tan inseguras y vulnerables como las de los trabajadores asalariados, y pasan de una situación a otra. Dado que carecen de protección, derechos y representación, esos trabajadores suelen quedar atrapados en la pobreza.”<sup>63</sup>

Del mismo modo, lo expuesto por la OIT realiza hincapié en exponer que el trabajo por cuenta propia, resulta ser una forma de laborar insegura, al hablar de derechos laborales mínimos; ya que, a pesar de no estar bajo la figura de dependencia, el poder garantizar un ingreso el cual proteja y garantice a la persona sus derechos laborales, es más difícil de cumplir.

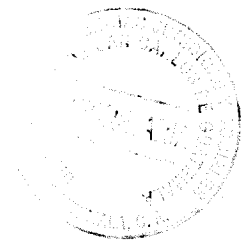
“El trabajo por cuenta propia se produce cuando los frutos del trabajo desarrollado son apropiados por el propio sujeto que lo ejecuta.”<sup>64</sup>

En consideración de lo anteriormente manifestado, se hace referencia que el papel de empleador y el de trabajador, lo ejecuta una misma persona, esto quiere decir que la persona que presta los servicios es quién se beneficia económicamente, por los servicios prestados, no existe intermediación de ningún tipo en la ejecución de este tipo de trabajo, todo es gestionado por la persona y, de igual forma, la remuneración es para ella

---

<sup>63</sup> <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res>. (Consultado el 01 de abril de 2020)

<sup>64</sup> <https://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/76/Archivos/Manual%20Justicia%20Laboral%20y%20Derechos%20Humanos%20en%20Guatemala>. (Consultado el 01 de abril de 2020)



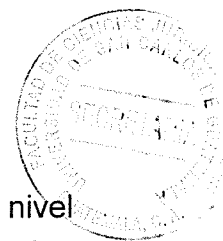
directamente.

De conformidad con la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del INE, la población ocupada, bajo la modalidad por cuenta propia, en el campo no agrícola es de 17.9% de personas. También, por ser el sector agrícola la actividad económica que más personas emplea en el territorio nacional, se seleccionó como ejemplo para determinar la cantidad de personas quienes laboran bajo la modalidad de cuenta propia, la cual es un 50% del total de las personas empleadas en esta actividad económica.

#### **4.2. El desempleo**

Se abordará lo relativo al desempleo a partir de la conceptualización que se le ha dado, y la situación del mismo en el Estado de Guatemala.

Los acontecimientos más recientes del desempleo mundial son variados. Según la estimación reciente de la OIT, basada en conjuntos de datos y metodologías mejoradas, la tasa de desempleo mundial experimentaría un leve descenso hasta el 5.5 por ciento en 2018, desde el 5.6 por ciento en 2017; al marcar un giro tras tres años de ascenso de las tasas. Igualmente, dado el aumento del número de nuevas incorporaciones al mercado laboral en busca de empleo, se prevé que el número total de personas desempleadas permanezca estable en 2018, en más de 192 millones. Asimismo, para 2019 la tasa de desempleo mundial seguiría prácticamente sin cambios, y se proyecta que el número de desempleados aumente en 1.3 millones.



De conformidad con los diferentes estudios realizados por la OIT, el desempleo a nivel mundial se ha mantenido sin cambios hasta el 2019. Sin embargo, resulta importante resaltar que las estimaciones por parte de la OIT no han considerado la crisis provocada por la pandemia del COVID-19, la cual se ha extendido por el mundo desde diciembre de 2019.

Guatemala a nivel regional, tal como las estimaciones globales, ha mantenido una tasa de desempleo estable y relativamente baja para la región de América Latina y el Caribe: "Para la OIT la tasa de desempleo en América Latina debería descender sólo marginalmente, pasando de 8.2% en 2017 a 7.7% de aquí a 2019. Esto teniendo en cuenta que la tasa regional de desempleo era tan sólo de 6.1% en 2014, la región todavía está lejos de recuperarse completamente de la pérdida de puestos de trabajo registradas en los últimos años."<sup>65</sup>

De conformidad con las estimaciones de la OIT en el mercado laboral, a nivel latinoamericano, el desempleo es un tema que va a reducirse. Sin embargo, estas estimaciones, realizadas por la OIT, no prevén el comportamiento del mercado laboral ante una crisis a nivel mundial provocada por una pandemia.

Según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, la tasa total de "desempleo en Guatemala es de 2.5%, que equivale a unas 179 mil personas de la población ocupada de 6.9 millones; mientras la población en edad de trabajar es de 12

---

<sup>65</sup> <http://sincomillas.com/organizacion-mundial-del-trabajo-el-desempleo-permanecera-elevado-en-2018/> (Consultado el 05 de abril de 2020)





millones; la población económicamente activa es de 7.1 millones; y la población económicamente inactiva es de 4.8 millones.”<sup>66</sup>

Así es el caso que, en Guatemala, el desempleo es relativamente bajo en relación a la cantidad de personas económicamente activas; y resulta importante resaltar que, aunque el desempleo sea bajo, el subempleo es un rubro alto, principalmente en las personas quienes recién egresan de diversificado.

#### **4.3. Legislación en materia laboral existente**

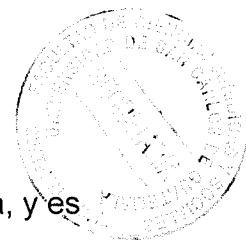
El derecho al trabajo está establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101. Derecho al Trabajo. “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.”

Mismo que garantiza que toda persona posee derecho y obligación de tener un trabajo, y que el Estado debe velar porque existan las condiciones adecuadas para la generación de fuentes de empleo. El Estado posee una doble posición de garante con respecto a este derecho fundamental; por una parte, debe velar por el estricto cumplimiento de la legislación laboral en el país y, por otra parte, posee la obligación de contribuir a la generación de empleo, mediante políticas públicas orientadas a tal fin.

Además, en la legislación ordinaria, lo relativo a materia laboral se encuentra regulado

---

<sup>66</sup> [https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion\\_ENEI\\_2\\_2018](https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion_ENEI_2_2018). (Consultado el 05 de abril de 2020)



en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, y es la norma que regula todo lo relativo a las relaciones entre patrono y trabajador.

El derecho laboral guatemalteco, se encuentra regulado por una serie de normas de carácter público y, como en otras ramas del derecho, el derecho laboral se reguló y con ello fue evolucionando, hasta llegar al actual Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el que se encuentra estructurado por normas, garantías y prestaciones laborales.

De la misma manera, de los diferentes tratados de la OIT ratificados por Guatemala, que se encargan de regular aspectos específicos del derecho de trabajo, pueden ya estar previstos por la legislación ordinaria o provocar la incorporación de figuras en ella.

#### **4.4. Derecho de trabajo en Guatemala**

Se busca dar al lector una breve reseña de la regulación de los derechos humanos laborales en el ordenamiento jurídico de Guatemala, así como su inclusión y evolución en el mismo.

“El país de Guatemala fue país precursor en Centroamérica, en cuanto a la elaboración de su Constitución Política y Código Laboral. Así, estas legislaciones se elaboraron a mediados del siglo pasado, en la década de los años 1950-1990, y reflejaron un modelo de Estado y sociedad, regido por ciertos principios conceptuales y éticos sobre la vida social, económica y política. El resto de los países de la región adoptaron como modelo



a Guatemala para elaborar sus propios Códigos de Trabajo, adaptándolos de formas diferentes a sus propias realidades.”<sup>67</sup>

La legislación guatemalteca constitucional y ordinaria fue un ejemplo a seguir en la región por la incorporación de temas sociales, económicos y culturales en la estructura del Estado, y la necesidad de velar por el desarrollo de estos derechos por parte de este. La creación de una legislación que promoviera el respeto de los derechos humanos de las personas en todas las aristas de su vida, significó un avance importante en la región.

Asimismo, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 : Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo: establece “Los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.”

En el artículo citado anteriormente, se puede establecer en sus literales, los derechos que toda persona que se encuentre ejecutando un trabajo tiene y los cuales no pueden ser violentados por ningún motivo.

En el mismo sentido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. establece “Que los derechos consignados en el mismo cuerpo legal son irrenunciables para los trabajadores.”

---

<sup>67</sup> Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA. **Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Guatemala / Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA.** Pág. 23



Esto quiere decir que ningún trabajador actualmente puede renunciar de los derechos laborales que la Constitución de la República de Guatemala establece, es más los mismos únicamente pueden ser superados, es decir que sean de mejor beneficio para los trabajadores.

La incorporación de derechos a nivel constitucional, supuso una innovación a nivel regional. Sin embargo, la necesidad de mantener la protección de los derechos laborales por parte del legislador constitucional, fue de suma importancia; y, de tal cuenta, los incorpora en dos apartados distintos del texto constitucional: en los derechos humanos y los derechos sociales de las personas que protege el estado.

El Código de Trabajo Decreto 1440 del Congreso de la República de Guatemala, de 1985; regula los derechos laborales y los derechos humanos laborales, en sus diferentes considerandos y artículos. Así, este señala cómo, en los últimos 20 años, el Código de Trabajo de Guatemala ha sido reformado pocas veces. “La tendencia de esas reformas no es hacia la flexibilización laboral; es decir, hacia la eliminación de ciertos derechos; sino más bien se orientan a ampliar los derechos, y a regular otros ya establecidos para que puedan cumplirse.”<sup>68</sup>

La legislación ordinaria, en materia laboral, ha sufrido cambios desde su incorporación al sistema jurídico guatemalteco, se ha encargado de contar con un catálogo de derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores que se encuentran en una relación

---

<sup>68</sup> Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA. **Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Guatemala / Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA.** Pág. 34



Laboral. De la misma manera, las distintas reformas buscan la ampliación de los derechos laborales de los trabajadores y el reforzamiento de los mismos para su cumplimiento, los cuales, en algunos casos, es resultado de la ratificación por parte del Estado a convenios de la OIT.

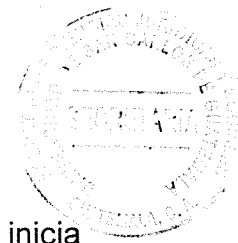
#### **4.5. Elementos de la relación de trabajo**

Se desarrollan los diferentes elementos que, de conformidad con la doctrina y el ordenamiento jurídico, dan lugar a la relación de trabajo. Así, para hablar sobre esta, es necesario primero hablar sobre el contrato de trabajo.

En el Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 18, establece: "El contrato individual de trabajo, definiéndolo como el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales, o a ejecutarle una obra personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

La definición otorgada por la legislación señala que el contrato de trabajo es un vínculo jurídico-económico; ya que, como se indicó con anterioridad, este busca prestar sus servicios para ser remunerado y así satisfacer las necesidades básicas.

La relación del trabajo o laboral es aquella que llega a concretarse entre el patrono y el trabajador, al momento de iniciar la actividad para la cual fue contratado el trabajador.



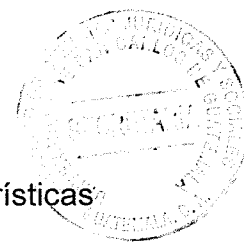
La relación jurídica de trabajo posee, como cualquier otra, un ciclo de vida, el cual inicia con la celebración del contrato de trabajo por escrito o verbal, que despliega la existencia por un tiempo determinado y a veces indeterminado, y atraviesa una serie de vicisitudes o circunstancias modificativas y, finalmente, muere o se extingue, también en un momento determinado.

La relación laboral goza de temporalidad, y esta responde a la pactada en el contrato de trabajo. La relación de trabajo y su existencia puede estar sujeta a lo pactado o terminar por situaciones diferentes en un tiempo distinto al acordado.

Los elementos esenciales de la relación laboral son: la prestación personal, la subordinación y la remuneración. La *Prestación personal* es la actividad de la persona trabajadora y es el objeto del contrato de trabajo, por lo que su prestación está personalizada. Así, la trabajadora siempre es una persona natural mientras, el empleador puede ser una persona natural o jurídica.

Del mismo modo, en un contrato de prestación de servicios o de obra, el deudor puede ser una persona natural o jurídica y, por ser una relación laboral que atiende a la persona, no se puede asistir por dependientes, ni transferirla a terceros subcontratados; y en el caso que la persona trabajadora fallece o se incapacita, provoca la terminación del contrato de trabajo.

La doctrina italiana señala que la relación laboral se compone de tres elementos, y estos



elementos hacen referencia a la contratación de la persona por sus características personales, en relación a experiencia y conocimientos. También, indica que, en la relación de trabajo, la persona trabajadora siempre deberá ser una persona natural, más el empleador podrá ser una persona jurídica o natural. Igualmente, por ser la relación laboral un contrato intuito personal, no es transferible; y, en caso de muerte, la relación laboral se dará por terminada.

La *subordinación* es el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en el cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirlo. El poder de dirección se materializa en: "a) dirigir e impartir instrucciones; b) fiscalizar y verificar el cumplimiento de las instrucciones; y c) sancionar y castigar el incumplimiento de las instrucciones. Los límites al poder de dirección son: 1) el trabajador sólo cumple la actividad para la que fue contratado; 2) la ejecución de la actividad se produce en el lugar y tiempo fijado en el contrato o reglamento interno de trabajo; y 3) los derechos fundamentales del trabajador consagrados en la Constitución, deben ser respetados por el empleador."<sup>69</sup>

La relación al segundo elemento de la relación laboral es la subordinación; es decir, el poder de dirección por parte del empleador al trabajador, para indicarle a este cuáles y cómo espera que realice las actividades para las cuales fue contratado. Asimismo, la persona empleadora posee libertad para dar órdenes de dirección, el límite de esta lo comprende el respeto a los Derechos Humanos de las personas trabajadoras.

---

<sup>69</sup> <https://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/76/Archivos/Manual%20Justicia%20Laboral%20y%20Derechos%20Humanos%20en%20Guatemala>. (Consultado el 10 de abril de 2020)



El Código de Trabajo Guatemalteco Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 7. establece “Que existe terminación de los contratos, en el momento en que una o las dos partes, las cuales forman una relación laboral, le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra; o que ocurra lo mismo por disposición de la Ley, en cuya circunstancia se extinguen las obligaciones y los derechos los cuales emanan de dichos contratos.”

La terminación de una relación laboral, de conformidad con la legislación guatemalteca, puede darse por llegar al plazo pactado o por circunstancias que modifican la relación laboral, lo cual provoca, además de la disolución de la relación laboral, la de los derechos y las obligaciones entre las partes.

“El último elemento de la relación laboral es la *remuneración*, la cual es la retribución otorgada por la prestación de trabajo, y sus características son: a) es una contraprestación, la inactividad temporal del trabajador bajo ciertas causas no suspende la remuneración, en el caso de vacaciones o licencia por enfermedad; b) el pago puede hacerse en dinero o en especie; y c) la unidad del cálculo puede ser en función del tiempo o rendimiento.”<sup>70</sup>

El último elemento de la relación laboral hace referencia a la prestación que el empleador le otorga al trabajador a cambio de sus servicios, y esta puede ser otorgada en dinero o

---

<sup>70</sup> <https://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/76/Archivos/Manual%20Justicia%20Laboral%20y%20Der echos%20Humanos%20en%20Guatemala>. (Consultado el 10 de abril de 2020)





en especie, al respetar los límites legales para otorgarlo en especie.

#### **4.6. Derechos mínimos de los trabajadores**

Se desarrollará lo relativo a los derechos laborales mínimos con los cuales debe contar una persona trabajadora.

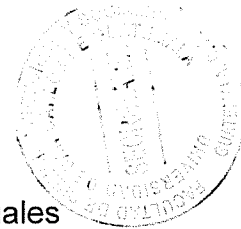
José Luis Belmont Lugo indica que “la protección de la dignidad humana en relación con el trabajo ha sido un elemento permanente en el devenir de los derechos humanos. Dicha afirmación supone tener presentes las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales, donde a nivel internacional, la actividad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se han encontrado en momentos significativos para el desarrollo y evolución normativos de la protección de la dignidad humana y del trabajo.”<sup>71</sup>

Con base a la necesidad de incorporar los derechos laborales dentro de los derechos humanos, ha sido un tema que se ha abordado a lo largo de la creación de los derechos humanos en los diferentes órganos universales; y en materia laboral, el encargado de dirigir la discusión para promoverlos y protegerlos ha sido la OIT.

La creación de derechos humanos especializados, en materia laboral, posee como finalidad promover la creación de empleos que promuevan el acceso a niveles de vida y

---

<sup>71</sup> <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/DH-Laborales>. (Consultado el 12 de abril de 2020)



desarrollo dignos para todas las personas. Así, no basta con crear empleos los cuales protejan los derechos laborales mínimos, sino que estos deben ser el vehículo el cual ayude a las personas a poseer un nivel de vida con acceso a servicios básicos.

Los derechos humanos laborales se componen de tres categorías, y estas aluden a su exigibilidad, ya sea a nivel individual, colectivo y social. Además, a continuación, se desarrollan las distintas categorías:

Los derechos laborales de carácter individual del trabajo, con relación a libertades individuales, son los siguientes, como establece Montejo: "1) libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio; 2) derecho al trabajo, protección contra el desempleo y protección contra el despido; y 3) prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares."<sup>72</sup>

La primera categoría de derechos humanos laborales hace referencia a los derechos individuales; es decir, el garantizar que las personas posean la libertad de elegir su trabajo, de poder optar a un empleo y no ser discriminadas bajo ninguna circunstancia para poder ocupar un puesto de trabajo.

Asimismo, Canessa indica que los derechos humanos laborales relacionados con

---

<sup>72</sup> <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984> (Consultado el 13 de abril de 2020)



garantías mínimas de condiciones de trabajo son:

“1) seguridad e higiene en el trabajo; 2) derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en días feriados y vacaciones periódicas pagadas; 3) derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima; 4) derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional; 5) derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, y el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo; y 6) derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.”<sup>73</sup>

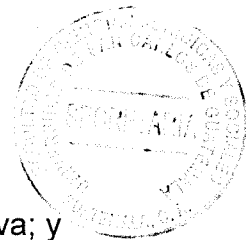
La segunda categoría de derechos humanos laborales hace referencia a las condiciones mínimas que deben proporcionar los empleadores a sus trabajadores, tales como higiene y seguridad en el lugar de trabajo, una remuneración justa y como mínimo pactado en el salario mínimo, la constante formación.

Así el empleador debe velar porque la persona pueda estar en constante capacitación, y en pleno conocimiento de los derechos que lo asisten.

Otra categoría que propone Montejo consiste en los *Derechos laborales* colectivos, los cuales son: “1) libertad de asociación o libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical; 2) derecho a la protección de los representantes de los

---

<sup>73</sup> *Ibíd.* Pág. 2



trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones; 3) negociación colectiva; y 4) huelga.”<sup>74</sup>

La categoría de derechos colectivos se refiere a los derechos y formas en que un grupo de trabajadores de un mismo empleador pueden realizar, para exigir el cumplimiento o mejora de sus derechos.

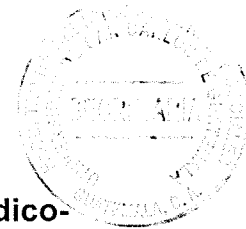
Finalmente, Montejo indica que otra categoría de los derechos humanos laborales la conforman los derechos de protección social, los cuales son: “1) seguridad social, que incluye la asistencia médica; prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos; prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; prestaciones de maternidad; entre otros, y 2) protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.”<sup>75</sup>

Una última categoría propuesta por el autor se refiere a los diferentes derechos de protección social a los que las trabajadoras tienen derecho como parte de las prestaciones laborales que un trabajo con un empleador que cumple con los derechos laborales proporciona a sus trabajadores.

---

<sup>74</sup> *Ibid.* Pág. 2

<sup>75</sup> *Ibid.* Pág. 2



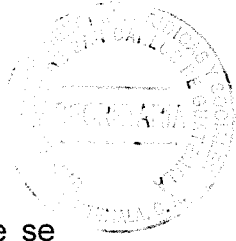
#### **4.7. Implementación de la estrategia de flexiguridad laboral al contexto jurídico-social del país**

Según el presente apartado se busca realizar un análisis, a manera de conclusión, sobre la posibilidad de implementar la flexiseguridad en Guatemala como una alternativa dentro del mercado laboral, tanto para los empleadores como los trabajadores.

A partir del desarrollo de la investigación, se abordaron diferentes temas para establecer cuál es el panorama del mercado laboral guatemalteco, para determinar la posibilidad de implementar la flexiseguridad en Guatemala.

De la misma manera, se indicó que el derecho al trabajo está establecido en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que el Estado debe garantizar que toda persona posee derecho y obligación de tener un trabajo y debe velar porque existan las condiciones adecuadas para la generación de fuentes de empleo.

De conformidad con lo anterior, el Estado debe crear las condiciones necesarias para promover el trabajo con condiciones dignas para todas las personas. Sin embargo, a lo largo de la investigación, fue posible determinar que un 70% de la población económicamente activa se encuentra dentro del sector informal laboral, lo cual determina que los derechos laborales con los cuales cuentan, son mínimos o nulos. Del mismo modo, aunque se encuentren trabajando en actividades lícitas, no posee garantizadas las prestaciones laborales ni seguridad social.

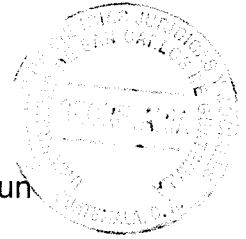


También, existe un porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que se encuentra dentro del sector formal del mercado laboral, el cual cuenta con contratos laborales a tiempo definido sin ningún tipo de prestación laboral; lo que cual revela que existe una gran cantidad de trabajadores los cuales se encuentran en simulaciones laborales bajo contratos por servicios profesionales o técnicos, los cuales no obligan a los empleadores a brindarles ningún tipo de prestación laboral ni seguridad social.

otro de los elementos es la normativa laboral, en el caso de Guatemala es de tipo rígido. Así, las normas laborales son rígidas en cuanto a la contratación y despido de personal. El mercado laboral guatemalteco no es flexible, al no permitir la contratación por horas de trabajadores.

El Convenio 175, relacionado con el trabajo a tiempo parcial, está vigente en Guatemala a partir del 28 de febrero de 2018. Asimismo, fue ratificado en enero de 2017 por el Congreso de la República, y el Instrumento fue depositado en la OIT un mes después. Además, este Convenio protege al trabajador, porque garantiza un empleo formal con los beneficios establecidos en las leyes del país, y además es un instrumento para garantizar certeza jurídica a las inversiones y para crear nuevas oportunidades de empleo.

De la misma manera, con la adhesión a este Convenio, “uno de los beneficios inmediatos de la aplicación del convenio es brindar a las personas que trabajan a tiempo parcial, condiciones laborales dignas, como el seguro social, vacaciones, aguinaldo, y otras prestaciones laborales.



El Convenio permite consolidar la nueva dinámica de diálogo social en el país y en un instrumento de promoción del trabajo digno.”<sup>76</sup>

De esta cuenta habría más posibilidades de empleo para muchas personas, en el sentido que se les garantizan los derechos mínimos, de esta cuenta el turno de una persona de 8 horas lo podrían desempeñar, dos personas de 4 horas cada una, ya sea porque el empleo que desempeñen en medio tiempo les permita velar por el cuidado de sus hijos y / o para superación personal.

---

<sup>76</sup> <https://republica.gt/2018/05/18/el-convenio-175-protege-al-trabajador-afirman-expertos/> (Consultado el 20 de abril 2020)







## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La reinserción laboral, a través de la flexiguridad laboral aplicada en los países bajos, es una propuesta y un factor importante para poder disminuir el índice de desempleo; sin embargo, en Guatemala existe deficiencia por parte del Estado, ya que no contempla políticas proactivas que permitan un mercado laboral flexible, que garantice la protección social de los trabajadores y que este sea inclusivo, competitivo y recreativo; en el sentido de que no contiene una política de reinserción laboral, mediante métodos integrados de aprendizaje que aseguren la adaptabilidad del trabajador.

Lo anteriormente expuesto, confirma que, un país como Guatemala no puede implementar la flexiguridad en las leyes laborales, ya que, el Estado no garantiza la protección de los trabajadores, en este sentido no tiene un mercado laboral, donde puedan ser incorporadas las personas desempleadas, como la investigación lo hace ver.

La inclusión de la flexiseguridad resulta ser una posible solución para garantizarle a las partes de la relación laboral, beneficios mutuos. Del mismo modo, es importante considerar las diferentes variables antes abordadas en esta investigación, para adoptarlas como una opción para dignificar la labor de los trabajadores. Sin embargo, a criterio del autor González, resulta importante señalar que con la ratificación del Convenio 175 de la OIT, la posibilidad de incorporar la flexiguridad es una posibilidad, la cual, para terminar de materializarse, es necesaria la claridad de los alcances y límites de esta figura para ambas partes, y así evitar que el subempleo y la simulación laboral, continúen con índices elevados.



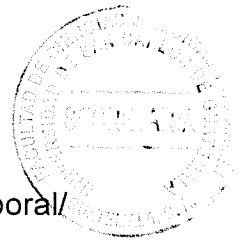


## BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA. **Un vistazo por seis derechos laborales básicos en Guatemala / Flexibilidad la estrategia laboral del libre comercio.** Págs. 23, 34. San José, Costa Rica. (2004).
- Boza Pró, G. **Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo.** THÉMIS-Revista de Derecho, Pág.15. (2014).
- Espinoza, G. **Principios de derecho constitucional, tomo primero garantía individuales.** Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Pág. V. México (2006).
- Fernández Molina, L. (s.f.). **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 3
- Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho laboral I.** Red tercer milenio S. C. Págs. 31, 36. México (2012).
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467013719730> **Flexiseguridad flexicurity, flexisecurité.** Revista Latinoamericana de Derecho Social. Págs. 11, 12, 14, 15, 17, 18. México (2013).
- <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-flexiseguridad-S1870467013719730> **Flexiseguridad.** Revista Latinoamericana de Derecho Social. México (2013)
- [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187046702013000200003&script=sci\\_arttext&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187046702013000200003&script=sci_arttext&lng=es) **Flexiseguridad.** Revista Latinoamericana de Derecho Social. México (2013).
- <https://www.bufetejuridicogt.com/2017/11/04/derecho-de-reinstalacion-laboral/> **¿Derecho de reinstalación laboral?** (2017).
- <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r27439.pdf> Revista Real Card. **El despido discriminatorio en Guatemala y las dificultades en reinstalación.** Págs. 72, 73, 74, 79, 80, 82, 83.
- <https://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/76/Archivos/Manual%20Justicia%20Laboral%20y%20Derechos%20Humanos%20en%20Guatemala.pdf> **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala.** Manual auto formativo. Págs. 14, 15, 16, 17. El Salvador (2010).



- <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984.pdf> **Los derechos humanos laborales en el derecho internacional.** Pág. 2. (2009)
- <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1624/6.pdf> **La doctrina y la jurisprudencia.** Pág.80. (2005).
- <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/10.pdf> **Principios rectores del derecho del trabajo.** Pág. 67. (2016).
- <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ES:PDF> **Principios rectores del derecho del trabajo.** Págs. 6, 10, 11. Bruselas (2007).
- <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/DH-Laborales.pdf> **Los derechos humanos laborales.** Pág. 16. México (2017).
- <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf> **Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal.** Pág. 25 (2002).
- <https://conceptodefinicion.de/reinsercion-laboral/>. **Reinserción laboral.** (2019).
- <http://leon.cnt.es/images/informe-cecale-flexiseguridad.pdf> **El debate sobre la flexiseguridad.** Pág. 10. (2019).
- <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/07/01/Diaz-Jesica.pdf> **Análisis crítico de la eficiencia de la legislación vigente en Guatemala, dirigida a la rehabilitación, reeducación y reinserción de los privados de libertad. Guatemala: Univerdiad Rafael Landívar, Facultad de ciencias jurídicas y sociales, licenciatura en ciencias jurídicas y sociales.** Pág. 7. Guatemala (2018).
- <http://gc.initelabs.com/recursos/files/r161r/w22817w/01introduccion.pdf> **Derecho individual del trabajo.**
- [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho\\_y\\_ciencias\\_sociales/Derecho\\_laboral\\_I.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I.pdf). **Derecho Laboral I.** Págs. 20, 21, 22. México. (2012).
- <https://republica.gt/2018/05/18/el-convenio-175-protege-al-trabajador-afirman-expertos/> **El Convenio 175 protege al trabajador, afirman expertos** (2018).
- <https://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6852/1/344.01-H558f.pdf> **Las fuentes del derecho laboral.** Pág. 3. Salvador (2007).



<https://asesorialaboralgt.wordpress.com/2016/09/04/derecho-de-reinstalacion-laboral/>  
**¿Derecho de reinstalación laboral?.** (2016).

[https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion\\_ENEI\\_2\\_2018.pdf](https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/07/05/publicacion_ENEI_2_2018.pdf)  
**Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos. Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal.** Págs. 10, 37 (2017).

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702012000100113](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000100113)  
**El ofrecimiento del trabajo y la reinstalación, su eficacia en la garantía de un trabajo digno y socialmente.** México (2012).

<http://mencolaboral.blogspot.com/2017/02/clasificacion-del-derecho-laboral.html>.  
**Clasificación del derecho laboral colombia.** (2017).

[https://www.notinet.com.co/serverfiles/load\\_file\\_ju\\_ntnt.php?id=2191](https://www.notinet.com.co/serverfiles/load_file_ju_ntnt.php?id=2191). (2019).

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)  
**¿Qué es el trabajo decente?.** ( 2004).

<https://ar.vlex.com/vid/concepto-derecho-trabajo-452601>. **Concepto de derecho del trabajo.** (2019).

[https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho\\_laboral.pdf](https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf)  
**Derecho laboral.** Págs. 13, 14 México (2012).

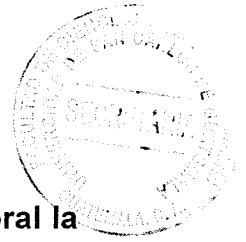
<http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/41560.pdf> **La violación del principio de garantías mínimas en la etapa de la conciliación del proceso ordinario laboral guatemalteco.** Págs. 23, 24. Guatemala. (2007).

<http://sincomillas.com/organizacion-mundial-del-trabajo-el-desempleo-permanecera-elevado-en-2018/> **El desempleo permanecerá elevado en 2018.** (2018)

<http://tumejortarea.blogspot.com/2012/11/etapas-de-la-historia-del-derecho-del.html>.  
**Etapas de la historia del derecho laboral.**

<https://www.prensalibre.com/economia/al-menos-dos-de-cada-10-guatemaltecos-ganan-por-debajo-de-sus-capacidades-segun-el-ine/> **Al menos dos de cada 10 guatemaltecos, ganan por debajo de sus capacidades.** Guatemala (2020).

<http://gc.initelabs.com/recursos/files/r161r/w22817w/01introduccion.pdf> **Derecho individual del trabajo.**



Sum Coyoy , C. R. **Las necesidades de incorporar el estudio del derecho laboral la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales.** Guatemala Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de ciencias jurídicas y sociales. Pág. 5. (2005).

**Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1996.

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,** 1979.

**Convenio sobre la protección de la maternidad,** 1952.

**Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación),** 1958.

**Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva,** 1949.

**Decreto Número 1441, Código de trabajo de Guatemala.** Del Congreso de la República de Guatemala.

**Decreto Número 33-2006, Ley del Régimen Penitenciario.** Del Congreso de la República de Guatemala.

**Decreto Número 7-99, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.** Del Congreso de la república de Guatemala.