

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



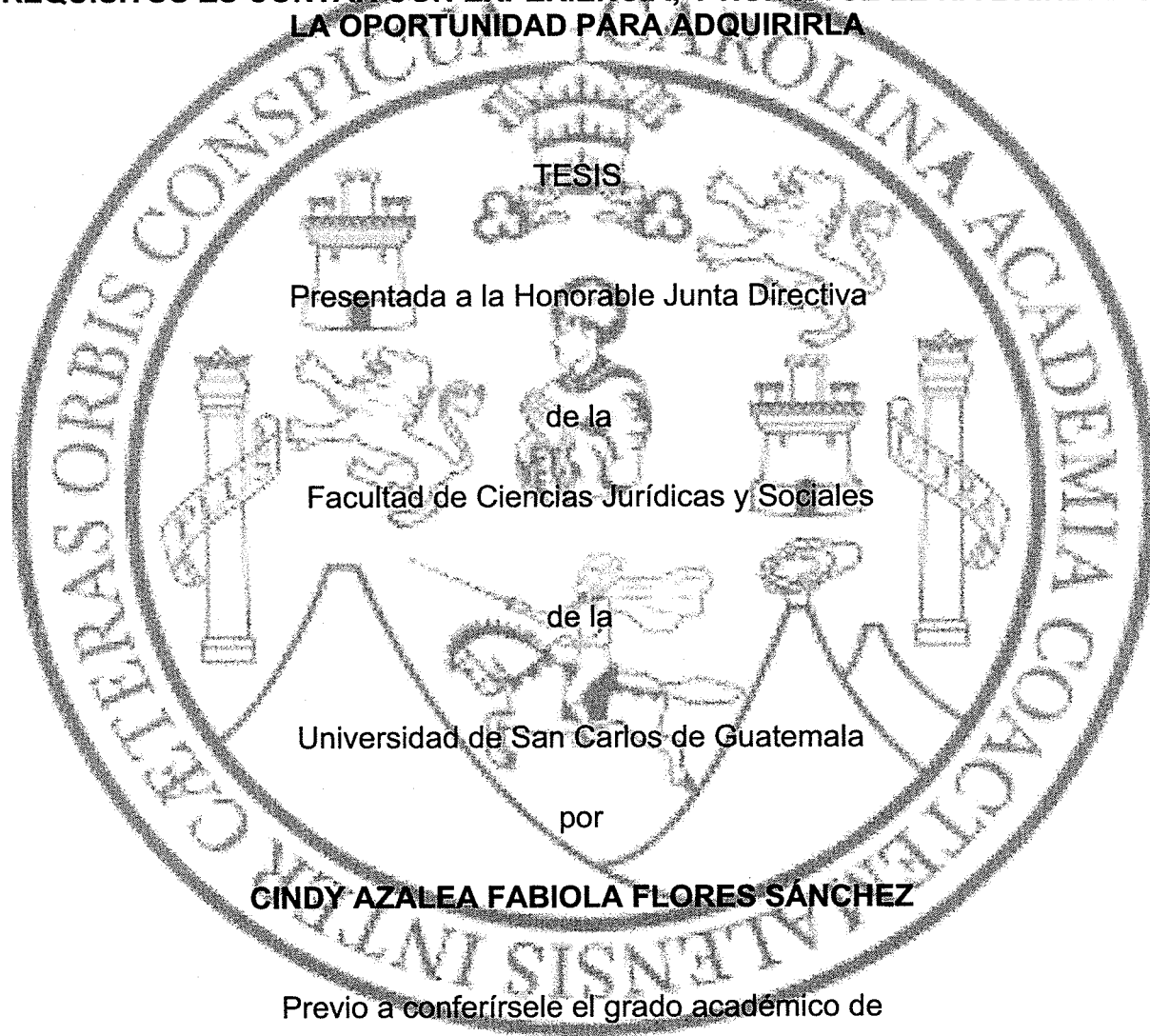
**VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO, CUANDO LOS JÓVENES NO
PUEDEN APLICAR A CONVOCATORIAS, DEBIDO A QUE UNO DE LOS
REQUISITOS ES CONTAR CON EXPERIENCIA; Y NUNCA SE LE HA BRINDADO
LA OPORTUNIDAD PARA ADQUIRIRLA**

CINDY AZALEA FABIOLA FLORES SÁNCHEZ

GUATEMALA, MAYO DE 2022

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

**VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO, CUANDO LOS JÓVENES NO
PUEDEN APLICAR A CONVOCATORIAS, DEBIDO A QUE UNO DE LOS
REQUISITOS ES CONTAR CON EXPERIENCIA; Y NUNCA SE LE HA BRINDADO
LA OPORTUNIDAD PARA ADQUIRIRLA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

CINDY AZALEA FABIOLA FLORES SÁNCHEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de:

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2022

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

DECANO:	MSc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

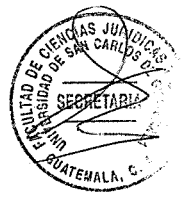
Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Sergio Daniel Medina Vielman
Vocal:	Lic.	Roberto Figueroa Cabrera
Secretario:	Lic.	Marco Tulio Mejía Herrera

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Paola Castellanos Samayoa
Vocal:	Lic.	Gusravo Adolfo Martínez Garnica
Secretaria:	Licda.	Iris Mejía Carranza

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



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 22 de mayo de 2020.**

Atentamente pase al (a) Profesional, FRANCISCO JOSE CETINA RAMIREZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
CINDY AZALEA FABIOLA FLORES SÁNCHEZ, con carné 201014502,
 intitulado VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO, CUANDO LOS JÓVENES NO PUEDEN APLICAR A
 CONVOCATORIAS, DEBIDO A QUE UNO DE LOS REQUISITOS ES CONTAR CON EXPERIENCIA; Y NUNCA SE LE
 HA BRINDADO LA OPORTUNIDAD PARA ADQUIRIRLA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

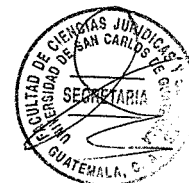
LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 22 / 05 / 2020 f)

Lic. Francisco José Cetina Ramirez
 Abogado y Notario
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Licenciado Francisco José Cetina Ramírez
Abogado y Notario
Colegiado: No. 13776
Calzada Roosevelt 9-11, zona 11 Guatemala, C.A.
Guatemala, Guatemala.
Teléfono No.: 2473-6429 / 2471-7074

Guatemala, 22 de junio 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



Distinguido Licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 22 de mayo de 2020, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis de la bachiller **CINDY AZALEA FABIOLA FLORES SÁNCHEZ**, titulada: **“VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO, CUANDO LOS JÓVENES NO PUEDEN APLICAR A CONVOCATORIAS, DEBIDO A QUE UNO DE LOS REQUISITOS ES CONTAR CON EXPERIENCIA; Y NUNCA SE LE HA BRINDADO LA OPORTUNIDAD PARA ADQUIRIRLA”**.

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan



con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.


La redacción utilizada por la estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde la bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller **CINDY AZALEA FABIOLA FLORES SÁNCHEZ**. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

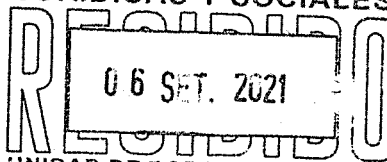

Lic. Francisco José Cetina Ramírez
Abogado y Notario
Colegiado No. 13776

Lic. Francisco José Cetina Ramírez
Abogado y Notario



Guatemala, 6 de septiembre de 2021.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

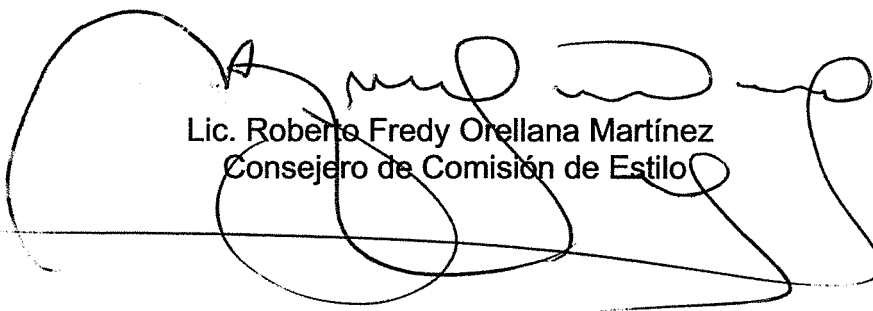
Firma: _____

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

De manera atenta le informo que fui consejero de estilo de la tesis titulada: VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO, CUANDO LOS JÓVENES NO PUEDEN APLICAR A CONVOCATORIAS, DEBIDO A QUE UNO DE LOS REQUISITOS ES CONTAR CON EXPERIENCIA; Y NUNCA SE LE HA BRINDADO LA OPORTUNIDAD PARA ADQUIRIRLA, realizada por la bachiller: CINDY AZALEA FABIOLA FLORES SÁNCHEZ para obtener el grado académico de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

La alumna cumplió con todas las observaciones, de manera virtual, que le hiciera, por lo que dictamino de manera FAVORABLE, por lo que el trámite de orden de impresión puede continuar.

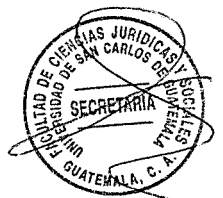
ID Y ENSEÑAD A TODOS



Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Consejero de Comisión de Estilo

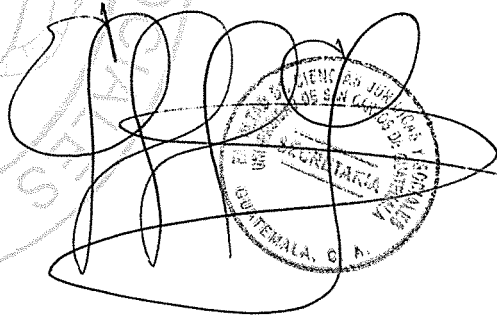


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

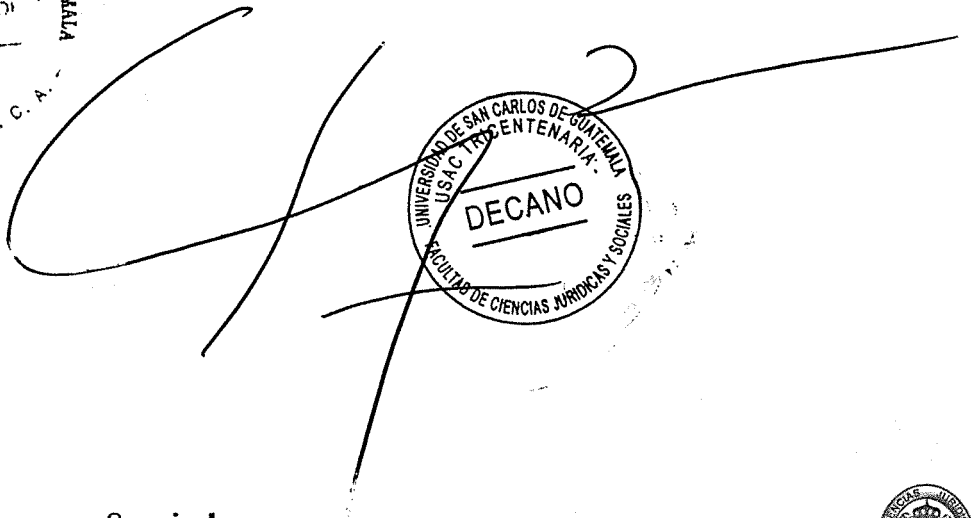
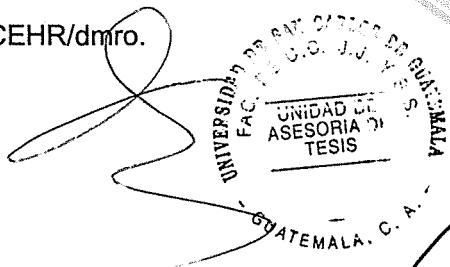


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, doce de mayo de dos mil veintidos.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CINDY AZALEA FABIOLA FLORES SÁNCHEZ, titulado VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO, CUANDO LOS JÓVENES NO PUEDEN APLICAR A CONVOCATORIAS, DEBIDO A QUE UNO DE LOS REQUISITOS ES CONTAR CON EXPERIENCIA; Y NUNCA SE LE HA BRINDADO LA OPORTUNIDAD PARA ADQUIRIRLA. 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/dmro.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A MI ABUELITA:

Ana Morales, porque cuando mi madre no estuvo presente, tú eras quien llevaba a cabo las labores que a ella le correspondían. Puedo decir plenamente que fuiste además de mi abuela, mi Madre. Y los valores y los aporte que has realizado en mi vida son simplemente invaluables, a quien también dedico este triunfo.

A MI MADRE:

Ada Gisela Sánchez Morales quien con sus palabras de aliento no me dejaron decaer, para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales, a quien también dedico este triunfo.

A MI ESPOSO:

Wilson Joel López González por su sacrificio, esfuerzo y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado por momento difíciles siempre me ha brindado su comprensión, cariño y amor, a quien



dedico este triunfo.

A MIS HIJOS:

Allison Kamila López Flores y Wilson Joel López Flores, por ser la fuente de motivación e inspiración en superarme cada día más.

A MIS HERMANOS:

Juan Carlos, Jancel Amanuel, Gerber Gabriel, Mildred Karla, Andrea Guisela, quienes me han apoyado en todo momento.

A MI CUÑADA:

Karen Vanessa López González, quien a estado a mi lado apoyándome en todo momento y por brindarme su compañía desinteresadamente, siendo para mi un pilar importante dentro de mi familia. Gracias por ser tan generosa para con mis hijos, cuidarlos y consentirlos en todo momento.

A MI SUEGRO:

Quien amorosamente me ha brindado los mejores ejemplos de vida, de lucha y perseverancia, por tomarme como parte de su familia y siempre apoyarme.



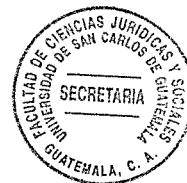
A TODOS MIS FAMILIARES: A mis tíos, tías, primos y primas; por su apoyo incondicional

A MIS AMIGOS: En general; por la amistad, el apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto; cada uno en su propia forma de ser.

A: Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por abrirme sus puertas y permitirme iniciar los conocimientos, aptitud, carácter y valores para actuar con apego a la ética y a la moral profesional.

A: La Universidad de San Carlos De Guatemala, por la formación profesional y ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.



PRESENTACIÓN

Muchos jóvenes tienen problemas para encontrar empleo debido al desajuste entre los resultados educativos y las calificaciones exigidas en el mercado laboral; donde se les solicita experiencia, cuando nunca se les ha dado la oportunidad de tenerla. El trabajo juega un rol relevante como actividad económica que asegura los recursos monetarios para satisfacer las necesidades básicas, pero, al mismo tiempo, constituye un mecanismo de inserción, posicionamiento social y realización personal. Por ello, la problemática del empleo precario y el desempleo no tiene solo una dimensión económica, sino también una sociológica, de autoestima y satisfacción personal, y constituye un factor de riesgo para lograr un mayor desarrollo humano.

Este estudio corresponde a las ramas de los derechos laboral y constitucional. El período en que se desarrolla la investigación es, de enero de 2018 a diciembre de 2020. Es de tipo cuantitativa; puesto que, el problema se mide por cantidad. El sujeto de estudio es el desempleo por exceso de requisitos de contratación; y, el objeto, la vulneración al derecho al trabajo al pedir como requisito laboral, la experiencia.

Concluyendo con el aporte científico de que, se debe brindar la oportunidad a que las personas hagan carrera en las empresas y no exigírseles en las convocatorias “la experiencia”; puesto que, hay personas a quienes nunca les han dado la oportunidad de adquirir la experiencia exigida y con este requerimiento se les vulnera el derecho al trabajo.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que, muchos jóvenes no participan en las convocatorias de empleo, por no cumplir con el requisito de “experiencia”, requerido en muchas ocasiones, como esencial para la recepción de expedientes de aspirantes a las plazas; por lo que, el panorama se les torna incierto y sombrío, al presenciar con impotencia, su eliminación sin siquiera haber participado. El ofrecimiento de cargos dignos y el estímulo del emprendimiento juvenil, debe brindar oportunidades a los jóvenes recién graduados, sin exigirles una experiencia con la que definitivamente no pueden contar, si no se les ha brindado la oportunidad laboral previa.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para esta tesis fue debidamente comprobada, en el sentido de que, a los jóvenes no se le da la oportunidad de acceder a empleos dignos, que contribuyan, tanto a su crecimiento económico como profesional; para ser parte del desarrollo de las empresas o entidades estatales. Muchos de este sector mayoritario de la nación, no participan en las convocatorias de empleo, por no cumplir con el requisito de “experiencia”, requerido en muchas ocasiones, como esencial para la recepción de expedientes de aspirantes a las plazas; por lo que, el panorama se les torna incierto y sombrío, al presenciar con impotencia, su eliminación sin siquiera haber participado. El ofrecimiento de cargos dignos y el estímulo del emprendimiento juvenil, no brinda oportunidades a los jóvenes recién graduados, pues les exige una experiencia con la que definitivamente no pueden contar, al no haber tenido la oportunidad laboral previa.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico, para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con lo que se puede ampliar el conocimiento y perspectiva de lo que se pretende comprobar. Asimismo, las técnicas de investigación bibliográfica, documental y de campo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1 Código de Trabajo.....	5
1.2 Principios.....	6
1.2.1 Derecho tutelar de los trabajadores	7
1.2.2 Garantías mínimas	9
1.2.3 Necesario e imperativo.....	10
1.2.4 Realista y objetivo	11
1.2.5 Es un derecho público.....	11
1.2.6 Irrenunciabilidad	12
1.2.7 Democrático	13
1.2.8 Conciliatorio.....	14
1.3 Caracteres.....	14
1.4 Naturaleza jurídica	16
1.5 Objeto.....	17
1.6 Fuentes	18

CAPÍTULO II

2. Derechos laborales.....	23
2.1 Derechos laborales mínimos e irrenunciables	24
2.1.1 El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.....	27
2.1.2 Los derechos de los trabajadores son irrenunciables	28



Pág.

2.1.3	Base legal de los derechos sociales mínimos e irrenunciables	30
2.1.4	Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en la legislación laboral guatemalteca	37
2.2	Clasificación de los medios de prueba	18
2.3	La importancia del testimonio como medio de prueba	23
2.4	La pericia	24
2.5	Reconocimiento como medio de prueba	26
2.6	El careo	27
2.7	Valoración de los medios de prueba	27
2.8	Los sistemas de valoración de la prueba	28
2.8.1	El sistema de prueba legal o prueba tasada	29
2.8.2	Sistema de libre valoración de la prueba	30

CAPÍTULO III

3.	Vulneración del derecho al trabajo, cuando los jóvenes no pueden aplicar a convocatorias, debido a que uno de los requisitos es contar con experiencia.....	47
3.1	La crisis del empleo de los jóvenes.....	50
3.2	Los jóvenes y la pobreza de los trabajadores	51
3.3	El desempleo de los jóvenes con instrucción y, en particular, de los diplomados de instituciones de enseñanza superior	56
3.4	Realidad de los jóvenes en Guatemala y las pocas oportunidades de empleo.....	62

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
-----------------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA	67
---------------------------	-----------



INTRODUCCIÓN

La juventud representa un período de la vida, destinado a la preparación del individuo para enfrentar la edad adulta; un espacio durante el cual debe encararse cambios y decisiones trascendentales, que conlleven trabajo y ahorro. El momento y la forma en que estos cambios son confrontados, inciden en el ejercicio del derecho a participar en la vida pública. Uno de los cambios acontece con la participación de la juventud en la vida económica, que se expresa mediante el trabajo; lo cual marca su independencia. De manera que, los jóvenes pasan a ser actores dinámicos en el desarrollo social y productivo del país.

El trabajo, como actividad económica que asegura los recursos monetarios para satisfacer las necesidades básicas, es de gran importancia; pero, al mismo tiempo, constituye un mecanismo de inserción, posicionamiento social y realización personal. Por ello, la problemática del empleo precario y el desempleo, no tiene solo una dimensión económica, sino también una sociológica, de autoestima y satisfacción personal, y constituye un factor de ingresos para lograr un mayor desarrollo humano.

La falta de oportunidad económica o exclusión de las y los jóvenes en el mercado laboral, se manifiesta con diferentes intensidades. Va desde la situación de quienes buscan trabajo activamente y no lo encuentran por la falta de experiencia laboral, requerida por las empresas -definidos como desempleados-, quienes manifiestan tener ocupación, pero, en la práctica, se dedican a actividades informales y algunas de ellas ni siquiera generan ingresos, hasta el caso de quienes se encuentran registrados



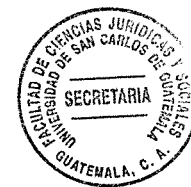
como inactivos, pero realizan trabajo comunitario. Mientras otros, que se han esforzado estudiando, logran graduarse; sin encontrar ubicación laboral remunerada, al exigírseles requisitos que no pueden cumplir.

El objetivo general de esta investigación es, evidenciar la vulneración al trabajo de jóvenes que quieren empezar a laborar y no se le da la oportunidad de hacer carrera en las empresas; al incluir entre los requisitos para la contratación, “la experiencia”; situación que también podría darse con personas no tan jóvenes.

Asimismo, se debe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el inductivo y el deductivo. Las técnicas empleadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad; y, la obtenida con el trabajo de campo.

Esta tesis está contenida en tres capítulos, de la siguiente manera: en el primero, se trata lo relacionado al derecho de trabajo; el segundo se refiere a los derechos laborales; y, el tercero, contiene el tema vulneración del derecho al trabajo, cuando los jóvenes no pueden aplicar a convocatorias, debido a que uno de los requisitos es contar con experiencia.

Se espera, con la realización de esta tesis, sea de utilidad para que se tomen medidas a considerar para no vulnerar el acceso a los jóvenes al trabajo, exigiéndolas una experiencia que es en esos lugares donde la podrían adquirir.



CAPITULO I

1. Derecho del trabajo

Es considerado como el conjunto de normas legales, doctrina y principios que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, esto en base al Artículo 1 del Código de Trabajo de Guatemala.

Esta rama del derecho lo que busca es proteger a los trabajadores; puesto que, son un grupo que por la necesidad del empleo pueden sufrir varios vejámenes, los cuales deben verse obligados a aceptar y sobre todo a callar con tal de conservar su empleo.

El derecho del trabajo es aceptado como el conjunto de mandatos, de orden público, que tiende a regular las relaciones jurídicas entre el patrono y el trabajo, cuyas relaciones jurídicas nacen del trabajo desempeñado por el trabajador, principalmente le garantiza al empleado el respeto a los derechos humanos que este posee, y sobre todo a la inclusión dentro de la sociedad de este.

El derecho laboral, como también es llamado el derecho del trabajo, dota de mecanismos que pueden ser utilizados para la resolución de conflictos que se suscitan entre los sujetos de dicha rama del derecho.

En la doctrina laboral se contemplan diversas definiciones del derecho de trabajo, como por ejemplo Cabanellas que lo define como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente.”¹

El derecho de trabajo es una rama del derecho relativamente reciente, que contempla no solo la mano de obra, sino que también el capital, técnicos de dirección, trabajadores intelectuales, y toda aquella persona que tenga una dependencia hacia el patrono, ya sea en cuanto a jornada, lugar de desarrollo de funciones, entre otras.

“El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación,

¹ Cabanellas Guillermo, **Diccionario de derecho usual**. pág. 225

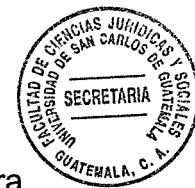


garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica”.²

El trabajo no surge recientemente, sino que, al contrario, desde los orígenes del hombre se debieron de satisfacer las necesidades del ser humano, si bien no fue remunerado económicamente si lo fue en especies o a través del trueque.

Para Allacoti, quien cita a Caldera, “El trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y

² Méndez Salazar, Libertad Emérita, **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Pág. 4.



jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica”.³

Tal y como se cita previamente, el trabajo es el medio por el cual el ser humano forma parte de la sociedad misma, al crear relaciones humanas y crear vínculos de afectividad, de igual manera al momento de ser partícipes de eventos familiares y sociales, al contar con un empleo se dota de la economía para sufragar los gastos que pueden originarse de dicha convivencia. El núcleo de la familia depende del trabajo para la alimentación, vestuario, salud y vivienda, por lo que ayuda a mejorar la condición de vida que tiene el empleado y su círculo familiar.

El trabajo es aquella actividad física, intelectual o ambas, que puede desempeñarse independientemente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de una remuneración, la cual es llamada salario.

El derecho al trabajo es un derecho establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 101, de la siguiente manera: “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.” El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social por lo que es obligación de todos

³ Allacoti, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**. pág. 44.



los guatemaltecos, respetar el derecho al trabajo que posee cada persona y sobre todo actuar de buena fe y contribuir a la justicia al momento de emplear a alguien.

1.1. Código de Trabajo

De acuerdo con la reseña histórica, los trabajadores y patronos no contaban con un compendio de normas jurídicas que respaldaran las acciones que estos tuvieran, para evitar el abuso y el maltrato de los más vulnerables de la relación laboral, que son los trabajadores, razón por la cual se crea el Código de Trabajo, Decreto Número 1441.

El Decreto Número 1441, entró en vigencia el uno de mayo de 1947; tomándose esta fecha para conmemorar el Día Internacional del Trabajo, el cual se encuentra contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República. En el Código de Trabajo se coleccionan, para su desarrollo, principios y lineamientos en materia de derecho que están regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, asimismo se implementan nuevos lineamientos y principios, que para el país fueron novedosos, sin embargo, varias de sus instituciones ya estaban siendo ejecutadas en otras legislaciones de Europa Central.



El Decreto 1441 de Guatemala, se inspiró en la legislación mexicana y costarricense; este decreto incluye la parte sustantiva y la parte procesal, sin olvidar los principios que tienden a centrar su atención en la protección del trabajador, para compensar la desigualdad frente al patrono.

1.2. Principios

Los principios del derecho de trabajo son principalmente el sedimento de los valores, tales como la seguridad, justicia, igualdad, etcétera. Los principios responden a la esencia del sistema normativo, en este caso del derecho de trabajo, y es que lo primordial es la ayuda que prestan al momento de darse un vacío legal, ya que ayudan y orienta a la interpretación de este.

Al ser la base del derecho de trabajo los principios Mazariegos Vásquez establece que: “Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional.”⁴

⁴ Mazariegos Vásquez, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos**, 2001, pág. 11-12



Los principios que regulan el derecho del trabajo en Guatemala están contemplados en el Considerando Cuarto del Decreto Número 1441 y se toman como las directrices que regulan la relación del trabajo, con arreglo a criterios que pueden suscitarse en otras ramas del derecho.

“El derecho laboral guatemalteco, está informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo.”⁵

Que Guatemala cuente con los principios más avanzados de la época, la hace prometedora para los trabajadores, en cuanto a la justicia social de la que gozarán, al tener tal respaldo legal, por lo cual se hace imprescindible conocer los principios reguladores del derecho laboral.

1.2.1 Derecho tutelar de los trabajadores

En cuanto a este principio, se ha visto cierta inconformidad debido a que se ve superficialmente una desigualdad entre el patrono y el trabajador, esto debido a que se les da prioridad a los derechos del empleado aparentemente; sin embargo, cabe

⁵ Op. Cit. Págs. 11 y 12



mencionar que precisamente para que sea igualitario el trato de todos ante la ley, es que deben de suscitarse este tipo de regulaciones legales.

Las desventajas que se observan entre empleador y empleado básicamente radican en lo económico, surgiendo así el principio que resguarda de modo preferente al trabajador que es el sujeto más débil entre la relación laboral.

Existen algunos artículos dentro del Código de Trabajo que prueban esta preferencia, tal y como lo es el Artículo 78, en el que se establece que el patrono puede terminar el contrato de trabajo informándole por escrito al trabajador la causa de su despido y el cese de sus labores; sin embargo, el trabajador puede emplazar al patrono a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que el término prescriba, para que el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

El Artículo 89 del mencionado cuerpo legal establece que para fijar el importe del salario se debe de tomar en cuenta la intensidad y calidad de este y las condiciones climáticas y de vida, por lo que no dejan sin valorizar el desgaste físico que puede padecer el empleado.

En cuanto a la actividad procesal del derecho de trabajo, de igual manera se contempla en el Artículo 30 de la legislación laboral guatemalteca, que al patrono le



es imputables la falta del documento respectivo que será plena prueba del contrato escrito; por ende, se aprecia que de no tener un medio fehaciente y certero que demuestran la existencia de un contrato por escrito ni las pruebas de testigos de la existencia del contrato verbal, se tienen por ciertas las afirmaciones del empleado.

1.2.2 Garantías mínimas

Dentro de las garantías mínimas que contempla el derecho de trabajo guatemalteco se encuentran: garantías sociales, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador, estos pues son los derechos mínimos que el Estado considera que debe de tener todo trabajador, ya que este desarrolla actividades físicas, intelectuales o ambas para la persona denominada patrono.

Dentro de las garantías mínimas se tiene el salario mínimo, que representa la cantidad líquida mínima a la cual tiene derecho el empleado al desempeñar sus funciones laborales y poder cubrir sus necesidades de manera satisfactoria.

Las garantías mínimas del trabajador no son únicamente las antes mencionadas, sino que están pueden ampliarse, siempre y cuando sean en pro del trabajador, pero estas no pueden disminuir una vez establecidas, solamente aumentarse, tal y como lo manifiesta Méndez Salazar "Las garantías mínimas constituyen una pared

de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante”.⁶

1.2.3 Necesario e imperativo

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, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

La autonomía de voluntad no debe de marcar el derecho común, es por ello que, en todo contrato, sin sobrepasar los límites establecidos de la ley, pueden realizar la negociación que gusten, no obstante, en el derecho laboral, no se puede contratar a unas personas con condiciones que sean menores a las que establece la legislación en favor del trabajador.

⁶ Op. Cit. Pág. 21



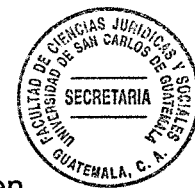
Con base a la expresión del autor se puede observar, que la legislación acude ante la presión jurídica hacia los empleadores para hacer respetar los derechos de todos y cada uno de los trabajadores, para que ellos puedan gozar de mejores condiciones de trabajo.

1.2.4 Realista y objetivo

Innegable es que el derecho del trabajo es eminentemente realista dado que estudia al ser humano en su entorno social para la resolución de algún conflicto, buscando ante todo la objetividad, con ayuda de las pruebas de los hechos concretos y tangibles.

1.2.5 Es un derecho público

Este principio se encuentra contemplado en la literal e) del Considerando Cuarto del Código de Trabajo, el cual establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo", lo cual refiere a la conclusión que el derecho del trabajo no está sujeto a la voluntad de los particulares en cuanto a la aceptación o no de las garantías y derechos de los cuales goza el trabajador, puesto que al ser



de derecho público, la ley se impone y no está sujeta a cambios que eliminen derechos del trabajador.

El Código de Trabajo es preciso en el Artículo 14, al establecer que dicho código y sus reglamentos son normas legales de orden público y que todas las empresas, sin importar su naturaleza, se deben sujetar a ellos.

1.2.6 Irrenunciabilidad

Al verse con la necesidad de sufragar sus gastos y necesidades básicas, el ser humano tiende a hacer lo que sea por conseguir obtener un empleo, es por ello que subsiste el principio de la irrenunciabilidad, para que no pueda menospreciarse la dignidad del ser humano, con la renuncia de los beneficios y garantías que impone la legislación guatemalteca.

Para complementar la irrenunciabilidad de las garantías mínimas que poseen los trabajadores, se encuentra el Artículo 16 de la Constitución Política de la República de Guatemala el que se contempla que “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no



obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”

Jurídicamente, le es imposible al trabajador desertar de sus derechos como tal, que no se encuentran contemplados únicamente en una ley ordinaria, sino que también por la Carta Magna que rige a la República de Guatemala.

1.2.7 Democrático

La literal f) del cuarto considerando del Decreto Número 1441 regula el principio democrático y es que la justa remuneración económica y el atropello a la moral del empleado son dos aspectos que inspiran este principio, puesto que el ideal es la dignificación económica y moral de los trabajadores para que se produzca la equidad entre los empleadores y empleados.



Al buscar el Estado crear un ambiente agradable de trabajo, en el cual se motive al trabajador, mediante el otorgamiento de sus derechos, y al dotar al patrono de la libertad de contratación incentiva a una armonía social.

1.2.8 Conciliatorio

La conciliación es tomada como un proceso de negociación en el que las partes de un proceso llegan a un consenso en el que sus intereses mutuos son satisfechos; en el Derecho Laboral no se ve de otra manera, debido a que las partes de la relación laboral llegaran a un acuerdo que los convenza y que sobre todo no violente ningún principio establecido en ley.

1.3. Caracteres

Como toda rama del derecho, el derecho de trabajo posee caracteres que lo identifican y diferencias de las demás ramas jurídicas, dentro de los cuales se tienen:

- ✓ **Es una rama no habitual del derecho positivo**

Esta porque no es habitual encontrar un conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que tiendan a compensar una desigualdad económica entre las partes, y sobre todo brindándole una protección jurídica preferente a una de las partes.

✓ **Rama jurídica que se diferencia de las demás por la subordinación**

Derivado a que un sujeto pone a disposición de otro, determinada actividad física, intelectual o ambas, a disposición de otra, para recibir una remuneración económica.

✓ **Rama independiente**

Ya que, a pesar de ser de derecho común, cuenta con principios propios que rigen su labor jurídica y sobre todo mecanismos propios que dotan de especialización jurídica en cuanto a controversias procesales.

✓ **Rama dignificadora del trabajo**

Aplica el espíritu social, dejando atrás la concepción que el trabajador es únicamente un objeto o mercancía, y tomándolo actualmente como un ser humano que labora para cubrir sus necesidades básicas y que conlleva a la inserción social.



1.4. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica da a conocer la esencia propia de una institución, acto o hecho en el mundo de las ciencias jurídicas. En relación a la naturaleza jurídica del derecho de trabajo se contemplan dos percepciones: de derecho público y de derecho privado.

En el Código de Trabajo guatemalteco se establece que, es una rama del derecho público, ya que el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, lo que resalta la obligatoriedad e imperatividad que posee la norma sobre la autonomía de la voluntad del ser humano.

Esta concepción pública ha recibido críticas, en cuanto a que, la relación laboral surge del acuerdo de voluntades de las partes que en este participan, y que al involucrar la voluntad se convierte en un derecho privado.

La concepción privada se fundamenta en el hecho que el derecho laboral se originó del derecho civil; los defensores de esta concepción únicamente reconocen la coercitividad de la ley laboral, sin embargo, sigue prevaleciendo el acuerdo y manifestación de voluntades de las partes.

La percepción privada es criticada al momento de manifestar que la autonomía de la voluntad de las partes y el contrato que suscriben no es suficiente para indicar que es una rama del derecho privado.

Al darse esta controversia se presenta la percepción mixta, la cual refiere que es pública por presentarse la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores, pero también privada por la celebración del contrato.

Considerándose que la legislación guatemalteca refiere que es una rama del derecho público, se puede concluir con que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo en Guatemala es eminentemente pública.

1.5. Objeto

Al mencionar el objeto del derecho de trabajo, se puede acudir al Decreto Número 1441, en el Artículo 1, que indica que, regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos, por lo que podría ser el punto de partida para identificar el objeto del derecho laboral. Sin embargo, al analizar lo que es la norma jurídica se puede constatar que este lleva inmerso más que solo derechos y obligaciones, ya que



contempla también jornadas, salario, despidos justificados y no justificados, paros, huelgas, sindicatos, contratos individuales y colectivos, entre otros.

“El objeto del derecho del trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o de la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes, en la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses, la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso por el desarrollo”.⁷

Si se analiza detenidamente el objeto del derecho de trabajo, es un objeto social, no es únicamente el individuo, sino el individuo y su desarrollo dentro de la sociedad misma, y las condiciones en las que se encuentra socialmente.

1.6. Fuentes

Comúnmente, se conoce como fuente al punto de origen, fundamento o principio de algo; jurídicamente no difiere puesto que son los actos o hechos jurídicos que se

⁷ Méndez Sala. **Op. Cit.** Pág. 22

han suscitado a lo largo de la historia y que han dado origen a las normas jurídicas, que en el presente caso son laborales.

“La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, nuestra legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común”.⁸

La ley laboral surge de la necesidad de equilibrio entre las partes de la relación laboral, para evitar continuar con los años de tiranía y abusos de parte de los más pudientes del país e inclusive extranjeros, por lo que también contempla dentro de sus inspiraciones tratados internacionales.

Las fuentes del derecho laboral son:

- ✓ La ley,

⁸ Méndez Salazar. **Op Cit.** Pág. 17

- ✓ Constitución Política de la República de Guatemala
- ✓ convenios internacionales y,
- ✓ el Código de Trabajo.

- **La ley**

El avance que ha tenido la rama del derecho del trabajo, en gran parte se lo debe a las distintas normas jurídicas enfocadas al área laboral, es importante mencionar que la norma laboral tiene las características de igualdad, imperatividad y generalidad, pero con características extras que son propias del área laboral.

- **Constitución Política de la República de Guatemala**

Al ostentar el título de Carta Magna, se convierte en la fuente principal de las normas laborales y de toda norma jurídica que regula en el país, y al colocar como una garantía constitucional el derecho del trabajo, deriva de esto la necesidad de implementar las particularidades que regularan dicho derecho

- **Convenios internacionales**

Los convenios internacionales mantienen una ubicación privilegiada, ya que en cuanto a la jerarquía que mantienen será la misma que la Carta Magna en materia de derechos humanos, y al tratarse de un derecho humano el trabajo, se debe tener consideración de estos al momento de que favorezcan al trabajador, es así que los



convenios internacionales dan vida a las normas laborales al momento de ser suscritos y ratificarse dichos convenios por el país, cuyo único objetivo es ser productores de derechos para los trabajadores.

- **Código de Trabajo**

Este cuerpo legal por recopilar las garantías mínimas, jornadas, mecanismos de solución de conflictos, tipos de contratos laborales entre otros, es una de las principales fuentes del derecho laboral, sin embargo, cabe mencionar que entre las leyes de previsión social y las de trabajo no hay preeminencia.





CAPÍTULO II

2. Derechos laborales

Son todas aquellas garantías que establecen la legislación laboral, en forma detallada y que vienen a beneficiar tanto al patrono como al trabajador.

Los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación.

Derechos, tales como el derecho al trabajo, a un salario igual por trabajo igual, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el bienestar, a sindicalizarse; entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales. Son de carácter programático, en virtud de que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada, lo que implica que el Estado debe asumir un papel activo frente a ellos, y convertirse en su promotor, gestor y principal protector.

Debido a esta característica, se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de

su reconocimiento en instrumentos legales. Dicho reconocimiento constituye un resultado tensional de dos fuerzas históricamente encontradas: los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar, y los intereses de los contratantes y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales.

2.1. Derechos laborales mínimos e irrenunciables

Únicamente es posible referirse a los derechos laborales si se tiene conciencia de que éstos surgen y se ejercen mediante las relaciones sociales de producción, que se generan entre los propietarios de los medios de producción y quienes sólo poseen su fuerza de trabajo.

Las relaciones sociales de producción son tensas y contradictorias, pues conjugan intereses diversos:

- a) el dueño de los medios de producción busca maximizar ganancias aprovechando al máximo la fuerza de trabajo al menor costo posible, y
- b), el trabajador, al vender su fuerza de trabajo, le interesa aumentar su costo y desarrollar condiciones de vida favorables gracias a éste. Esta relación antagónica se denomina relación capital – trabajo y ha evolucionado a través



de la historia de acuerdo con las fases de desarrollo del sistema de producción capitalista. Actualmente, a este tipo de relaciones se les denomina obrero-patronales o relaciones laborales.

Con el desarrollo de las relaciones capitalistas de producción se generan nuevas formas de explotación de la fuerza de trabajo, ante lo cual diversos grupos de trabajadores organizan luchas colectivas que culminan con el establecimiento de normas de las relaciones laborales. Estas, a su vez, benefician a los empleadores en el sentido de que propician condiciones más favorables para el rendimiento, reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo, lo cual favorece el incremento de la productividad. Paralelamente al reconocimiento de estas normas y condiciones mínimas en que se establecen las relaciones laborales, surge la necesidad de la participación del Estado en la regulación y observancia de las normas, además de entidades colectivas que representen los intereses de los trabajadores ante los intereses del capital y de los poderes públicos.

La protección de los derechos por parte de los poderes públicos se logra mediante una serie de instrumentos, mecanismos y políticas sociales que expresan la voluntad del Estado y los diversos intereses que representa de regular y establecer pautas y procedimientos en forma explícita para favorecer el cumplimiento y ejercicio de determinados derechos y regulaciones.

Una buena parte del contrato de trabajo está conformada por una serie de puntos señalados por normas jurídicas externas al propio contrato. Dichas normas establecen todo un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, considerados como la parte débil en el contrato, cuyo desconocimiento o reducción no puede ser materia de negociación en ningún caso.

En el escenario del ejercicio de la autonomía de la voluntad, todo puede disponerse, menos, aquello que no es disponible, dentro de lo cual se encuentran los derechos irrenunciables de los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados por ninguno de los contratantes ni por el mutuo acuerdo de ambos. Por otra parte, existen también ciertas garantías mínimas que tampoco pueden ser desconocidas por los contratantes.

Los derechos irrenunciables y las garantías mínimas contienen gran cantidad de voluntades libres, escollos que permanecen imperturbables ante el consentimiento de las partes, hitos que la ley fija de manera indeleble en el contrato mismo. Parece ser claro y evidente que las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores no pueden ser desconocidos o cercenados dentro del proceso de negociación que conduce al contrato de trabajo, sea éste individual o colectivo, ya que, de hacerlo, el acuerdo así alcanzado, pese a emanar de las voluntades de las partes, no gozaría de validez en derecho. El desconocimiento de los límites

impuestos a la autonomía de la voluntad no puede ser remediado con la mera invocación de que obedece al libre acuerdo de las partes.

2.1.1. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

Según el inciso b, del Considerando IV del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, esas garantías sociales mínimas o derechos mínimos son: “protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Este principio se explica tomando en cuenta que las prestaciones que el Estado ha regulado a favor de los trabajadores vienen a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar como consecuencia de cualquier relación laboral.

Se puede citar, como ejemplo de estas garantías:

- a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos;
- b) los límites máximos de las jornadas de trabajo;



- c) la obligación que tiene el patrono de aplicar el principio de igualdad salarial;
- d) la obligación que tiene el patrono de pagar a sus trabajadores la indemnización en caso de despido injustificado;
- e) la obligación que tiene el patrono de pagar a los trabajadores que están a su cargo, en moneda de curso legal; etc.

2.1.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

“La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios la observancia de las normas. El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes. La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor de una persona es una excepción a las normas del derecho común que señalan que los derechos son renunciables, a menos que se establezca lo contrario.”⁹

Por eso, se establece que estos derechos son irrenunciables, porque no dependen de la voluntad del trabajador al aceptar o renunciar a las garantías mínimas

⁹ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. Pág. 238.



establecidas. Por consiguiente, el trabajador, aunque lo desee, no podrá renunciar a sus derechos, y si renuncia a uno de ellos, tiene derecho de ejercer acción en contra del empleador para que éste le reconozca el derecho a que renunció, siempre y cuando no se haya extinguido por haber prescrito.

Todos estos derechos que surjan del contrato de trabajo, por tener el carácter de irrenunciables, no significa que puedan ser exigibles indefinidamente en el tiempo, ya que ello constituiría una total incertidumbre para el empleador, quien todo el tiempo estaría expuesto a ser demandado por el trabajador con el fin de pretender el reconocimiento de cualquier derecho que se haya causado durante la ejecución del contrato de trabajo.

“El obrero impulsado por la necesidad y sin otro medio de subsistencia que su salario, se ve obligado a ceder y aceptar condiciones que están a buena distancia de traducir aquellas condiciones que realmente hubiere deseado dar en locación a su fuerza de trabajo. Por ello, en este sentido no puede sostenerse la afirmación lo libremente querido es lo justo contractual, como dijo Junot al justificar la autonomía de la libertad”.¹⁰

¹⁰ Unsain, Alejandro. **Legislación del trabajo**. Pág. 95



La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106 La irrenunciabilidad de los derechos laborales. “Los derechos consignados en esta ocasión son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas Ipso iure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

2.1.3. Base legal de los derechos sociales mínimos e irrenunciables

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 contiene la base legal de los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, en el cual se establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, siendo los siguientes:

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



- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

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

- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes, por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a recibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo;

- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que



precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

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

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

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



- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;



- q) 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 de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

2.1.4. Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en la legislación laboral guatemalteca

Entre los más importantes, están:

- **Libre elección del trabajo y condiciones económicas satisfactorias**

Este derecho consiste en que el Estado a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza que el único límite existente para el desarrollo pleno de este principio será el de las prohibiciones que distintas leyes laborales establezcan en cuanto a la forma de ejercicio o desempeño de ciertas actividades de trabajo.

- **Salario**

Remuneración monetaria o en especie por la prestación de trabajo en una empresa. Los salarios se pactan entre el patrono o empleador y el trabajador o empleado, de común acuerdo, bilateralmente; o son objeto de convenio colectivo.

En un sentido amplio salario es la retribución del factor productivo trabajo, incluyendo todos los ingresos provenientes del empleo o del autoempleo, los honorarios profesionales.

“Remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o mandato remunerado.”¹¹

El salario, constituye un ingreso económico, por medio del cual el trabajador satisface sus necesidades alimenticias de él y de su familia y de aquella persona que dependa económicamente de él; por lo mismo, éste es reconocido en la doctrina y en la legislación, como fuente principal de vida del trabajador. Se puede decir, en síntesis, que el salario es: la remuneración por lo general en moneda de curso legal, la cual es fijada entre patrono y trabajador, en compensación a la relación laboral prestada.

- **Base legal**

El Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, establece: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador

¹¹ Capitant, Henry. **Vocabulario jurídico**. Pág.105.

en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...”

- **Salario mínimo**

“Es aquel salario que se comprende dentro de un cierto límite, porcentaje o relación con respecto a los salarios normales o corrientes percibidos por obreros de aptitudes o condiciones semejantes en determinada ciudad o región. Lo que caracteriza a este tipo especial de salario, es su relación con los salarios percibidos corrientemente por los trabajadores que ejecutan labores semejantes.”¹²

“Cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Los salarios mínimos se fijan por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, patrones y el gobierno, la cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo. El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos.”¹³

¹² Smith y Arselva Álvaro, Ruiz Durán. **El derecho de trabajo en las legislaciones latinoamericanas.** Pág. 95.

¹³ **Op. Cit.** Pág. 78



El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 103 establece: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia...”

- **Aguinaldo**

“Es un pago especial que se entrega a los trabajadores asalariados, constituyendo un salario más a las doce mensualidades. Este pago puede ser monetario o en especies, de forma única, y por simple pacto entre el beneficiario y el beneficiado. Aunque no es parte de la ley en la mayoría de los países, se acostumbra a darse un aguinaldo para la fiesta católica de navidad o las fiestas patrias”.¹⁴

Esta prestación en Guatemala fue creada en 1965, durante el gobierno de Enrique Peralta Azurdía, y tenía la intención de dotar de recursos económicos a los trabajadores para que celebraran las fiestas de fin de año. Nació como parte de un enfoque social compensatorio para los trabajadores, explica Luis Linares, ex ministro de trabajo y actual secretario ejecutivo de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 88

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, literal j), establece la: “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.”

- **Jornadas de trabajo**

Es el límite máximo que el trabajador puede pasar bajo la dirección inmediata o delegada del patrono. Inicialmente la lucha por una jornada justa de trabajo se llevó a cabo por trabajadores ingleses durante el proceso de la Revolución Industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se les obligaba a trabajar y a prestar sus servicios hasta dieciséis horas diarias, sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias, ni al descanso del séptimo día.

La jornada de trabajo se clasifica en ordinaria y extraordinaria.

Ordinaria, es aquella que la ley señala el límite que el trabajador debe pasar bajo las órdenes del patrono.

Extraordinaria, es el límite máximo de tiempo que la ley permite que el trabajador pase bajo órdenes del patrono adicional a la jornada ordinaria, ya sea en casos excepcionales o no.

- **La jornada ordinaria de trabajo, se subdivide en:**

- ✓ **Trabajo efectivo diurno**

No puede exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario;

- ✓ **Trabajo efectivo nocturno**

No puede exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas a la semana;

- ✓ **Trabajo efectivo mixto**

No puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos horas a la semana.

Se considera jornada extraordinaria, todo trabajo realizado fuera de las jornadas ordinarias, ésta debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios recibidos por el trabajador. Todo trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se determinan arriba para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada



extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento (50%) más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 124 establece: “No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) Los representantes del patrono;
- b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo...”

- **Día de descanso**

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada cinco o seis días laborados, quedando los trabajadores obligados a no laborar el día que descansen, porque si lo llegaran a trabajar este deberá pagarse como tiempo extraordinario.



La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102 literal h) establece que, derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis (6) días consecutivos de labores.

Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.” El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 126 regula: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo...”

- **Vacaciones**

Todo trabajador, sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones pagadas después de un año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince (15) días hábiles. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya gozado por cesar en su trabajo, cualquiera que haya sido la causa. Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que fuere la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones al tiempo de servicio.



Para calcular el salario que el trabajador debe percibir por motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las vacaciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él en los últimos tres meses, si el beneficiado presta sus servicios a una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos.

Las vacaciones es un período de descanso remunerado que se le da al trabajador, sin que éste labore. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) señala que: “Por vacaciones anuales retribuidas, se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración.”





CAPÍTULO III

3. Vulneración del derecho al trabajo, cuando los jóvenes no pueden aplicar a convocatorias, debido a que uno de los requisitos es contar con experiencia

La juventud representa un período de la vida destinado a la preparación del individuo para enfrentar la adultez, un espacio de tiempo durante el cual debe encararse cambios y decisiones trascendentales. El momento y la forma en que estos cambios son confrontados inciden en el ejercicio del derecho a participar en la vida pública. Uno de los cambios acontece con la participación de la juventud en la vida económica que se expresa mediante el trabajo, lo cual marca su independencia. La manera como las y los jóvenes se insertan laboralmente fortalece o debilita su agencia, es decir, su capacidad de ser actores dinámicos del desarrollo social y productivo.

Tradicionalmente, el límite entre juventud y adultez se asocia con el inicio de la vida laboral, la conformación de una nueva familia y el rol de padre o madre; pero esto varía dependiendo del estrato socioeconómico o del grupo étnico al que se pertenece.

En la actualidad, la prolongación del proceso educativo, las percepciones de incertidumbre económica y laboral ante crisis recurrentes, así como procesos de reflexión sobre el futuro, han hecho que se postergue la edad promedio en que las personas jóvenes se hacen adultas. Sin embargo, en el caso guatemalteco, se cuenta con estudios que revelan que la adultez en jóvenes de ingresos bajos e indígenas se sigue dando a edades tempranas, entre los quince y los dieciocho años.

El trabajo juega un papel relevante como actividad económica que asegura los recursos monetarios para satisfacer las necesidades básicas, pero, al mismo tiempo, constituye un mecanismo de inserción, posicionamiento social y realización personal. Por ello, la problemática del empleo precario y el desempleo no tiene solo una dimensión económica, sino también una sociológica, de autoestima y satisfacción personal, y constituye un factor de riesgo para lograr un mayor desarrollo humano.

La falta de oportunidad económica o exclusión de las y los jóvenes en el mercado laboral se manifiesta con diferentes intensidades. Va desde la situación de quienes buscan trabajo activamente y no lo encuentran por la falta de experiencia laboral requerida por las empresas -definidos como desempleados-, quienes manifiestan tener ocupación, pero, en la práctica, se dedican a actividades informales y algunas de ellas ni siquiera generan ingresos, hasta el caso de quienes se encuentran



registrados como inactivos, pero realizan trabajo reproductivo y comunitario. Este es especialmente el caso de las mujeres.

El concepto de 'empleo decente', propuesto por la Dirección General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alude a un trabajo productivo con remuneración justa; seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia; mejores perspectivas para el desarrollo personal y social; libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres. Esta definición coincide con el enfoque de desarrollo humano, particularmente en la promoción de la igualdad de oportunidades para un desarrollo personal y social, respetando las condiciones mínimas que permitan que las y los jóvenes opten por la vida que desean.

La necesidad de incluir a las personas jóvenes en los procesos de desarrollo y la importancia del empleo se han tratado desde décadas atrás. Sin embargo, ahora más que nunca -frente a crisis de magnitudes sin precedentes de origen financiero especulativo, real o de desastres ante eventos naturales-, estudiar la situación del empleo de los jóvenes se torna sensible, ya que constituyen el sector poblacional más vulnerable frente a la pérdida del trabajo y la falta de condiciones adecuadas en cuanto a salario y protección social. La promoción de una ruta que conduzca a



los jóvenes a obtener un trabajo decente es una de las tareas básicas en el esfuerzo por el desarrollo humano.

En esta ruta, la probabilidad de obtener un trabajo decente se relaciona también con la oferta laboral, la capacidad del mercado de absorber la fuerza de trabajo, la generación de puestos laborales dignos y el estímulo del emprendimiento juvenil en áreas urbanas y rurales y el hecho de brindar oportunidades a los jóvenes recién graduados sin exigirles una experiencia previa que definitivamente no pueden adquirir si no se les brinda la oportunidad laboral.

3.1. La crisis del empleo de los jóvenes

La crisis del empleo de los jóvenes es un desafío mundial, a pesar de que sus características sociales y económicas divergen considerablemente en cuanto a su magnitud y naturaleza según el país y la región de que se trate.

Se considera que una población joven es un activo formidable para propiciar la innovación y la creatividad en las economías y las sociedades. Sin embargo, para que los países puedan aprovechar todo este potencial y capitalizar el «dividendo de la juventud», hace falta que los jóvenes tengan un empleo productivo y estén integrados en la sociedad.



Es urgente considerar el empleo de los jóvenes como una prioridad de los programas de política no sólo tiene que ver con la satisfacción de las aspiraciones de los jóvenes a una vida mejor, sino también con la necesidad de mejorar el bienestar de las sociedades en general.

La crisis del empleo de los jóvenes es un aspecto importante de la crisis mundial del empleo. Su gravedad está vinculada a los niveles y la duración del desempleo, pero también, y cada vez en mayor medida, a la menor calidad del empleo juvenil como se desprende de los datos disponibles. El temor principal, no obstante, es que la crisis del empleo de los jóvenes, en todas sus manifestaciones, no sea un simple acontecimiento pasajero relacionado con un crecimiento económico lento, sino que pueda convertirse en una tendencia estructural de no introducirse cambios importantes en las políticas. Por este motivo, la cuestión adquiere una nueva dimensión crítica.

3.2. Los jóvenes y la pobreza de los trabajadores

Es preciso destacar que, el desempleo de los jóvenes no es más que la punta del iceberg y que la inseguridad y la vulnerabilidad de un número mucho mayor de jóvenes que tienen algún tipo de trabajo son parte integrante de la crisis del empleo juvenil. Los jóvenes sufren de manera desproporcionada los efectos del déficit de trabajo decente y de los trabajos de poca calidad, medidos en función de la pobreza

de los trabajadores, las bajas remuneraciones y/o la situación de empleo, incluida la incidencia de la informalidad. En las economías en desarrollo, donde habita el 90 por ciento de la población juvenil, la inmensa mayoría de los jóvenes no puede sobrevivir sin trabajar.

Los trabajadores jóvenes son, especialmente vulnerables al subempleo y la pobreza. Los datos revelan que los jóvenes tienen más probabilidades que los adultos de contarse entre los trabajadores pobres. Según las estimaciones más recientes de la OIT sobre la pobreza de los trabajadores, los jóvenes constituyen una parte desproporcionadamente elevada de los trabajadores pobres en todo el mundo.

Estudios recientes acerca de la informalidad en América Latina y El Caribe presentan un análisis interesante del empleo informal como una función de distintas variables, entre ellas la edad. Estos estudios confirman una correlación negativa entre la probabilidad de trabajar en la economía informal y la edad: cuanto más joven sea el trabajador, más probable es que tenga una ocupación informal.¹⁵

“El hecho de que los jóvenes trabajen en la economía informal se debe a que el sector moderno y el segmento formal de la economía no son capaces de crear

¹⁵ L. Gasparini, y L. Tornarolli: **Labor informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and trends from household survey microdata**, documento de trabajo núm. 46 (La Plata, Universidad Nacional de La Plata, 2007



oportunidades suficientes de empleo formal. Unas condiciones socioeconómicas desfavorables y la falta de redes de protección convierten el trabajo en una necesidad para muchos jóvenes que encuentran en la economía informal un medio de vida. La crisis financiera también ha dado lugar a un aumento del empleo en una economía informal cada vez más «abarrotaada» en los países en desarrollo”.¹⁶

El deterioro de la calidad de los trabajos disponibles para los jóvenes, también se hace evidente en la expansión progresiva del empleo temporal y en el menor plazo de vigencia de los contratos de duración determinada sobre lo que varios países han informado en los últimos años. Sigue planteándose la cuestión de si estos tipos de trabajos son un peldaño en el camino hacia un empleo permanente, o una trampa que expone a los trabajadores jóvenes a una espiral de trabajos temporales con temporadas alternas de desempleo, justificándose en que los jóvenes necesitan adquirir experiencia previa para optar a un trabajo formal y mejor remunerado, pero esto se está convirtiendo en una desventaja que no beneficia en nada a los jóvenes pues únicamente los limita.

Las dificultades que enfrentan los jóvenes. al pasar de la escuela al trabajo, a menudo quedan reflejadas en los indicadores siguientes: los cambios en la tasa de desempleo juvenil a lo largo del tiempo; la tasa de desempleo de los jóvenes comparada con la de los adultos; la incidencia del desempleo de larga duración

¹⁶ OIT: **Inclusión de la economía informal en las medidas de recuperación, reseñas sobre cuestiones políticas relativas al Pacto Mundial para el Empleo, reseña núm. 3.**

entre los jóvenes; la proporción de jóvenes que no participan en el empleo, ni en la educación o formación; el tiempo que se requiere para encontrar el primer trabajo; y la duración de la transición hacia un trabajo «ordinario» luego de concluir los estudios o de haber tenido un primer empleo.

En estudios recientes acerca de la transición de la escuela al mundo del trabajo se señalan al parecer dificultades crecientes y un deterioro simultáneo de todos o de la mayoría de los indicadores antes mencionados.

Es, sabido que, la transición de la escuela al trabajo entraña algún período de desempleo friccional en que los jóvenes emprenden la búsqueda de empleo. En esta etapa de la vida, aún no se han concretado con claridad las aspiraciones y motivaciones para trabajar. Por lo común, hay un período de experimentación con diferentes trabajos y condiciones laborales. A los jóvenes, a menudo se lo pueden permitir porque tienen menos compromisos financieros y pueden depender de la ayuda de sus padres de modo que, en función de las reservas de ingresos a su alcance, aceptan algunos empleos disponibles con la esperanza de encontrar una «mejor» opción en un futuro próximo.

Existen otros factores que hacen más difícil para los jóvenes encontrar trabajo. Son menos eficaces que los adultos experimentados a la hora de buscar empleo. También es posible que las empresas se resistan a contratar a jóvenes porque

carecen de experiencia laboral. De ahí que los jóvenes caigan a menudo en la “trampa de la experiencia”; es decir que, no tienen experiencia laboral alguna que hacer constar en sus solicitudes de empleo sencillamente porque no han podido conseguir ningún trabajo.

Otro factor que contribuye a una elevada tasa de desempleo entre los jóvenes es el hecho de que, aun después de haber encontrado trabajo, es más probable que sean despedidos antes que los trabajadores adultos en caso de reducciones del personal. Son menos valiosos porque han tenido menos tiempo para adquirir un capital humano relacionado específicamente con la actividad de una empresa dada. También resulta más barato despedirlos porque las indemnizaciones por despido suelen estar vinculadas a la experiencia, además de que sus contratos de trabajo tal vez sean menos seguros. Parece que, en lo referente a los jóvenes, la crisis financiera ha reforzado la tónica de que los últimos en llegar son los primeros en salir, y en la mayoría de los países la tasa de rotación entre el empleo y el desempleo es más alta si se trata de jóvenes que de adultos.

Aunque los factores mencionados contribuyen a explicar el motivo por el cual, las tasas de desempleo de los jóvenes suelen ser más altas que las de los adultos: las nuevas disparidades en las tasas de desempleo se están triplicando e incluso quintuplicando, lo que a todas luces supera los niveles típicos de desempleo friccional que han prevalecido hasta ahora.

Hay otras dos tendencias nuevas que caracterizan la presente crisis del empleo de los jóvenes: un aumento del número de jóvenes “desalentados” y el desempleo entre los diplomados universitarios.

El término “desaliento” se asocia con los jóvenes que no participan en la educación ni en el empleo, y resulta útil para describir la razón subyacente y las consecuencias de la desvinculación del mercado de trabajo y de la sociedad. Hay indicios de que el desaliento va en aumento en muchos países, donde las tasas crecientes de desempleo han llevado a algunos jóvenes a abandonar por completo la búsqueda de un trabajo.

3.3. El desempleo de los jóvenes con instrucción y, en particular, de los diplomados de instituciones de enseñanza superior

Es otro desafío que se manifiesta como una nueva tendencia en países y regiones diferentes. Preocupa por tratarse de un resultado perverso: contradice el supuesto y las pruebas de que la educación superior y la formación acrecientan la productividad y la empleabilidad de los jóvenes. Es también un resultado poco económico y con posibles efectos perniciosos desde un punto de vista social y político. Es poco económico por el alto costo de la inversión en la enseñanza superior (tanto directa como indirecta en términos de ingresos no percibidos) y los rendimientos sociales nulos de los diplomados desempleados.

Sus efectos también pueden ser perniciosos porque, desde el punto de vista personal de los propios diplomados desempleados, al no verse recompensados por sus esfuerzos y sacrificios experimentan, como es comprensible, un intenso sentimiento de frustración y resentimiento.

Se han aducido diversas razones para explicar el desempleo de los jóvenes con instrucción: ¿Se debe al deterioro de la calidad de la educación superior y a la degradación de los diplomas obtenidos? ¿O tiene que ver con el «desfase entre la oferta y la demanda de competencias profesionales» y con la falta de comerciabilidad de las competencias adquiridas o bien, como cree la mayoría, es imputable a los modelos de crecimiento que no generan el tipo de trabajos de buena calidad que pudieran ajustarse a los altos niveles de calificación o las aspiraciones de los jóvenes? Cualquiera que sea la razón, las frustraciones políticas y el resentimiento son inmensos, como se puso de manifiesto en los alzamientos de la «primavera árabe». Estas frustraciones son una de las causas de la emigración de jóvenes muy calificados de muchos países y la consiguiente «fuga de cerebros» en las economías emergentes y en desarrollo de origen.

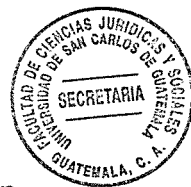
Se trata de una situación que contradice el postulado y la constatación de que las posibilidades de entrar en el mercado laboral son directamente proporcionales al nivel de educación alcanzado. Es necesario llevar a cabo más estudios para determinar las causas subyacentes de este fenómeno, ya que estas son múltiples y

tienen que ver con contextos específicos. En algunos casos el problema es el deterioro de la calidad de la educación terciaria, lo que lleva a los empleadores y a las empresas a restar valor a los diplomas oficiales obtenidos en determinados establecimientos universitarios.

Sin embargo, el principal problema es la escasa demanda de trabajadores altamente calificados en muchas economías en desarrollo debido a que los modelos de crecimiento están generando una mayor demanda de puestos de trabajo que requieren un nivel más bajo de calificaciones. Los jóvenes con títulos universitarios rechazan este tipo de empleos y las condiciones de trabajo y remuneración que los caracterizan, lo que explica en parte la desvinculación del mercado laboral y el desaliento que se observa entre los jóvenes.

La migración hacia las economías desarrolladas con la esperanza de que las calificaciones adquiridas sean reconocidas y remuneradas de forma adecuada es un fenómeno cada vez más notorio que está produciendo una «fuga de cerebros» en muchos países de origen.

La educación y formación de los jóvenes, al igual que el aprendizaje permanente, favorecen la creación de un círculo virtuoso de mayor empleabilidad y productividad, empleo de mejor calidad, incremento de los ingresos y desarrollo en general. Su importancia es aún mayor en una era de globalización y acelerado progreso



tecnológico, y en un mundo del trabajo en el que las aptitudes interpersonales son tan decisivas como las calificaciones profesionales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Para encontrar un nicho de mercado en una economía global que cada vez requiere mano de obra más especializada es indispensable que los países mejoren continuamente los niveles de educación y competencias de su fuerza de trabajo.

Así pues, los países en desarrollo deben hacer un enorme esfuerzo para multiplicar las oportunidades de educación de los jóvenes y mejorar la calidad de la enseñanza. Ello no sólo es importante para acrecentar el potencial de crecimiento económico en estos países sino también para ofrecer a los jóvenes la oportunidad de acceder a empleos decentes en una economía mundial cada vez más intensiva en conocimientos. Ofrecer más educación y de mejor calidad a las generaciones futuras de jóvenes es ciertamente un requisito básico para encontrar una solución duradera al problema del empleo juvenil en los países en desarrollo.

Ofrecer una segunda oportunidad para acceder a la educación formal puede facilitar la adquisición de competencias y conocimientos básicos a aquellas personas que abandonaron la escuela demasiado pronto o que nunca asistieron a ella. Los programas que se ocupan de los jóvenes durante toda la adolescencia parecen ser los más eficaces. Aquellos programas con planes de estudios prácticos, horarios

flexibles y métodos de enseñanza menos formales tienen más posibilidades de atraer y mantener el interés de los jóvenes.

Muchos jóvenes tienen problemas para encontrar empleo debido al desajuste entre los resultados educativos y las calificaciones exigidas en el mercado laboral. La “escasez de competencias” y “la inadecuación de las calificaciones”, dos limitaciones permanentes a las que suelen referirse los empleadores y las empresas se abordan mediante una serie de enfoques que buscan reforzar el vínculo entre la educación y el mundo del trabajo.

La innovación, la tecnología y la evolución de los mercados han transformado el mundo del trabajo en un entorno que cambia a un ritmo acelerado, y la formación debe ajustarse a esta realidad. Los sistemas de enseñanza y formación tienen que poder dotar a la creciente fuerza de trabajo juvenil de las competencias que requieren los empleos del futuro, pero también deben estar en condiciones de actualizar las competencias de la fuerza de trabajo existente, proporcionándole las calificaciones que, como las aptitudes interpersonales, son necesarias para adaptarse a un mundo en continua transformación.

Debe insistirse en las limitaciones que conlleva la aplicación de políticas activas de mercado de trabajo, que se centran primero en las competencias y después en el trabajo, sobre todo para los jóvenes desfavorecidos. Los datos de que se dispone a

este respecto son desalentadores. Hay que elaborar programas que conjuguen el aprendizaje y los ingresos, de modo que ayuden a comprender la importancia del ahorro y la inversión con miras a maximizar las ganancias. Los programas vinculados con el mundo del trabajo (por ejemplo, a través de la formación en la empresa, la colocación en el empleo, y el empleo con apoyo para personas con discapacidad) aumentan las oportunidades de empleo.

Los jóvenes se enfrentan a dificultades específicas para acceder a la protección social. Un problema básico en este sentido es el hecho de que, en la mayoría de los países, las personas que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, en su mayoría jóvenes, no cuentan con ingresos adecuados durante todo el período de búsqueda de empleo. Como ya se ha señalado, la búsqueda del primer empleo suele ser un proceso lento y difícil.

En los últimos años, el papel decisivo de la OIT en las redes internacionales, incluidas la Red de Empleo de los Jóvenes y las Redes Interinstitucionales de las Naciones Unidas ha brindado nuevas oportunidades de crear un consenso internacional e influir en la agenda internacional en favor del trabajo decente para los jóvenes.



3.4. Realidad de los jóvenes en Guatemala y las pocas oportunidades de empleo

Estadísticas oficiales del Ministerio de Educación (Mineduc) dan cuenta que, del universo de graduandos, 92 mil 791 serán bachilleres, 42 mil 428 maestros, 30 mil 468 peritos y siete mil 859 secretarias. Los datos se refieren a la educación pública y la privada.

La situación se agrava si se toma en cuenta que el número de graduandos creció un 16.61 por ciento respecto de los 148 mil 819 jóvenes que obtuvieron un título a nivel medio el año anterior.

Aunque no existen datos certeros acerca de las ofertas laborales que año con año se ofrecen a jóvenes recién graduados, se estima que la disponibilidad de plazas es inferior a la creciente demanda de aspirantes a un cargo.

Estimaciones de la Asociación Guatemalteca de Exportadores (Agexport) señalan que cada año se abren unas 35 mil plazas para jóvenes en centros de contacto o call centers. “Es necesario concienciar a los jóvenes para que aprendan a hablar inglés, pues el 60 por ciento de estas oportunidades requieren a personal bilingüe”,



aseveró Óscar García, presidente de la comisión de outsourcing de la Asociación Guatemalteca de Exportadores (Agexport).

En promedio, el Mineduc, que cuenta con 203 mil maestros contratados a escala nacional, abre unas dos mil plazas por año en el sector público, lo que resulta insuficiente para los 42 mil 428 nuevos maestros que habrá. Aunque se cree que muchos trabajarán en el sector privado, cerca del 40 por ciento buscará una plaza por oposición en el sector público, según estimaciones de esa cartera.

De los 6.1 millones de guatemaltecos que integran la Población Económicamente Activa (PEA), 1.6 millones están comprendidos entre los 15 y 24 años, de acuerdo con la última Encuesta de Condiciones de Empleo, publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

La tasa de desempleo —que toma a aquellas personas que durante más de cuatro semanas no logran emplearse ni por un día— es de 2.9 por ciento a escala nacional. Ese porcentaje se incrementa al 5.2 por ciento entre la población joven.

“El problema empeora si se toma en cuenta que los jóvenes aceptan cualquier condición laboral y trabajan muchas veces en precariedad”, lamentó Violeta



Hernández, investigadora de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (Asies).

El estudio de Asies refiere que del universo de graduandos solo un 20 por ciento en la capital consigue una plaza en el lugar donde realiza sus prácticas. Dicha cifra se reduce al 11 por ciento en la provincia, señala la investigación. “Guatemala tiene que trabajar mucho en mejorar la inserción laboral en los jóvenes”, subrayó Hernández.

Las posibilidades de un recién graduado se ven aún más mermadas si se toma en cuenta que una buena cantidad de ofertas de empleos son para universitarios y muchos jóvenes no tienen opción de acudir a una casa de estudios superiores. Un reporte estadístico de la Universidad de San Carlos (Usac) indica que durante este año 175 mil 858 estudiantes se inscribieron en esa casa de estudios.

No obstante, de este universo solo 24 mil 858 son estudiantes de primer ingreso. Si se toma en cuenta que esa casa de estudios absorbe en promedio cerca del 50 por ciento de la población universitaria, la gran mayoría de los graduandos no llega a las aulas de estudios superiores. Según el estudio de Asies, del gran universo que ingresa a una universidad solo el 3 por ciento termina una carrera en las áreas de técnicos, profesorados y licenciaturas.

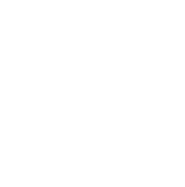


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El trabajo es un derecho establecido en el Artículo 101, de la Constitución Política de la República de Guatemala. El régimen laboral del país debe organizarse, conforme a principios de justicia social y oportunidades; por lo que, es obligación de todos, respetarlos; actuando los contratantes, de buena fe, para contribuir con la justicia al momento de ofrecer empleo y proceder a la contratación.

A los jóvenes, debe dárseles la oportunidad de acceder a empleos dignos, que contribuyan, tanto a su crecimiento económico como profesional; para ser parte del desarrollo de las empresas o entidades estatales. Muchos de este sector mayoritario de la nación, no participan en las convocatorias de empleo, por no cumplir con el requisito de “experiencia”, requerido en muchas ocasiones, como esencial para la recepción de expedientes de aspirantes a las plazas; por lo que, el panorama se les torna incierto y sombrío, al presenciar con impotencia, su eliminación sin siquiera haber participado. El ofrecimiento de cargos dignos y el estímulo del emprendimiento juvenil, debe brindar oportunidades a los jóvenes recién graduados, sin exigirles una experiencia con la que definitivamente no pueden contar, si no se les ha brindado la oportunidad laboral previa.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe ejercer control para que, las empresas no incluyan, en sus requisitos, “la experiencia”; pudiéndola sustituir por la inducción, en la cual sean los trabajadores, en su mayoría jóvenes, quienes hagan carrera dentro de las empresas, y adquieran la experiencia allí, con el paso del tiempo; porque al exigirla, se le vulnera el acceso al trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Heliasta: Argentina, 1993
- Capitant, Henry. **Vocabulario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1986
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Oscar De León Palacios: Guatemala, 2011
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. Bogotá, Colombia; (s.e.), Ed. Leyer. 2002.
- L. GASPARINI, Y L. TORNAROLLI: Labor informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and trends from household survey microdata, documento de trabajo núm. 46 (La Plata, Universidad Nacional de La Plata, 2007
- MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001
- MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005



OIT: **Inclusión de la economía informal en las medidas de recuperación, reseñas sobre cuestiones políticas relativas al Pacto Mundial para el Empleo. Reseña número 3.** Ginebra. (s.e.), (s.E.), (s.f.).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. (s.e.), 1981.

SACALXOT VALDEZ, Carlos Borromeo, **Lecciones de derecho individual del trabajo.** Primera Edición. Imprenta: Guatemala

UNSAIN, Alejandro M. **Legislación del trabajo.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Valerio Abeledo. (s.e.), 1928.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441.