

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, a lion on the left, and a figure on the right. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "UNIVERSITAS ORBIS CAROLINA AC ACADEMIA COACHTENSIS".

**RESPONSABILIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR PERMITIR
LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR FALTA DE EXPERIENCIA EN CONTRA DE
LOS JÓVENES EN GUATEMALA**

ANA FABIOLA REJOPACHI AGVIX

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2024

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

**RESPONSABILIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR PERMITIR
LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR FALTA DE EXPERIENCIA EN CONTRA DE
LOS JÓVENES EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ANA FABIOLA REJOPACHI AGVIX

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:		Vacante
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Mario Rubén Barrios Arango
Vocal:	Lic.	Héctor Javier Pozuelos López
Secretario:	Lic.	Marco Tulio Mejía Herrera

Segunda fase:

Presidente:	Lcda.	Claudia Elizabeth Paniagua Pérez
Vocal:	Lcda.	Delia Verónica Loarca Cabrera
Secretario:	Lic.	Saúl Sigfrido Casteñano Guerra

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para 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,
 12 de julio de 2022**

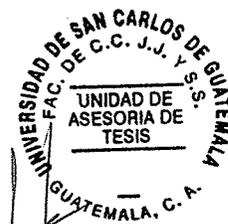
Atentamente pase al (a) Profesional, **ROCAEL LÓPEZ GONZÁLEZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ANA FABIOLA REJOPACHI AGVIX**, con carné 201121662, intitulado: **RESPONSABILIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR PERMITIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR FALTA DE EXPERIENCIA EN CONTRA DE LOS JÓVENES EN GUATEMALA.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBÉRTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

Fecha de recepción 12 / 10 / 2022 (f)

Asesor(a)
 (Firma y sello)

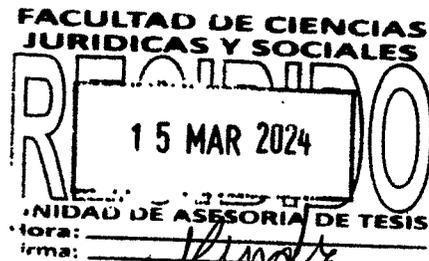
Lic. Rocaél López González
 Abogado y Notario





Guatemala, 16 de agosto de 2023

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



Respetable Licenciado Arriaga:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis he asesorado el trabajo de tesis de la estudiante: **ANA FABIOLA REJOPACHI AGVIX**, intitulado: **RESPONSABILIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR PERMITIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR FALTA DE EXPERIENCIA EN CONTRA DE LOS JÓVENES EN GUATEMALA.**

A este respecto y de conformidad con lo que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, expresamente declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y para el efecto, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- I. Desde que Guatemala ratificó el Convenio 111 de la Organización Internacional -de Trabajo -OIT-, sobre el empleo y ocupación, se prohíbe la discriminación laboral. Por motivo que no tenga que ver con las capacidades y cualidades que requieran a obtener una plaza laboral debido a la falta de experiencia, así también se viola el derecho a la igualdad jurídica entre los jóvenes estudiantes guatemaltecos, Artículo 4 de la Constitución de la Republica de Guatemala y la Inspección General de Trabajo debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes y convenios, Artículo 278 del Código de Trabajo de Guatemala. A partir de lo cual se debe establecer las responsabilidades legales en que incurre la misma al incumplir sus funciones
- II. La metodología utilizada, se manifestó en la aplicación práctica de los métodos siguientes analítico, sintético, inductivo y deductivo, propios de la investigación efectuada y para el efecto la técnica utilizada fue de carácter bibliográfica, ya que existen diversos tratadistas tanto nacionales como extranjeros, que han estudiado lo relativo a la temática de investigación.
- III. Con respecto a la redacción, ortografía y puntuación contenida en la presente investigación jurídica en el campo del derecho penal, presentada por la estudiante **ANA FABIOLA REJOPACHI AGVIX**, son acordes con las reglas del Diccionario de la Lengua Española.
- IV. Con respecto a la contribución científica, Es una investigación cualitativa que pertenece a la rama del derecho Laboral donde se prohíbe la discriminación por

Lic. Rocael López González
Abogado y Notario



motivo de situación económica de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo; es decir, por cualquier motivo que no tenga que ver con las capacidades y cualidades que requiera una plaza laboral.

- V. En cuanto a la bibliografía utilizada para el desarrollo de la investigación jurídica, ésta fue afin al tema investigado, por lo que considero que la misma es suficiente ante la diversidad de información existente en Guatemala en la materia que se aborda.

Por los aspectos antes indicados, considero que la investigación presentada por la estudiante **ANA FABIOLA REJOPACHI AGVIX**, llena los requerimientos exigidos por esta casa de estudios superiores y en virtud de ello, emito **DICTAMEN FAVORABLE** con el objeto de continuar con el trámite académico respectivo.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente,

Licenciado. **ROCAEL LÓPEZ GONZÁLEZ**
Abogado y Notario
Colegiado 22877

Lic. Rocael López González
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



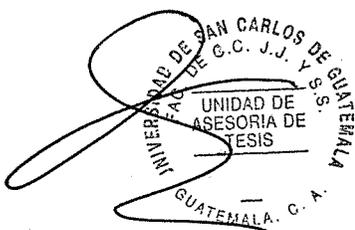
D.ORD. 595-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, seis de junio de dos mil veinticuatro.

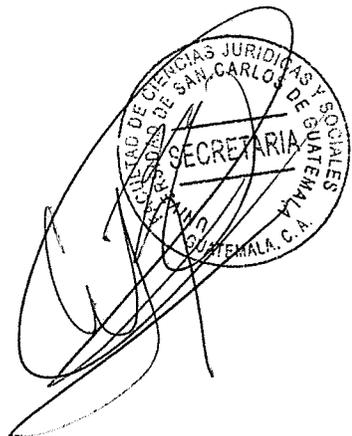
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ANA FABIOLA REJOPACHI AGVIX**, titulado **RESPONSABILIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO POR PERMITIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR FALTA DE EXPERIENCIA EN CONTRA DE LOS JÓVENES EN GUATEMALA**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



HMAC/JIMR



[Handwritten signature]





DEDICATORIA

A JEHOVÁ DIOS:

Por permitirme culminar satisfactoriamente mis estudios, brindándome sabiduría, inteligencia e iluminarme y concederme voluntad.

A MI PADRE:

BENJAMÍN (Q.E.PD.) aunque ya no te encuentres conmigo, quiero agradecerte por acompañarme en toda y cada una de mis fases a lo largo de mi carrera profesional, por darme tu apoyo, tu cariño y lo más importante tu amor, quiero que recuerdes que siempre te amaré y te llevaré en mi corazón, por lo que especialmente te dedico este logro, el cual fue posible gracias a tu orientación y ejemplo.

A MI MADRE:

ROSA Por la ayuda y amor incondicional, así como obtener la bendición de Dios para poder proporcionarme la vida, sin ti no hubiera sido posible llegar hasta esta meta, gracias por apoyarme y estar en cada etapa de mi carrera profesional, porque sé que no ha sido nada fácil el venir y acompañarme ha sido una lucha porque te cuesta caminar y aún así me demuestras el amor que sientes por mí, es así que también te dedico este logro.

A MIS HERMANOS:

JORGE Y JUAN Gracias por todo el apoyo, por orientarme, por guiarme a ser una mejor persona y hacerme saber que todo es posible, y quiero manifestar lo orgullosa que me siento de ustedes, los quiero mucho.



A MIS AMIGAS:

IRIS FABIOLA CHÓ AMÉZQUINA por darme sus muestras de cariño, porque al estar a mi lado hizo que el camino fuera menos difícil de recorrer, juntas logramos salir de esas noches de desvelo en el cual amanecíamos estudiando y saber que lo hemos logrado. También quiero agradecer a **MARISABEL CAMPOS** y a **BLANCA GARZÓ** por el apoyo moral y por su linda amistad que hemos tenido durante todos estos años.

A LAS LICENCIADAS:

VILMA HERNÁNDEZ Y GRABRIELA DE ACUÑA. Por darme la oportunidad, la confianza de ejercer profesionalmente y creer en mi persona, porque sin ustedes no hubiese sido posible vencer mis miedos y creer que puedo lograr lo que me proponga.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS:

Quienes de una u otra manera han contribuido dándome apoyo moral, por lo cual estoy eternamente agradecidos con todos y cada uno de ustedes aquí presentes.

A:

La Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala.

A:

Mi amada y hermosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a mis catedráticos con respeto y admiración.



PRESENTACIÓN

El trabajo de investigación realizado fue de tipo cualitativo puesto que se establecieron los elementos jurídicos que permiten evidenciar la existencia de discriminación laboral hacia los jóvenes debido a que estos no han tenido formalmente actividades laborales vinculadas con la formación académica o técnica que brinda el sistema educativo público y privado, por lo que se consideran inexpertos, a partir de lo cual se tiene como práctica contratarlos pagándoles un salario inferior al establecido como salario mínimo y sin prestaciones laborales

El contexto diacrónico del estudio fue el período de cinco años, desde el 2017 al 2021, mientras que el sincrónico se investigó sobre la toleradas por la Inspección General de Trabajo de la discriminación laboral hacia los jóvenes por la falta de experiencia, a pesar de que su obligación es velar por el cumplimiento de las leyes laborales guatemaltecas, en las cuales no se encuentra regulado que los jóvenes reciban un salario inferior ni prestaciones laborales cuando laboran por primera vez.

Por último, dejar un aporte mediante la presente investigación sobre una forma efectiva y eficaz para la investigación donde los sujetos de estudio fueron los jóvenes guatemaltecos que son discriminados por falta de experiencia laboral; mientras que el objeto de estudio fue la Inspección General de Trabajo quien tolera la discriminación laboral hacia los jóvenes por falta de experiencia en el campo de trabajo en el cual se desempeñan.



HIPÓTESIS

La discriminación laboral en contra de los jóvenes debido a la falta de experiencia laboral de los mismos, conlleva a que se les contrate pagándoles un salario inferior al establecido como salario mínimo y sin prestaciones laborales e incluso, en algunos casos, por considerárseles aprendices no reciben remuneración alguna, situación que conlleva la violación al derecho a un salario igual por trabajo prestado en igualdad de condiciones y eficiencia, prácticas que han sido toleradas por la Inspección General de Trabajo a pesar que su obligación es velar por el cumplimiento de las leyes laborales guatemaltecas, en las cuales no se encuentra regulado que los jóvenes reciban un salario inferior ni prestaciones laborales cuando laboran por primera vez.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de haber realizado el trabajo de tesis y someter a prueba la hipótesis, la cual fue validada, para lo cual se utilizó el método deductivo y el inductivo, puesto que se estableció que la Inspección General de Trabajo tolera la discriminación laboral en contra de los jóvenes debido a la falta de experiencia laboral de los mismos, por lo que acepta por acción u omisión que se les contrate pagándoles un salario inferior al establecido como salario mínimo y sin prestaciones laborales e incluso, en algunos casos, por considerárseles aprendices no reciben remuneración alguna, situación que conlleva la violación al derecho a un salario igual por trabajo prestado en igualdad de condiciones y eficiencia, a pesar que en las leyes laborales guatemaltecas no se encuentra regulado que los jóvenes reciban un salario inferior ni prestaciones laborales cuando laboran por primera vez.

Es así como compruebo que la discriminación laboral por falta de experiencia hacia los jóvenes en Guatemala es efectiva por varias controversias que se encuentran en el diario vivir, siendo el único responsable de velar por este acontecimiento la Inspección General de Trabajo.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. El trabajo en el derecho.....	1
1.2. El derecho del trabajo como sistema jurídico.....	3
1.3. El principio de dignidad y el derecho del trabajo.....	4
1.4. El principio de protección al trabajador.....	10
1.5. El principio de reciprocidad laboral.....	14

CAPÍTULO II

2. Jóvenes trabajadores y desempleo.....	17
2.1. Posibilidades de empleo para la juventud.....	21
2.2. Situación laboral juvenil en el mundo.....	24
2.3. Situación laboral juvenil en América Latina y el Caribe.....	26
2.4. Estrategias internacionales para enfrentar el desempleo juvenil.....	28

CAPÍTULO III

3. Discriminación laboral hacia los jóvenes.....	34
3.1. La discriminación laboral.....	35
3.2. Expresiones de la discriminación laboral hacia la juventud.....	38
3.3. Características educativas excluyentes para el acceso al empleo.....	40
3.4. Remuneración del trabajo.....	44
3.5. Movilidad laboral.....	45
3.6. Efectos de la discriminación laboral.....	46



CAPÍTULO IV

Pág.

4. Discriminación por inexperiencia laboral de los jóvenes en Guatemala.....	51
4.1. Los jóvenes en Guatemala.....	51
4.2. Jóvenes y desempleo en Guatemala.....	53
4.3. La Inspección General de Trabajo.....	57
4.4. Responsabilidad de la Inspección General de Trabajo por discriminación en contra de los jóvenes por falta de experiencia laboral.....	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	66



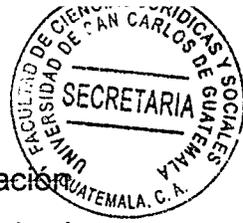
INTRODUCCIÓN

La investigación que se realizó fue escogida a partir de que en Guatemala existe discriminación laboral hacia los jóvenes debido a que estos no han tenido formalmente actividades laborales vinculadas con la formación académica o técnica que brinda el sistema educativo público y privado, por lo que se consideran inexpertos, a partir de lo cual se tiene como práctica contratarlos pagándoles un salario inferior al establecido como salario mínimo y sin prestaciones laborales.

Los objetivos debidamente alcanzados se orientaron a determinar la importancia del derecho del trabajo, lo cual incluye los principios de dignidad, protección y reciprocidad laboral; determinar los elementos doctrinarios y jurídicos sobre los jóvenes y el desempleo, tanto a nivel mundial como en la realidad latinoamericana; exponer los elementos doctrinarios sobre lo que se entiende por discriminación laboral hacia los jóvenes, así como los efectos personales y sociales que conlleva dicha discriminación.

La hipótesis, que fue debidamente comprobada, se orientó a exponer que la discriminación laboral en contra de los jóvenes debido a la falta de experiencia laboral de los mismos, conlleva a que se les contrate pagándoles un salario inferior al establecido como salario mínimo y sin prestaciones laborales e incluso, en algunos casos, por considerárseles aprendices no reciben remuneración alguna, situación que conlleva la violación al derecho a un salario igual por trabajo prestado en igualdad de condiciones y eficiencia, prácticas que han sido toleradas por la Inspección General de Trabajo a pesar que su obligación es velar por el cumplimiento de las leyes laborales guatemaltecas, en las cuales no se encuentra regulado que los jóvenes reciban un salario inferior ni prestaciones laborales cuando laboran por primera vez.

Los métodos utilizados fueron el deductivo, con el cual se definieron los principales fundamentos jurídicos relacionados con la discriminación laboral en contra de los jóvenes por la falta de experiencia en las actividades laborales en las cuales son contratados; el inductivo que permitió orientar la investigación hacia los jóvenes guatemaltecos, para



establecer sus características, su relación porcentual en comparación con la población en general y la manera en que son discriminados por falta de experiencia laboral; el analítico, con lo cual se establecieron los principales elementos jurídicos que permiten establecer la existencia de prácticas discriminatorias en contra de los jóvenes guatemaltecos debido a que no tienen experiencia laboral.

El contenido del informe final consta de cuatro capítulos, siendo el primero orientado hacia los fundamentos jurídicos que informan al derecho del trabajo; el segundo, estuvo determinado por la descripción de los jóvenes trabajadores en el mundo y en América Latina, así como la manera en que se encuentran en una constante condición de desempleo debido a las características del sistema productivo mundial y regional; el tercero, permitió la descripción de los principales aspectos vinculados con lo que es la discriminación laboral en contra de los jóvenes; mientras que el cuarto expone los elementos que determinan la discriminación laboral en contra de los jóvenes guatemaltecos por parte de los empleadores y la indiferencia de la Inspección General de Trabajo en contra de estas prácticas ilegales, lo cual conlleva responsabilidades administrativas para los inspectores de trabajo.

El aporte llevado a cabo en esta investigación fue que, ante esta discriminación laboral en contra de los jóvenes debido a la falta de experiencia laboral de los mismos, la Inspección General de Trabajo debiera capacitar a los inspectores de trabajo, quienes tienen como obligación velar por el cumplimiento de las leyes laborales, para que denuncien ante los tribunales de trabajo a las empresas que lleven a cabo prácticas discriminatorias en relación al salario y el pago de prestaciones salariales en contra de los jóvenes que no tienen experiencia laboral, con lo cual evitarían tener responsabilidades administrativas por incumplimiento de sus funciones y atribuciones establecidas legalmente.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Teniendo en cuenta que el derecho del trabajo es una disciplina jurídica relativamente nueva, si se le compara con otras ciencias del derecho que tienen raíces milenarias, sigue siendo un elemento fundamental destacar su autonomía en cuanto rama particular del derecho, para justificar su existencia, así como su constante evolución, es por eso de que hablar de sus fundamentos supone explicar su especial naturaleza protectora, incluso en la actualidad en donde se presentan nuevas realidades que se plantean en las relaciones de trabajo determinadas por la globalización económica.

1.1. El trabajo en el derecho

Teniendo en cuenta que, en la actualidad, nadie puede negar que el derecho del trabajo surge y se consolida a partir de la valoración jurídica de las nociones de trabajo y de trabajador que ha permitido la existencia de una regulación normativa del derecho del trabajo, situación que ha tenido una prehistoria de la disciplina que se presentó antes de la Revolución Industrial, hasta su consolidación durante el Siglo XX.

Esta evolución histórica del trabajo en el derecho ha permitido establecer que no es todo el trabajo, en cuanto actividad humana, el foco de regulación del derecho del trabajo; pues, en la delimitación del campo de aplicación de sus normas, la conceptualización de la subordinación con que se presta y desarrolla el trabajo ha servido de piedra angular.



“El Derecho del Trabajo no es el derecho de todos los trabajadores. Por ello, reviste especial interés la dilucidación de su ámbito de aplicación personal, máxime en momentos en que son frondosos los debates sobre las denominadas zonas grises o fronteras difíciles de esta disciplina, esto es, aquellas que dan cuenta de relaciones de prestación de servicios de naturaleza difusa, donde existe una duda genuina y razonable sobre si hay o no vínculo laboral, especialmente en la actualidad a partir de que se ha producido una pérdida de la hegemonía social y jurídica del trabajador típico, foco de protección del derecho del trabajo desde su surgimiento”.¹

A partir de lo citado, debe tenerse en cuenta que las respuestas dadas por los diferentes ordenamientos laborales frente a estas circunstancias del debilitamiento del trabajador típico han sido diversas y hasta antagónicas; lo cierto es que el derecho del trabajo ha optado por delimitar sus fronteras recurriendo a elementos jurídicos; en efecto, ha considerado que la subordinación jurídica se encuentra dotada de las mejores cualidades vitales con miras a cumplir la función de calificación jurídico laboral.

Esta elección por la definición jurídica, parece haber estado fundada en un criterio de racionalidad pragmática, en atención a que este tipo de subordinación legal es una noción abstracta y formal que atiende a una posición teórica y no a la situación material de las partes involucradas, por lo que utilizaría un sistema de indicios más simple; es decir que, en principio, las manifestaciones típicas de la potestad jurídica de mando otorgarían mayor elasticidad de incorporar nuevas situaciones al colectivo tutelado inicial.

¹ Díez Selva, Manuel. **Derecho laboral**. Pág. 36.



Dicha decisión orientada hacia la subordinación jurídica de las dinámicas laborales ha constituido un factor clave para mantener y fortalecer esta disciplina jurídica, aunque esto signifique dejar fuera de su cobertura protectora a personas que realizan otras formas de trabajo que, si bien son jurídicamente autónomas, se ven igualmente afectadas por desequilibrios en las relaciones de poder económico y jurídico; en este sentido, el criterio de la dependencia económica aparece como más eficaz, aunque no más eficiente, que la subordinación jurídica, en el sentido de que permite que lo que se ha protegido originalmente con el derecho del trabajo resulta lo efectivamente protegido.

1.2. El derecho del trabajo como sistema jurídico

La existencia de un sistema jurídico laboral resulta ser un elemento que contribuye a dar consistencia a la autonomía a esta rama jurídica, puesto que el mismo organiza su existencia en base al orden público laboral y al sistema de fuentes formales del derecho del trabajo, cimentado en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el derecho internacional del trabajo, lo cual tiene como resultado la constitucionalización del derecho del trabajo, principalmente lo relativo a la libertad de trabajo y la prohibición de discriminación en materia laboral, lo cual permite un andamiaje jurídico fortalecido para que el estado garantice su protección y vigencia.



1.3. El principio de dignidad y el derecho del trabajo

Como tendencia se ha escrito que el derecho del trabajo o derecho laboral se nutre de determinados principios jurídicos propios del derecho común, pero no es menos cierto que esta disciplina jurídica, que vincula a quienes prestan tareas por cuenta ajena con las personas para las cuales trabajan, se funda específicamente en unos principios que le son más o menos propios, pero que en su conjunto la distinguen de las otras ramas del derecho, y que, como tales, le dan su base, su impronta, su justificación y su importancia esencial como instrumento para concretar o materializar la justicia en los vínculos que abarca.

Tal es la importancia de los principios esenciales del derecho laboral que no es posible prescindir de su estudio y consideración; más aún, acaso sea el gran tema de dicha disciplina y posiblemente el que mejor deba dominar el jurista laboral, junto con el propio concepto del derecho del trabajo, pues resulta la base primera sobre la cual se asienta todo el andamiaje de esta rama autónoma y cuyo dominio permite discernir lo justo en las relaciones entre empleados y empleadores, así como separar lo que son las relaciones de subordinación laboral de lo que es un trabajo como actividad humana.

“Los principios generales del derecho laboral son, puntualmente el protectorio, del cual derivan, a su vez, una cantidad de principios secundarios que se fundan en él y que pueden enunciarse y considerarse separadamente por razones de utilidad científica y práctica; el de dignidad, que le precede y el de reciprocidad, que complementa a ambos.



A ellos cabe referirse, en orden de fundamentación lógica, no sin antes consignar que ninguno de los tres resulta un principio exclusivo del derecho del trabajo, sino que resultan aplicaciones de ciertos principios jurídicos que se reconocen más propiamente, o de manera especial y preponderante, en la disciplina jurídica laboral².

El principio de dignidad está determinado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la cual se establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están, de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros; por lo que, sin perjuicio de su efectiva concreción, el texto en cuestión exhibe una clara idea de la importancia que la dignidad humana tiene en el contexto del derecho internacional y en la noción acerca de ella.

La acepción de dignidad dada por el Diccionario de la Lengua Española, la cual es, cualidad de digno y, por ello, resulta menester anotar que digno es, según las dos primeras acepciones del propio diccionario, merecedor de algo o bien correspondiente, proporcionado al mérito y condición de alguien o algo; en otras palabras, puede colegirse que tiene dignidad quien posee unas condiciones que lo hacen merecer algo y no parece difícil descubrir dichas condiciones a poco que se observe la esencia del ser humano, el cual se trata de substancia individual de naturaleza racional.

En efecto, la propia diferencia específica de la racionalidad humana, que implica la inteligencia y la libertad, que permite distinguirla de las demás substancias individuales que constituyen el género, encumbran a la persona por sobre el resto de los seres vivos,

² *Ibíd.* Pág. 37.



a punto tal que, sin lugar a dudas, ejerce un dominio sobre ellos, siendo el único ente capaz de crear y modificar las cosas, lo cual conlleva, en la persona humana en particular, una especial condición, cual es la de sujeto, que la hace titular de derechos, prerrogativa o facultades por un lado, así como de obligaciones o deberes por otro, determinados por la situación concreta en que se encuentra, amén del fin último al que está ordenada.

Esta dignidad como característica del ser humano implica una vocación, un llamado al perfeccionamiento de la propia esencia del hombre, que se debe dar a nivel individual y colectivo; es decir, en cada una de las propias personas concretas y en la comunidad toda, en base a una escala de valores específica, que debe anteponer los bienes espirituales a los materiales, debiendo subordinarse el desarrollo a la búsqueda de la verdad y el bien, valores supremos y perfeccionables del hombre en el plano natural, pero que exige un bienestar material como punto de partida.

Ahora bien, esta cuestión de la especial dignidad humana, basada en su racionalidad, que la distingue de los demás seres vivos, que implica una particular condición de sujeto de derechos y deberes, que supone un perfeccionamiento de la persona humana a nivel individual y comunitario, lo cual impone una escala de valores a partir de que los bienes espirituales prevalezcan sobre los materiales, se proyecta con una fuerza descollante en la relación laboral en dependencia, por ser una parte esencial de la vida del hombre sujeto a tal situación y, más aún, de su cotidianeidad.

Es por esta cualidad espiritual que se ha destacado, que el trabajo es cualidad propia del ser humano, como exigencia para satisfacer sus necesidades propias, su condición de



criatura y la imposibilidad de separar la actividad de aquel que la realiza, puesto que el trabajo como tal resulta una actividad puramente humana, que como tal no puede atribuirse a otros seres vivos, motivo por el cual solamente puede asegurarse que el único que trabaja es el ser humano y no lo hacen propiamente los animales o las máquinas, a quienes se refiere la acción de trabajar por analogía metafórica, aun cuando formalmente se pueda ver que realizan un trabajo..

“La especial dignidad del ser humano y, por lo tanto, de todo aquello que le es propio como un atributo, entre los cuales se incluye el trabajo en sentido estricto, implica el fundamento metafísico del derecho laboral como disciplina jurídica, constituyendo un principio particular, basal, primero y esencial, cual es el principio de dignidad, según el cual resulta imprescindible analizar y determinar cuál es el papel que juega la dignidad humana en la esencia de una relación jurídica y cómo influye sobre su régimen de derecho, no solamente en la disciplina laboral”.³

En otras palabras, a partir que las personas humanas como sujetos que actúan no como un ente negocial o económico, sino como sujetos de derecho propiamente dicho, participan de su celebración y desarrollo, a partir de lo cual proyectan sus relaciones socioeconómicas sobre el vínculo jurídico, otorgándole su impronta específica, puesto que existe en el derecho como una serie de actos en los cuales es más importante el sujeto que los celebra que el contenido de aquello a lo que se obliga.

³ *Ibid.* Pág. 39.



La importancia de la relación jurídica creada a partir de los contratos laborales consiste esencialmente en la manera como los sujetos intervienen en lo íntimo de la convención, en virtud de que la dignidad humana no puede ser indiferente al derecho contractual cuando se aproxima de tal manera a la esencia del convenio que viene a constituir parte de la misma; esta aproximación es lo que conforma la esencia de cada contrato laboral, a partir de ser la forma cómo la dignidad humana interviene en las relaciones de trabajo entre las partes.

La locación de la actividad convierte al hombre mismo en objeto de convención; asimismo, la inseparabilidad entre la actividad y el hombre que la presta tampoco puede discutirse, pues si en el contrato de locación de cosas es imposible alquilar el uso de algo, independiente de la presencia material de la cosa, imposible es también en el contrato de trabajo que el hombre, con todo lo que esto significa, se halle ausente mientras presta su actividad útil, objeto inmediato de la convención, porque el obrero, al prestar su actividad, aporta su persona, con todas sus necesidades, y su dignidad humana.

Es decir, nadie puede sostener que al tomar a un obrero para el trabajo no tiene deberes de orden jurídico para con su persona y su dignidad de hombre, debido a que si el trabajo es el único medio que el hombre tiene para su subsistencia, hablar de dignidad humana comporta hablar de un orden rigurosamente jurídico; principalmente porque es en el trabajo humano, en el contexto de la relación que vincula a los obreros con sus patronos, que se encuentra su clave filosófica, a partir de la forma como la dignidad humana interviene en la esencia del mismo, y en la influencia que ella ejerce, de consiguiente, sobre el régimen de derecho entre las partes del contrato laboral.



Se trata de establecer que en la relación laboral, los sujetos intervienen en su carácter de persona, en tanto sustancia individual de naturaleza racional, involucrándose de una forma tan íntima y esencial que se hace parte de ella, motivo por el cual su particular dignidad humana impone un trato jurídico que le sea acorde, integrando personalmente la propia relación o bien realizando una actividad personal inseparable del propio sujeto que la realiza ni de su especial dignidad humana, como es el caso de la relación laboral. En el contrato de trabajo, la actividad humana del trabajador no puede escindirse de su propia persona, toda vez que no tiene posibilidad de realizar sus tareas o labores por fuera de su propia humanidad a partir que debe poner su fuerza física o intelectual a disposición del dador de trabajo; transformándose de tal manera su servicio en el objeto de la relación jurídica de carácter laboral, en la cual se involucra con su especial dignidad, imponiéndose de tal manera otorgar a dicho objeto un tratamiento adecuado y acorde a su naturaleza específica, que en ese caso implica reconocerle al trabajador, en cuanto ser humano, ese trato cuidadoso y respetuoso que le es debido en justicia.

“Debería aplicarse el principio de dignidad, en el contenido de la legislación vigente y en la aplicación que los jueces hagan de ella, a la consideración o situación particular, en la relación de dependencia, del propio empresario titular de un emprendimiento unipersonal o integrante de una persona jurídica, de pequeña o mediana magnitud, que en cualquier caso se involucra personalmente en el devenir de las actividades diarias, que trabaja a la par de los dependientes de la empresa”.⁴

⁴ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 99.



Es decir, a partir de que la prestación personal de tareas a favor de otro es el único medio o el más importante, para procurarse los medios económicos de vida de la persona, amén de una manera de realización personal, incluso con consecuencias espirituales, el reconocimiento de tal dignidad particular se impone indiscutiblemente; por lo tanto, resulta evidente que la mencionada dignidad de la relación de trabajo le imprime su carácter propio al vínculo laboral e impone la necesaria protección del trabajador

Es evidente que el principio de dignidad en el ámbito laboral no sólo resulta aplicable al trabajador en relación de dependencia, quien presta tareas para otro inmerso en una estructura y organización ajena, sujeto a órdenes y medidas disciplinarias del dador de trabajo, sino que, por idénticos fundamentos que en tal caso, también debería considerarse aplicable al trabajador autónomo, cuando presta servicios de manera personal, libre e individual para el o los sujetos que lo contratan, pues la naturaleza alimentaria de sus ingresos, así como la dignidad particular y especial de su involucramiento personal en la prestación de sus tareas propias, imponen tal consideración.

1.4. El principio de protección al trabajador

El principio de protección al trabajador constituye el núcleo central del derecho laboral, a partir de que el desarrollo económico de cualquier comunidad se lleva adelante a través de empresas, sean éstas de propiedad de una persona humana o de un grupo de ellas en condominio o integrando una persona jurídica, quienes contratan a terceras personas para que realicen tareas en beneficio del empresario, quien se apropia de los frutos de la



labor de los trabajadores, los cuales no son dueños de dichos frutos, sino que perciben una remuneración como contraprestación de sus tareas.

En esta convivencia entre patrono y trabajador puede generar tensiones y, por ende, conflictos, los cuales se ven alimentados porque el beneficio económico o material de una de ellas será inversamente proporcional a la mengua de aquel que ha de obtener el otro; pero, a su vez, debe notarse que dichas partes, el empresario empleador por un lado y el trabajador por el otro, no se encuentran en un plano de igualdad económica, sino, por el contrario, en una situación de preeminencia del empresario respecto del dependiente quien habitualmente solo tiene su fuerza de trabajo como herramienta para ganarse la vida, la cual debe poner a disposición del empleador.

Esta preponderancia económica que posee el empleador podría llevarlo a abusos respecto del trabajador, quien puede ser objeto de un trato indigno, el cual tendría que soportar por su necesidad de obtener su sustento económico; es por ello que, a los fines de lograr la concreción del imperio de la justicia y la paz social, es necesario que el trabajador sea protegido frente al empleador, con el objeto de evitar cualquier abuso de éste sobre aquél, ya sea con carácter preventivo o bien para sancionar el acto abusivo, precisamente dicha necesidad de protección aquella que imprime en el derecho laboral su carácter propio, haciendo de esta disciplina jurídica, un derecho tuitivo.

“La protección del trabajador constituye la esencia del derecho laboral, y ella se concreta en el reconocimiento de una desigualdad jurídica a favor del dependiente; es decir, un



trato discriminatorio positivo hacia el empleado, con el objeto de compensar desigualdad económica que habitualmente se verifica en cabeza del empresario. Por ello, el fundamento y base esencial del derecho del trabajo se encuentra dado por el principio de protección que procede el derecho del trabajo a fin de lograr un cierto equilibrio jurídico entre empleado y empleador en la relación laboral en dependencia, y así permitir el imperio de la justicia en dicho tipo de vinculación particular”.⁵

Esta protección hacia el trabajador se verifica a partir del accionar del Estado a nivel legislativo, administrativo y jurisdiccional; es decir, a través de su facultad propia de sancionar normas, ejerciendo su función legislativa, en virtud de la cual limita la autonomía de la voluntad en la contratación entre el trabajador y el empleador, el estado impone un conjunto de disposiciones que las partes no pueden dejar de lado en la contratación, lo cual se conoce como orden público laboral.

Asimismo, mediante el ejercicio de su función administrativa, en particular a través del ejercicio del poder de policía, el estado controla el debido cumplimiento de las normas laborales, principalmente por parte de los patronos, pues estos buscan constantemente incumplir con las mismas facilitando la armonía en las relaciones individuales y colectivas, como instrumento para mantener la paz social; mientras que, por medio de su función jurisdiccional, los magistrados se abocan a la aplicación del derecho laboral a los casos particulares, con carácter tuitivo y justo.

⁵ *Ibid.* Pág. 100.

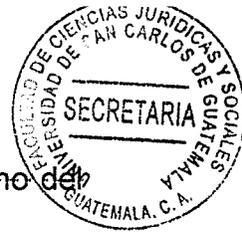


“No puede dejar de observarse que existe una tendencia, tanto en la doctrina jurisprudencial como de los autores, a confundir el principio protector en cuanto tal con algunas reglas hermenéuticas jurídico-laborales, lo cual lleva a definir el mencionado principio como una trilogía, denominada por algunos como principio pro operario, integrado por el subprincipio el principio conocido como *in dubio pro operario*; el principio de la norma más favorable y el principio de la condición más beneficiosa, que no son principios sino meras reglas de interpretación”.⁶

El principio conocido como *in dubio pro operario*, se orienta a establecer que, en caso de duda respecto al sentido y alcance de cualquier norma jurídica aplicable a la relaciones de trabajo, debe interpretarse de la manera más beneficiosa para el trabajador; el principio de la norma más favorable, exige, en el caso de varias normas aplicables a una determinada relación laboral, con el objeto de resolver una cuestión disputada, debe utilizarse aquella disposición que resulte más favorable al dependiente.

En el caso del principio de la condición más beneficiosa, el mismo supone dos consecuencias posibles, que una norma anterior prevalece sobre una nueva norma general, en cuanto a las condiciones previas más beneficiosas para el empleado, así como que se debe respetar, salvo disposición en contrario, aquellas condiciones más beneficiosas para el trabajador que hubieran sido reconocidas en situaciones concretas anteriores.

⁶ *Ibíd.* Pág. 101.



En otras palabras, debe hacerse hincapié en que el principio protector del derecho del trabajo es aquél que da forma y fundamento a dicha disciplina jurídica y constituye el elemento en que ella se basa, en tanto pretende reconocer al dependiente, quien se presenta como la parte económicamente más débil de una relación laboral, una serie de prerrogativas, que resulten de utilidad para evitar o repeler eventuales abusos por parte del empresario, quien aparece como la parte más fuerte desde el punto de vista económico, en tanto dueño del capital y de los medios de producción.

En el principio protector se fundamenta, principalmente, la disciplina jurídica laboral como es estudiada en la actualidad y de él se desprenden, como complementos o más bien como aplicaciones puntuales, todos aquellos que generalmente son estudiados como principios del derecho del trabajo por la doctrina de los autores, pero que en realidad son parte de la protección del trabajador, lo cual explica el motivo de que estos principios sean irrenunciables, para garantizar la continuidad de la relación laboral o conservación del contrato de trabajo, la primacía de la realidad, la justicia social y la prohibición de discriminar al trabajador

1.5. El principio de reciprocidad laboral

El empleador y el trabajador se relacionan jurídicamente a través de un contrato laboral de trabajo, sea verbal o escrito, en tanto unidad de conductas ordenadas hacia un fin, mediante el cual el empresario arriesga su capital y requiere los servicios del trabajador para que le preste un servicio personal, sin que éste se apropie de los frutos de su trabajo,



sino percibiendo como contraprestación por ponerse a disposición de aquél, remuneración determinada.

Esta relación entre patrono y trabajador constituye y perfecciona un tipo de contrato, que como acto jurídico supone dos partes, lo cual genera obligaciones para ambas, siendo las principales, en cuanto al trabajador, poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador y la de éste, abonar oportunamente la remuneración justa al trabajador; por lo que, aun cuando la autonomía de la voluntad se encuentra limitada, en virtud de la necesidad de proteger al trabajador, por resultar más débil desde el punto de vista económico, ello no implica que la mentada protección anule la bilateralidad del contrato en cuanto a la generación de obligaciones para ambas partes.

Ahora bien, a fin de concretar las relaciones jurídicas que implican una bilateralidad en las obligaciones, a su vez, se exige un cierto equilibrio en las prestaciones, que en el contrato de trabajo se encuentra acotado por la dignidad humana y la protección del trabajador, constituyendo así, el vínculo laboral, un contrato de prestaciones recíprocas en virtud de la protección jurídica, por la desigualdad económica entre ambas.

Este equilibrio en las prestaciones recíprocas producto de la relación laboral, se verifica a través de una cierta reciprocidad en los cambios; como todo contrato bilateral que emerge como fuente de obligaciones para el empleador y el trabajador, la relación laboral exige, a los fines de lograr la concreción de la virtud de la justicia, una reciprocidad en las prestaciones, sujeta a un particular equilibrio dado por la consideración social del vínculo y a la protección de la parte económicamente más débil.



Sin embargo, también debe tenerse en cuenta que el dependiente se encuentra obligado para con el empresario, fundamentalmente a poner su fuerza de trabajo a disposición de éste, acatar sus órdenes razonables y cumplir las disposiciones jurídicas que se le imponen como contraprestación de su remuneración, pudiendo el dador de trabajo tomar las represalias legalmente permitidas si el empleado no honra sus deberes.

Se trata, entonces, de la aplicación del principio de reciprocidad, el cual implica un cierto equilibrio desigual entre las partes de la relación laboral, sujeto a la consideración humana de la relación y a la protección de la parte económicamente más débil del vínculo, por ello, no resulta un equilibrio exacto, sino proporcional, pues debe asumir la mencionada característica económica y social del vínculo y su carácter tuitivo.



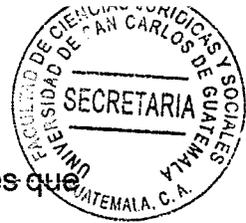
CAPÍTULO II

2. Jóvenes trabajadores y desempleo

Un serio problema de la sociedad moderna es la falta de oportunidades de trabajo para toda la población, pero particularmente para los jóvenes, a partir de lo cual, el desempleo juvenil a nivel mundial es uno de los retos más grandes que enfrenta la humanidad, puesto que la población juvenil enfrenta obstáculos en su inserción laboral y social, al extremo que a nivel internacional se reconoce que el déficit de trabajo decente en este sector es de gran magnitud y amplia heterogeneidad.

Ante esta situación de desempleo juvenil, se pugna por políticas diferenciadas para cada grupo de edad, en donde si bien el crecimiento económico es esencial para generar empleos de calidad también se requieren políticas sociolaborales a fin de atender la problemática juvenil, es por eso que entre las estrategias para reducir o eliminar en esta población el empleo en la economía informal destaca la promoción de programas de incentivos a la formalización, ingresos básicos de protección social, educación, formación y competencias e iniciativa empresarial.

“La integración de los jóvenes en el mercado laboral ha sido una prioridad básica de la política gubernamental en los últimos años. El desempleo juvenil se está convirtiendo en un problema cada vez mayor a nivel mundial. De acuerdo con el informe del 2010 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre las tendencias del empleo juvenil en



el mundo, la probabilidad de estar desempleado es 3,5 veces mayor para los jóvenes que para los adultos, por lo que se debería preguntar qué factores influyen en el hecho de que los jóvenes tengan cada vez mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral".⁷

Uno de los factores más relacionados con el desempleo juvenil es el nivel de estudios; es decir, dependiendo del tipo de formación y capacitación que posea el joven éste tendrá mayor o menor posibilidad de encontrar un empleo, puesto que este es relevante a la hora de explicar la probabilidad de perder el empleo, destacando los titulados en formación profesional como los que mayores probabilidades de permanencia presentan; es decir, la duración del desempleo o empleo aumenta con el nivel de educación y es menor para las ingenierías o servicios que para los que estudiaron educación, artes o ciencias sociales.

"También existe el fenómeno de la sobreeducación de los jóvenes, especialmente de los universitarios, puesto esto conlleva a la expulsión de los trabajadores menos educados por parte de los más educados, que reemplazan a los primeros en sus trabajos tradicionales de entrada y se dedican una vez ocupados a buscar trabajo desde ellos a partir de que esta sobrecualificación permite una mayor la duración en un empleo".⁸

⁷ Veller, Jorge. **La inserción laboral de los jóvenes**. Pág. 62.

⁸ *Ibid.* Pág. 63.



Otro factor, relacionado con la educación, que hay que tener en cuenta para analizar las posibles causas del desempleo juvenil es el tipo de estudios realizados, así como la formación extra o complementaria adquirida, pues la probabilidad de encontrar un empleo depende, por este orden, de la carrera elegida, el conocimiento del instrumental informático y operativo, el tiempo dedicado a los estudios y la edad; asimismo, las calificaciones académicas y la situación socioeconómica afectan negativamente a la probabilidad de empleo.

Dejando a un lado los aspectos educativos o formativos, otros dos factores que poseen una gran incidencia a la hora de encontrar el primer empleo son el sexo y los grupos de edad a partir que el paro afecta fundamentalmente a las mujeres y a los grupos de edad más jóvenes, debido a que la probabilidad de encontrar un empleo significativo es mayor para los hombres que para las mujeres y para los titulados en formación profesional, en el caso de los hombres y de un título universitario o formación profesional en el caso de las mujeres; asimismo, se considera que es probable que la edad sea uno de los factores que afectan a la probabilidad de encontrar un empleo.

“A los 20 años, la probabilidad de haber obtenido un primer empleo se incrementa con el tamaño del municipio de residencia y se reduce con el año de nacimiento y el nivel de estudios; a los 25 años, la probabilidad de haber obtenido un primer empleo se reduce con el tamaño del municipio y el nivel de estudios, el sexo no resulta significativo y no se considera si el joven se encuentra cursando estudios en ese momento o no; es decir, la probabilidad de estar ocupado aumenta con la edad y alcanza sus valores máximos para



los titulados en formación profesional; aunque también puede considerarse que el sexo y la edad son significativas a la hora de relacionarlas con el desempleo juvenil⁹.

Es de tener en cuenta que, en relación al empleo o desempleo juvenil, existen grandes diferencias entre los países en lo que respecta a logro educativo de los jóvenes en función del estatus socioeconómico del padre, puesto que, en la gran mayoría de los países, los estudiantes tienen más probabilidades de completar sus estudios universitarios si sus padres poseen esta formación; de igual manera, el país, la localidad, el municipio, la región, la comunidad o en definitiva el lugar de residencia del joven también influye en su camino hacia la inserción laboral.

Las comunidades que tradicionalmente se enfrentan a mayores problemas de paro también ofrecen menores oportunidades para estabilizar el empleo de los jóvenes, porque el hábitat y el tamaño del municipio como variable influyente en las oportunidades laborales de la juventud a partir de que, cuanto más reducido es el municipio menos probabilidades tiene el joven de poder trabajar, siempre y cuando la tasa de natalidad se mantenga alta y no haya emigración significativa de la mano de obra hacia otras localidades dentro o fuera del país.

Si la tasa de natalidad en el ámbito rural no es elevada, el mundo rural ofrece a los jóvenes mayores probabilidades de estar ocupados, aunque no sea en los trabajos deseados por la mayoría de la juventud, ya que en muchos casos se trata de trabajos como ayudas familiares en explotaciones agrícolas y ganaderas, debido a que la

⁹ *Ibíd.* Pág. 64.



estructura productiva del lugar de residencia del joven también influye en sus probabilidades de encontrar un empleo, por lo que la relación entre el ámbito geográfico, crecimiento económico y formación profesional individual inciden en las oportunidades laborales de los jóvenes.

2.1. Posibilidades de empleo para la juventud

Existen diferentes preocupaciones que han surgido a nivel académico y de hacedores de política en los últimos años en lo que refiere a las posibilidades de empleo de la población joven, debido a que la probabilidad de estar en situación de desempleo para la población joven es aproximadamente tres veces superior que, para los adultos, lo cual se agudiza si se considera en particular a las mujeres jóvenes; asimismo, otro motivo de preocupación se vincula con la creciente proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan, los cuales constituyen un porcentaje significativo de la población joven a nivel mundial.

“La emergencia de nuevas problemáticas sociales en las últimas décadas trae aparejada una mayor vulnerabilidad y desestandarización de las trayectorias de integración social para los jóvenes. Por esta razón, la definición de juventud en términos etarios se ha ido extendiendo en edades cada vez más avanzadas, ya que representa la transición de la pubertad a la emancipación familiar plena. Particularmente la problemática de la exclusión juvenil ha cobrado marcada relevancia en la agenda pública debido a la



persistencia de altas tasas de desocupación e inestabilidad laboral que afectan a este grupo etario".¹⁰

De igual manera, aun para aquellos jóvenes que han obtenido empleo, se observa un sesgo hacia puestos laborales de mala calidad y carentes de protección legal, además de enfrentar el hecho de que la adopción de nuevas tecnologías, en lo que se ha denominado la cuarta revolución industrial, determina que buena parte de los puestos laborales a los que acceden los jóvenes por primera vez en el mercado, estén expuestos al proceso de automatización; en este sentido, existe consenso en que los jóvenes constituyen uno de los grupos más perjudicados por la crisis del mercado laboral a nivel mundial.

Es importante resaltar que las desventajas que exhibe la población joven a la hora de ingresar y permanecer ocupado en el mercado laboral se analizan a partir de una ausencia o carencia relativa de suficientes credenciales educativas o capacitación laboral para lograr adecuarse a los requerimientos de la demanda de empleo, por lo que se considera que el incremento del nivel educativo entre la población impactaría positivamente sobre el mercado laboral a partir de la difusión de mayores niveles educativos lo cual mejoraría la productividad laboral, así como la calidad y las remuneraciones de los puestos de trabajo.

¹⁰ Abdalá, Emilio. **Formación y empleabilidad de jóvenes**. Pág. 47.



De igual manera, se considera como una posibilidad que el crecimiento general de la formación educativa en la juventud impactaría de forma indirecta, sobre la productividad global de la estructura productiva, generando mayor cantidad de ocupaciones con mayores exigencias de calificación, productividad y nivel de ingreso; pero, dadas las demandas que realiza la estructura productiva, una parte no menor de la población joven no podría insertarse u obtener remuneraciones acordes a empleos de calidad debido a niveles de formación insuficientes, por lo que, un incremento de la formación educativa entre los jóvenes impactaría positivamente en la calidad de sus empleos.

Desde esta perspectiva en relación a la formación educativa de la juventud, el papel de la educación acompañaría el proceso de inserción de los jóvenes, posibilitando su integración o no a diferentes grupos de ocupaciones, pero de forma no unívoca, ya que estaría mediatizada por factores institucionales, técnicos y productivos, característicos del proceso de acumulación que estructuran al mercado de trabajo en la sociedad actual, determinado por la tecnología en la actividad productiva.

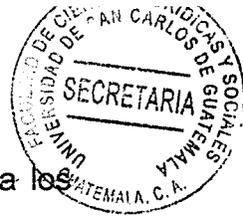
Se trata de considerar inevitable que, al cambiar las condiciones económicas, sociales y culturales de la juventud, el panorama educativo y laboral se transforma radicalmente, principalmente porque en la actualidad los jóvenes cuentan con más años de escolaridad en relación a las generaciones anteriores, pero esto no encuentra una relación directa con una mejor calidad laboral; por lo que la inclusión social a través de la educación y del trabajo se ve cada vez más afectada, provocando oportunidades diferenciales para los jóvenes que quiebran los tradicionales activos relevantes para la movilidad social.

2.2. Situación laboral juvenil en el mundo

De acuerdo con la información de medios de prensa y de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, actualmente cerca de 70 millones de jóvenes en el mundo buscan empleo infructuosamente, lo cual es un fenómeno que ha venido creciendo aceleradamente durante los últimos años, generando un enorme contingente de hombres y mujeres jóvenes que ni estudian ni trabajan durante una etapa crucial de la definición de su proyecto de vida y de la consolidación de su actitud como trabajadores y como ciudadanos.

Además, las cifras de desempleo juvenil continuarán creciendo globalmente por los próximos cincuenta años, debido sobre todo al efecto de las tasas de crecimiento de la población joven en los países en desarrollo, donde aún no se ha alcanzado la transición demográfica o donde ella es muy reciente, lo cual conlleva a que la proporción global de jóvenes desempleados con relación al total de desempleados ha empezado a disminuir, pero esta tendencia obedece al hecho de que en muchos países desarrollados o en transición a economías de mercado, con poblaciones más viejas, se están presentando disminuciones en valores absolutos en la fuerza laboral juvenil.

“Aunque la mayor parte de los jóvenes desempleados pertenecen a los países en desarrollo, donde vive cerca de un 85 por ciento de los jóvenes del mundo, el problema se manifiesta en prácticamente todas las regiones. En general, tanto para países desarrollados como no desarrollados y economías en transición, las tasas de desempleo juvenil son dos a tres veces más altas que las de los adultos. En Grecia, 1999, la tasa de



desempleo de adultos era del 8 por ciento, comparada con el 30 por ciento para los jóvenes; tanto en Nueva Zelanda como en la República de Corea los jóvenes tienen una probabilidad 2.6 veces más alta de estar desempleados que los adultos”.¹¹

La presencia universal de este fenómeno de desempleo indica que los jóvenes encuentran mayores barreras que los adultos para encontrar un empleo; por otra parte, aunque las tasas de desempleo juvenil tienden a fluctuar en el tiempo siguiendo a las de adultos, se ha comprobado que, en épocas de recesión económica, cuando disminuye la demanda agregada y crece el desempleo, el incremento en las tasas juveniles es a menudo mayor que el de las de adultos.

El problema del desempleo juvenil es estructural puesto que responde a cambios fundamentales en los mercados de trabajo de todos los países, asociados al proceso de la globalización; asimismo, las carencias profundas en la dotación de competencias laborales de los jóvenes socialmente desaventajados, que son a la vez herencia y mecanismo reproductor de la exclusión social, conllevan a una mayor dificultad para insertarse laboralmente, puesto que esta realidad determina que los jóvenes excluidos de la dinámica globalizadora, tienen menos posibilidades de obtener trabajo.

En un nivel más funcional, el desempleo juvenil, particularmente en los grupos más pobres de la población, presenta una dimensión estructural que determina que desempleo causado por la brecha estructural entre las competencias laborales

¹¹ *Ibid.* Pág. 48.

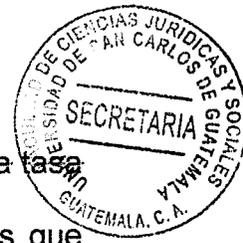


disponibles por los jóvenes que buscan empleo y aquellas que son requeridas por los nuevos mercados de trabajo; este fenómeno es un potente factor de exclusión social en el mundo globalizado, que tiene sus raíces en las dinámicas de exclusión propias del orden socioeconómico y que se expresa en los millones de jóvenes que se encuentran atrapados en el desempleo, la informalidad y la pobreza.

Esta continuidad en el desempleo juvenil en todo tipo de países, independientemente de su nivel de desarrollo, así como la coincidencia de algunas de sus características básicas, señala que se está produciendo un cambio fundamental de alcances globales en la manera como se produce la inserción laboral de los jóvenes, cambio de características tan estructurales en el ámbito social como el de la reestructuración productiva a la que está asociada en el ámbito económico, aspectos que los estados no han sabido enfrentar, teniendo como consecuencia el desempleo juvenil.

2.3. Situación laboral juvenil en América Latina y el Caribe

En la región latinoamericana, los jóvenes que logran incorporarse en el mundo laboral lo hacen a través de empleos de poca calidad en donde reciben salarios por debajo de la media, en algunos casos a pesar de contar con competencias superiores a las exigidas para desempeñar el puesto, de tal suerte que su participación tiende a caracterizarse por signos de precariedad, inestabilidad y desprotección, lo cual determina que un grupo juvenil importante se inserta en la economía informal o bien acepten empleos precarios caracterizados por la falta de protección social y muchas horas de trabajo.



“En materia de desempleo juvenil, América Latina y el Caribe registró en 2017 una tasa de 13.9%, lo que triplica la tasa correspondiente a los adultos. Entre los países que destacan con mayor desempleo de los jóvenes se encuentran: Guatemala, Honduras, Paraguay y Perú. Adicionalmente, los países de la región también enfrentan una tasa alta de jóvenes que no estudian ni trabajan, los cuales están mayormente expuestos a ser excluidos tanto del trabajo como de la sociedad. Estos grupos catalogados por su condición de actividad representan una parte dentro de las múltiples juventudes existentes, dados los altos niveles de heterogeneidad de este grupo social”.¹²

Entre estos grupos de jóvenes se incluye a los que no trabajan ni estudian, pero buscan empleo, también a las jóvenes mujeres dedicadas a los quehaceres del hogar y a otros inactivos; de igual manera, están los grupos de hombres, quienes no estudian, no trabajan, ni buscan empleo y tampoco se dedican a labores domésticas; es decir, no realizan ninguna actividad.

Esta situación de empleo precario o informal es particularmente grave porque influye, a futuro, en las trayectorias laborales y personales de los jóvenes y porque da cuenta, por parte de la economía, de la creación de empleos a un ritmo más lento que el crecimiento de la población en edad de trabajar.

¹² *Ibíd.* Pág. 48.

2.4. Estrategias internacionales para enfrentar el desempleo juvenil

La situación del empleo juvenil a nivel internacional confirma que el desafío del déficit del trabajo decente para este sector es de gran magnitud y de una amplia heterogeneidad; al respecto, en los diversos documentos de la Organización Internacional del Trabajo se pugna por el desarrollo de políticas diferenciadas para atender la problemática juvenil, porque se concluye que no existen soluciones simples y masivas para revertir las situaciones tan complejas y estructurales y porque si bien, el crecimiento económico es esencial para generar más empleos de mejor calidad, no es suficiente sino va acompañado de políticas sociolaborales complementarias.

“Desde el 2002, la Organización Internacional de Trabajo OIT ha abordado este problema, para lo cual examinaron una serie de buenas prácticas y enfoques innovadores desarrollados por los gobiernos, los interlocutores sociales y otros actores, considerando que a nivel internacional se asume que el tránsito a la formalidad trae consigo beneficios tangibles en áreas tales como la pobreza, la desigualdad, la productividad y el apoyo a la democracia. De igual forma, permite beneficios palpables en los ingresos de los jóvenes trabajadores en esta situación. En razón de lo anterior y con base en estos trabajos, la OIT considera que se requiere un enfoque global e integrado para frenar la expansión de la economía informal”.¹³

¹³ *Ibíd.* Pág. 49.



Una de las propuestas más innovadoras para enfrentar el desempleo, empleo precario o el informal, es la creación de una base de protección social con el objeto de contribuir eficazmente al proceso de transición al empleo formal, puesto que es necesario proporcionar garantías de protección social básica en el marco de las políticas públicas generales, integral y coherentes, basadas en una coordinación eficaz entre las políticas estatales en los ámbitos de educación, salud, seguridad social, empleo y las cuestiones laborales, así como las políticas económicas y fiscales; principalmente porque la falta de protección social es un aspecto clave de la exclusión social de los jóvenes.

Se trata de entender que, al igual que los demás grupos de edad, los jóvenes en condiciones de trabajar y con necesidades de obtener ingresos personales, necesitan tener acceso a una gama de prestaciones sociales básicas que les ofrezcan protección contra varias contingencias vitales, sociales y de la vida laboral, con lo cual no sólo se ayudará a hacer realidad la transición a la formalidad.

“En forma específica, debe garantizarse a los jóvenes una atención médica, a través de impuestos o subsidios a las cotizaciones y la seguridad de los ingresos, a través de mecanismos de transferencias de ingresos condicionados, para eliminar eventuales incentivos a la permanencia en la informalidad y lograr su tránsito hacia empleos productivos. Igualmente, crear garantías de empleo para los jóvenes con problemas de acceso al mercado de trabajo, esquemas alternativos de cotizaciones bajas o subsidio estatal y un seguro de desempleo que proteja y fomente la búsqueda de empleo”.¹⁴

¹⁴ Martínez Valle, Leonel. **Jóvenes y mercado de trabajo. Pág.53.**



De manera particular debe tenerse en cuenta que, para las mujeres jóvenes, que en la actualidad se ven impedidas en acceder al mercado de trabajo y a continuar sus estudios, a causa de embarazos, requieren de acciones estatales orientadas a promover medidas gubernamentales orientadas hacia la compensación del cuidado de los hijos, así como incentivos para evitar su alejamiento de las actividades educativas y productivas a partir de sus tareas en el hogar.

Es decir que, mejorar las competencias profesionales de los jóvenes en la economía informal es un elemento estratégico para aumentar la empleabilidad de éstos, la productividad de las empresas, aliviar la pobreza y ayudarlos a acceder a empleos remunerados y productivos en la economía formal, por lo que debe reconocerse la importancia de los sistemas de educación como factores clave que determinan los resultados del empleo juvenil al ofrecer habilidades y aptitudes necesarias para desenvolverse en el mundo laboral y facilitar la transición de la escuela al trabajo.

Además, es de recordar que, a partir de la existencia de mecanismos de exclusión comunes a distintas sociedades, aunque expresados de manera diferenciada según las especificidades de cada contexto nacional o regional, el núcleo del problema del desempleo juvenil, común a diferentes contextos sociales, es el de la brecha de competencias, definida como la falta de correspondencia estructural entre la oferta laboral y aquella que es requerida por la demanda en el mercado de trabajo.

“El desempleo por brecha de competencias crece con la globalización cuando la reestructuración productiva hace más exigentes los perfiles de competencias laborales



requerido por los aparatos productivos, no responde o lo hace sólo marginalmente a los cambios cíclicos en el mercado de trabajo y se agudiza cuando crecen aceleradamente entre desempleados. Es alimentado, también, por la incapacidad de los sistemas educativos y de capacitación laboral para generar una oferta de servicios de buena calidad y adecuada a las demandas del mercado laboral".¹⁵

Es decir que, el desempleo por brecha de competencias no es exclusivo de las poblaciones pobres y excluidas, aunque es mucho más grave en ellas, puesto que sufren de déficit muy profundos de educación básica, de capital social y de capacitación técnica, que hacen muy baja su empleabilidad; puesto que en la medida en que esta situación conduce a situaciones de desempleo de largo plazo o a la precaria subsistencia en el sector informal, los individuos sufren deterioros que comprometen esa empleabilidad.

Esta falta de relación entre competencias y empleabilidad es lo que le confiere su carácter estructural al desempleo y lo convierte en un círculo vicioso de pobreza, mala educación y desempleo, que se reproduce generacionalmente, por lo que para remediar este problema en el largo plazo, es obvio que se requieren políticas y acciones sostenidas y eficaces para mejorar la cobertura y la calidad de los sistemas de educación básica, así como la cobertura y la pertinencia de los sistemas de capacitación laboral.

Pero, mientras tanto, es evidentemente, necesario que se ejecuten programas dirigidos a mejorar la empleabilidad de estos jóvenes, mediante acciones intensivas que logren

¹⁵ *Ibíd* Pág.54.



resultados efectivos en el corto plazo, es por eso de que, prácticamente todos los países donde el problema del desempleo juvenil es reconocido, se adelantan programas con este fin, pero hay evidencias que indican que gran parte de ellos se reducen a intervenciones puntuales con poca efectividad en el mediano y largo plazo, debido a que no están articuladas en estrategias de acompañamiento gradual y sostenido en el mediano plazo, organizadas a partir de una lógica que les aporte coherencia, pertinencia y eficacia.

Para resolver este reto para los jóvenes que todavía se encuentran escolarizados, resulta inadecuada la tradicional capacitación vocacional, orientada a oficios rígidamente definidos, centrada en el desarrollo de habilidades manuales y dirigida al trabajo dependiente en líneas de producción estandarizadas.

Menos adecuadas son las adaptaciones que con frecuencia se hacen de este tipo de programas para ofrecer programas compensatorios de capacitación a los jóvenes desempleados, que ante la necesidad de hacerlos cortos y sencillos por las condiciones y necesidades de la población objetivo, tienden a generar capacitaciones insuficientes sin ninguna eficacia de empleabilidad, especialmente porque aun cuando se les capacite, no les brindan garantías de obtener un empleo en relación con lo aprendido.

Se trata de establecer que la creciente inestabilidad e incertidumbre imperantes en los mercados de trabajo afectan notoriamente a los jóvenes, muchos de los cuales ven en la emigración una alternativa para construirse un futuro laboral más prometedor; asimismo,



la presión económica ha obligado a un número elevado y creciente de jóvenes a combinar el estudio con el trabajo, lo cual es cierto que en ciertos casos esto puede facilitar la futura inserción laboral, al permitir primeros conocimientos del mundo del trabajo, en otros constituye una tendencia desfavorable debido al impacto negativo en el rendimiento de los estudios, especialmente si tienen empleos precarios.

Una adecuada inserción laboral de los jóvenes es fundamental, puesto que el empleo es una variable clave para la inclusión social de los mismos, por lo que la situación crítica de desempleo de la juventud es causa de preocupación, a partir que el desempleo no permite que estos tengan la posibilidad de abrirse espacios de desarrollo personal, entre lo que incluye alcanzar objetivos de vida, los cuales están determinados por la existencia de un ingreso económico constante.

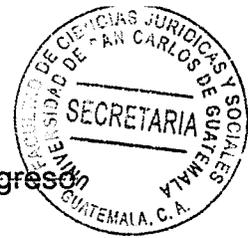
CAPÍTULO III

3. Discriminación laboral hacia los jóvenes

La dificultad de los jóvenes de insertarse laboralmente, les afecta no solamente su propio bienestar, sino también en aspectos clave de su desarrollo socioeconómico en general, especialmente a partir de la pandemia del COVID19, la cual vino a perjudicar más la situación de falta de trabajo de los jóvenes, en sintonía con el deterioro de los mercados laborales en general, y que, contrariamente a ciertas expectativas, tampoco mejoró en términos relativos, ampliando la heterogeneidad de condiciones laborales, según el nivel educativo, el género y las características del hogar, entre otros aspectos.

Este deterioro en el bienestar personal de los jóvenes debido al desempleo se explica porque desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de estos es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio, puesto que la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, se entiende el papel del trabajo para brindar integridad social, legitimidad y reconocimiento social.

Es a partir de la inserción laboral que a los jóvenes se les facilitan los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas, por lo que el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido



para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material de la juventud, a pesar que los cambios económicos, sociales y culturales de las últimas décadas han relativizado en muchos jóvenes el papel del trabajo en relación con otras actividades y aspectos de la vida y se ha prolongado el tránsito de la juventud a la adultez, la inserción laboral sigue siendo un factor decisivo, en su calidad de aspiración individual de la inmensa mayoría de los jóvenes.

3.1. La discriminación laboral

La discriminación en el mercado laboral se lleva a cabo cuando los empleadores y trabajadores tienen un trato diferencial para individuos de ciertos grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción, lo cual se funda en criterios diferentes a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva.

Debe tenerse en cuenta que la mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de prejuicios atribuidos a miembros de grupos sociales, lo cual induce a la discriminación en los resultados en el mercado laboral, puesto que las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta discriminatoria obedece a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país.

En la mayoría de los casos de discriminación laboral, se presenta cuando existen indicadores en el mercado de trabajo relacionados con el acceso a la educación formal e



informal, la orientación en temas de capacidades productivas y la formación profesionales que les permitan tener un grado académico para ser mejor remunerados, el acceso al empleo formal y la ocupación en actividades mejor remuneradas, el acceso a los servicios de colocación, el acceso a las organizaciones de trabajadores y empleadores, la promoción profesional, la seguridad del empleo, la remuneración por trabajos de igual valor, el acceso a la seguridad social, prestaciones sociales y otras condiciones laborales.

“La perspectiva neoclásica de la discriminación laboral surge en los Estados Unidos de Norteamérica en la década de los cincuenta y hace énfasis en la explicación de la brecha salarial y estatus ocupacional entre minorías étnicas y género debido a la existencia de un gusto por la discriminación, el cual es inducido por un prejuicio tanto de empleadores como de trabajadores, puesto que los mayores costos de estar asociados con mujeres o minorías étnicas, dado el prejuicio, deben ser cubiertos por salarios más altos y puestos de mayor estatus para los hombres y trabajadores blancos respectivamente; además, postula la existencia de diferencias entre grupos a través del tiempo”.¹⁶

Lo citado significa que las diferencias entre los grupos de jóvenes en condiciones de laborar y el carácter monopólico de la producción son elementos integrantes de la dinámica patronal que ha conducido a mujeres, campesinos, inmigrantes, incluso a minorías étnicas a puestos de trabajo precarios; es decir, de mala calidad y mal remunerados, lo cual ha determinado que, en los últimos años estos grupos vivan

¹⁶ Horbarth, Jorge. **Discriminación laboral hacia los jóvenes**. Pág. 49.



procesos de exclusión social por la presencia de una gran cantidad de desempleados y ocupados en empleos de bajo status.

“La teoría del Logro de Estatus pone énfasis en el análisis de trayectorias en el curso de vida de un individuo; el curso de vida puede concebirse como un agrupamiento de diferentes transiciones que están estrechamente ligadas unas a otras. Tal perspectiva es la que subyace en el desarrollo del logro y movilidad ocupacional la cual se visualiza como un proceso que depende tanto de los orígenes sociales y factores de adscripción como del logro educativo en las sociedades modernas”.¹⁷

La teoría del logro de estatus postula el declive de la importancia de los orígenes sociales y variables de adscripción y la mayor significancia del logro educativo en el logro ocupacional como resultado del mayor universalismo de las políticas públicas planteando que las variables adscriptivas van a influir en el logro educativo; siendo este último importante para el logro ocupacional en el primer empleo y a su vez para su posterior movilidad ascendente en la estructura ocupacional, a partir de lo cual identifica un segmento primario y uno secundario en el mercado laboral.

La distinción fundamental es la estabilidad de los puestos de trabajo en los dos sectores, puesto que mientras que en los mercados primarios, las características de los puestos de trabajo requieren estabilidad en las actividades laborales, conexas con habilidades obtenidas en el puesto de trabajo, salarios altos y alta movilidad, en los mercados secundarios la mayor inestabilidad de los puestos de trabajo no requiere habilidades

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 50.



formadas, pues en dicho puesto, los salarios son bajos, hay rotación alta, poca movilidad y fundamentalmente están ocupados grupos vulnerables.

“De la teoría de la segmentación y del concepto de subcultura surge la teoría de la discriminación estadística que postula que un grupo se ve desfavorecido en el mercado laboral, por las características que se le atribuyen al grupo en general. La segregación por sexo en el mercado de trabajo es considerada cuando hombres o mujeres tienen una alta participación en una única categoría ocupacional o trabajo”.¹⁸

Como se aprecia, la teoría sobre la discriminación laboral estadística nace ante el auge de investigaciones sobre información limitada a inicios de los años setenta, la cual enfatiza que la diferencia entre los salarios de las personas se debe a que dentro del mercado existen grupos que tienen sus características propias y el mercado valora dichas características; es decir, la noción de discriminación estadística implica que el mercado otorga valor no solo a la productividad, sino también a las características personales.

3.2. Expresiones de discriminación laboral hacia la juventud

Las condiciones de los jóvenes a nivel mundial, pero especialmente en los países en vías de desarrollo, distan de ser alentadoras, máxime en situación de crisis económica que tienen muchos de los países subdesarrollados y su incidencia en los mercados de trabajo, donde una de las primeras causales de despido es la poca experiencia laboral, por lo que

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 51.



se puede considerar que enfrentan discriminación laboral debido a su condición de minoría de edad.

Las diversas expresiones de discriminación laboral que sufren los jóvenes y cuyo enfoque viene desde la teoría del estatus alcanzado, debido a que es el enfoque que responde a la teoría ortodoxa sobre las diferencias de logros educativos y salariales entre los grupos de población que integran la fuerza de trabajo en el mercado laboral; en tales postulados, se destacan aspectos sociales, que marcan y activan la discriminación laboral, y que pueden retomarse para estudiar el caso de los jóvenes en el mundo.

Es por eso que se considera que ser joven trae implícito un sinnúmero de características negativas, debido a la heterogeneidad en las condiciones de vida y necesidades de la población, pudiéndose destacar que dentro de los retos que afronta este sector se encuentran las dificultades para alcanzar plena autonomía del hogar paterno al no tener ingresos propios que le permitan ser independientes de los padres, el abandono temprano de la escuela porque la familia no tiene los ingresos necesarios para cubrir los gastos que conlleva la educación o la falta de experiencia laboral y la inexistencia o pocas oportunidades de trabajo.

El trabajo de los jóvenes en la actualidad representa no solo una necesidad económica para mejorar el ingreso familiar que no es suficiente para cubrir todos los gastos, sino además constituye parte de su formación integral, pues trabajar para ayudar a los padres a sufragar los gastos de la casa o poder continuar con los estudios debe ser una condición



viable, por lo que es necesario que se reconozca la importancia de proporcionar a la juventud las facilidades apropiadas para una educación y desarrollo intelectual que les permita la satisfacción de crecer y desarrollarse como individuos, para así fortalecer el desarrollo económico.

3.3. Características educativas excluyentes para el acceso al empleo

Aun cuando la educación es uno de los pilares en que descansa el progreso individual y social; la misma, a su vez, es una condición primordial para promover mayor autonomía, capacidades y aptitudes de los jóvenes del país, puesto que la educación constituye un eslabón central de la certificación que la sociedad imprime en los jóvenes, porque se espera que la actividad de este grupo poblacional gire en torno a la formación escolar.

De igual manera, en términos de preparación para el trabajo la educación formal continúa siendo, en estricto sentido, el requisito fundamental que permite o limita el acceso al mercado laboral, aun cuando se debe tener claro la persistencia de desigualdades educativas que afectan primordialmente a los jóvenes que provienen de hogares con escasos recursos económicos, tanto de las áreas urbanas como de zonas rurales, lo cual influye negativamente en la formación de los mismos.

“Una de las expresiones concretas de la inequidad de oportunidades educativas lo configura la deserción escolar, considerada como uno de los problemas más importantes a los que se enfrenta el sistema educativo que afecta de manera significativa a la



población juvenil, al extremo que donde mayor deserción se encuentra es en el número de jóvenes con deserción escolar de 15 a 19 años, mientras que en las expectativas que tienen los jóvenes de culminar el bachillerato y la universidad, ocupó el último lugar, siendo ese grupo con el menor tiempo escolarizados con un promedio de 5.1 años¹⁹.

Asimismo, las causas que originan la no permanencia en la escuela son múltiples, encontrándose entre otras, la carencia o insuficiencia de apoyos económicos, afectivos, y técnico-pedagógicos; la divergencia entre demandas, expectativas y necesidades con los contenidos escolares; el escaso interés y gusto de los jóvenes por los esquemas tradicionales de estudio y la poca aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

Las tasas de desempleo de los jóvenes casi duplica la de la población abierta de 15 y más años, pero entre la población adolescente de 15 a 19 años donde sube, mientras entre los jóvenes de 20 y 24 años llega al 9.2 por ciento, lo cual muestra la realidad social de los jóvenes, donde estos presentan características de exclusión, que se originan en el hecho de que durante la edad juvenil no se alcanzan los suficientes recursos económicos, políticos y sociales que construyan su aceptación e integración al mercado laboral y en general a los espacios sociales.

Esta información permite establecer que los jóvenes se enfrentan a grandes problemáticas sociales que les impiden mejorar su situación laboral: la educación, la experiencia y las pocas oportunidades brindadas por los empleadores, pues de acuerdo

¹⁹ Córdor, Jorge. **Discriminación educativa en jóvenes**. Pág. 25.



al avance en niveles de escolaridad, los aspectos más relevantes para que los jóvenes consigan un empleo van asociados a la educación, la experiencia laboral, la buena apariencia y los contactos personales.

Un porcentaje muy importante de los jóvenes que trabajan lo hacen en pequeñas empresas o negocios dedicados a actividades que no están vinculadas con sus estudios y con remuneraciones por debajo de sus expectativas, lo cual genera inconformidad y frustración; en la práctica, los jóvenes están subocupados, lo que significa que tienen la necesidad de obtener ingresos económicos, pero la disponibilidad de tiempo de trabajo que pueden tener depende fundamentalmente de lo que su actual trabajo les permite, pues en muchos de estos, la jornada laboral se extiende 10 o 12 horas al día, a lo que se debe agregar el tiempo que requieren para movilizarse.

La mayoría de los jóvenes consiguen estos empleos por contacto con amigos o familiares, pero generalmente lo hacen fuera del marco legal, llegando a ser menos de la mitad de los jóvenes que laboran quienes tienen un contrato laboral, lo que implica una carencia de contrato sin prestaciones o un salario fijo y remunerador, incluso se encuentra que algunos tienen un trabajo donde no se contempla un acuerdo de remuneración, lo cual deja en manos del patrono decidir el monto de salario que va a pagar y la manera en que lo realizará.

“La nueva generación de mano de obra enfrenta un mercado de trabajo donde el cambio tecnológico presenta nuevos requerimientos para el desempeño de una actividad



productiva tanto de educación como de experiencia y habilidades, situación que con el sistema educativo actual no vinculado a las necesidades reales del mercado, produce personal calificado pero en áreas del mercado no demandadas, lo cual se evidencia en el hecho de que en el mundo, el 44.8 por ciento de los jóvenes ocupados de 25 a 29 años que cuentan con estudios profesionales terminados se desempeñan en ocupaciones no profesionales si se desagrega por estratos socioeconómicos”.²⁰

En su mayoría los jóvenes buscan empleos de medio tiempo o tiempo parcial, en muchos de los casos por sus características de estudio, siendo las formas de conseguir el trabajo son por medio de periódicos, bolsa y agencias de empleo, pero también las redes sociales de familiares, amigos o conocidos, pero un motivo básico para mantenerse desempleados es la falta de empleos, la insuficiente preparación, la inexperiencia y la situación económica del país.

La problemática de incorporarse a los mercados de trabajo no es causada necesariamente por la falta de capacitación o educación, sino más bien por la carencia de fuentes u oportunidades de empleos que le brinden oportunidades para obtener experiencia y un ingreso económico,, pues los jóvenes profesionistas tienen que aceptar empleos precarios pues no cuentan con experiencia laboral y de esta forma los empleadores los arrojan al trabajo flexible y empiezan a pagar por cuotas la experiencia laboral que el mercado les ofrece con desdén.

²⁰ *Ibíd.* Pág. 26.



3.4. Remuneración del trabajo

Las características económicas de la mayoría de países no ofrecen soluciones a las enormes demandas de empleo de la población joven, que los lleva a encontrar respuestas en el trabajo en empleos mal pagados y fuera de sus actividades profesionales, las actividades informales y, por último, a la migración, esto acarrea una problemática importante debido a que los años de estudio y capacitación invertidos no satisfacen las expectativas creadas, ocasionando frustración y rechazo hacia el sistema social del cual emigran.

La calidad del empleo se da en condiciones que tiene tintes de precariedad para los que estudiaron desde la educación media y superior y el caso de los que tienen una educación menor es mucho más crítico, principalmente porque los jóvenes optan por salarios bajos que solucionan de momento la necesidad de ver ingresos económicos, con frecuencia ocasionada por la presión familiar que los obliga socialmente a incorporarse a empleos bajos, pero con la esperanza de ascender o de que sean solamente momentáneos mientras consiguen algo mejor.

“Históricamente, el desempleo ha afectado en mayor medida a los jóvenes: las Tasas de Desempleo Abierto se duplican y triplican con respecto a los adultos y esto afecta más a los jóvenes entre 12 y 24 años. En el caso de desempleados con escolaridad profesional de medio y superior, llegan a representar casi la mitad de la población desocupada con 45.4 por ciento, lo que explica que el desempleo es mayor en la población con mayor escolaridad. Considerando que históricamente se ha presentado una pérdida de poder



adquisitivo del salario mínimo que está por debajo de los niveles del mercado, aun para los trabajadores no calificados”.²¹

Esta realidad salarial que se promedia en el mundo permite ver el grado de exclusión económica en que se encuentran los jóvenes, que también va aparejado a los niveles precarios de sus condiciones laborales, puesto que la mayoría no cuenta con contrato de trabajo; asimismo, los jóvenes trabajadores reciben no más de 2 salarios mínimos de ingreso, 24.3 por ciento reciben entre dos y tres salarios mínimos, mientras un porcentaje, aunque es bajo, no recibe ingresos de su trabajo porque se les toma como aprendices.

3.5. Movilidad laboral

La movilidad laboral resulta para los jóvenes un enorme reto puesto que ésta se logra como resultado los años de trabajo y el desempeño tenaz, lo que por la misma juventud e inexperiencia resulta un impedimento, puesto que los empleadores ascienden más fácilmente a empleados adultos que a los jóvenes, esto se debe a la escala de estratificación laboral en la cual los jóvenes son vistos como los escalafones más bajos por su falta de experiencia laboral o bien por la poca calificación técnica que han recibido durante el tiempo que estuvieron estudiando.

“En el autoempleo -situación que ocupa especialmente los jóvenes que se vinculan a la informalidad- ellos son patronos y trabajadores por su cuenta, llegando a representar 62

²¹ *Ibíd.* Pág. 27.



por ciento de los jóvenes ocupados. Estas empresas informales y microempresas son, en la mayoría de los casos, de formación familiar y la mayoría de estos jóvenes declara un salario mensual entre los 6.9 y 18.3 salarios mínimos”.²²

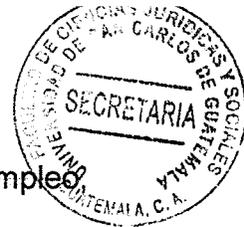
Otro aspecto que bloquea la posibilidad de movilidad o promoción es que los jóvenes se incorporan a empleos flexibles y precarios, con bajas o nulas condiciones laborales de beneficio, es que estos, no cuentan con servicio de salud, seguridad social, primas, vacaciones u otras prestaciones sociales, esto obviamente no promete ninguna posibilidad de promoción que mejore su salario.

Las condiciones laborales para los jóvenes autoempleados o en empleos precarios resultan en grandes casos sin seguridad social y beneficios acorde a la ley por insertarse a la economía de tipo informal en condiciones flexibles, debido a que hasta un promedio de 72 por ciento de los jóvenes que trabajan en el mundo no cuentan con contrato laboral, lo que aleja mucho más la consecución de empleos estables y formales, llevando a reproducir una desigualdad que desemboca en pobreza.

3.6. Efectos de la discriminación laboral

Cuando la crisis económica se profundiza y las empresas empiezan a reducir su personal, los jóvenes suelen ser los más afectados, ya que por su menor antigüedad y debido a razones sociales, tales como la protección de los jefes de hogar y económicas relacionadas con mantención de la fuerza laboral experimentada y menores costos de

²² Torres, Víctor. **Discriminación salarial de los jóvenes**. Pág. 63.



despido, los menores de edad o adultos jóvenes son los primeros en perder el empleo por lo que, en situaciones de gran volatilidad económica el entorno se hace muy desfavorable para la inserción y permanencia laboral de los jóvenes.

Además, regulaciones tales como un alto salario mínimo, que imponen un mayor costo a la contratación de jóvenes cuya productividad relativa es menor al estar limitada por su falta de experiencia, pueden reducir el nivel de empleo juvenil; asimismo, otras regulaciones laborales vigentes, orientadas a proteger a los trabajadores que tienen empleo, tienden a bloquear el acceso a los puestos de trabajo de los sin empleo, entre ellos, los jóvenes.

“Una débil acumulación de experiencia laboral incide negativamente en los ingresos laborales futuros de los jóvenes, así como en su jubilación, sobre todo en sistemas de capitalización individual. Una precaria inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes, prologándose su dependencia respecto de los padres y la carga financiera que esto implica. Por lo tanto, también se reducen los ingresos netos presentes y debido al impacto negativo en su capacidad de ahorro”.²³

La inserción laboral precaria, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción o expulsión del sistema escolar, afecta especialmente a los jóvenes procedentes de hogares pobres, por lo que no se aprovecha el potencial aporte de una

²³ *Ibíd.* Pág. 64.



actividad laboral para que estos jóvenes salgan de esa situación. De esta manera se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza.

La precariedad de la inserción laboral obstaculiza la integración social de los jóvenes, quienes no se ven reconocidos en sus derechos ciudadanos; esto desalienta su participación en otros ámbitos de la institucionalidad vigente y tiende a fomentar en ellos actitudes de confrontación social, pues los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población en riesgo y enfrentan problemas de marginación social en su comunidad.

De igual manera, a partir de que los jóvenes otorgan una alta valoración al trabajo en sí, sus experiencias con empleos concretos suelen ser frustrantes, puesto que si bien se aprecia una creciente percepción funcional del trabajo principalmente como fuente de ingreso, que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles, para muchos jóvenes este sigue siendo la piedra angular en el desarrollo de su identidad personal, a lo que contribuye el logro de nuevas relaciones sociales en el lugar del empleo.

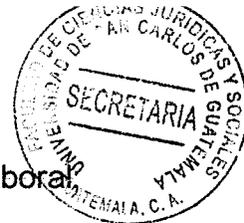
Sin embargo, muchas experiencias de trabajo iniciales no cumplen con las expectativas puestas en ellas, ya que son muchos los jóvenes que informan de ingresos bajos, poca acumulación de conocimientos y habilidades, amenazas de despido, malos tratos, acoso sexual o relaciones personales desagradables; en fin, condiciones que no estimulan a aprovechar el potencial del trabajo para el desarrollo de los jóvenes de ambos sexos.



De igual manera, el cambio de roles de género ha reforzado esta tensión, pues cada vez son más las mujeres jóvenes que intentan aprovechar y desarrollar su potencial para alcanzar una mayor autonomía e independizarse de los roles tradicionales estrechamente relacionados con el hogar; sin embargo, para muchos jóvenes la realidad del mercado de trabajo, no satisface estas aspiraciones o lo hace solo parcialmente, siendo un elemento clave de las frustraciones es que los bajos ingresos laborales se reflejan en los elevados porcentajes de trabajadores pobres.

También debe tenerse en cuenta que la creciente importancia de la combinación del trabajo con los estudios puede generar tensiones negativas, al afectar el rendimiento en ambos campos; de todas maneras, la importancia cada vez mayor del aprendizaje continuo puede implicar una tensión duradera a lo largo de la vida laboral, con efectos potencialmente negativos para el tiempo de libre disposición y la vida familiar y social, especialmente en los países con sus largas jornadas laborales.

Por aparte, debe tenerse en cuenta que los jóvenes viven la tensión entre un discurso meritocrático al que responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones desempeñan con frecuencia un importante papel en el acceso a empleos atractivos, lo cual conlleva a la exclusión laboral de quienes no cuentan con este tipo de capital social, debido a crecientes diferencias en la calidad de la educación a la que tienen acceso jóvenes de diferente estatus socioeconómico.



Debe señalarse también que el mercado exige, entre otros requisitos, experiencia laboral, sin embargo, muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez se encuentran con que, por una parte, les es sumamente difícil acumular experiencia y, por otra, el mercado no reconoce la experiencia adquirida en ocupaciones a las que pueden acceder los jóvenes de bajo nivel educativo, a este grupo, por lo tanto, le resulta casi imposible emprender una trayectoria laboral ascendente, lo cual significa su marginación económica durante la mayor parte de su vida productiva.

Además de las barreras de entrada al mercado del trabajo, donde la ausencia de experiencia da origen a un círculo vicioso que refleja la existencia de una cultura laboral que no enseña o, dicho de otro modo, de un mundo del trabajo poco interesado en la juventud, la interacción con los trabajadores adultos, representa con frecuencia otro signo de discriminación hacia este grupo etario juvenil, lo cual puede estar relacionado con condiciones laborales inestables, pero también con las ventajas competitivas de los jóvenes que hoy tienen un mayor nivel educativo que los adultos, así como con la vigencia del paradigma adulto céntrico que se reproduce en el mundo del trabajo.



CAPÍTULO IV

4. Discriminación por inexperiencia laboral de los jóvenes en Guatemala

Los años 2020 y 2021 fueron especialmente difícil para los jóvenes en Guatemala, puesto que las restricciones y la crisis económica derivadas de la pandemia de COVID-19 llevaron a un desempleo extraordinariamente alto para este grupo etario; aunque lo que se produjo fue un incremento particularmente alto de las condiciones de desempleo que ha tenido este sector social de manera permanente en el país; sin embargo, de hecho, esta reducción de oportunidades representa, a su vez, mayores retos para el futuro, puesto que para obtener una posición laboral frecuentemente se requiere experiencia, la cual no tienen los jóvenes puesto que no han tenido la oportunidad de tener un empleo.

4.1. Los jóvenes en Guatemala

La juventud guatemalteca puede ser analizada desde aspectos culturales, demográficos, económicas y sociales, entre otros, puesto que este grupo social es una cuestión que va más allá de las edades; sin embargo, para fines prácticos se tomó como referencia la variable de edad, sin dejar de reconocer a la juventud en sus diversas formas de ser joven; asimismo, debe señalarse que no existe un criterio unificado respecto a qué edades comprenden a la juventud a nivel mundial, pero en el plano nacional, la Política Nacional de Juventud 2012-2020 considera dos grupos de jóvenes, el primero son adolescentes de 13 a 17 años y el segundo adultos jóvenes de 18 a 29 años.



“De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE), para el 2021, Guatemala tiene un total de 17.1 millones de habitantes, de los cuales, un 10.3% es adolescente (13 a 17 años) y 23.3% es joven (18 a 29 años). De acuerdo con el Consejo Nacional de la Juventud -Conjuve- y el Fondo de Población de las Naciones Unidas, esto conlleva a una población joven de 5.7 millones de personas que habitan actualmente el país, a los cuales debe dársele satisfactores necesarios para que tengan mejor calidad de vida; pues, a pesar de que el Estado de Guatemala ha asumido múltiples compromisos, estos no se han reflejado en una mejora sustancial en el disfrute de sus derechos”.²⁴

De toda esta población joven, la mitad más uno o sea el 51% es mujer y la mitad de la población joven se autoidentifica como indígena; también, el 50% de la población joven vive en áreas urbanas y casi un 30% de esta población tiene un idioma indígena como idioma materno; aunque en la actualidad la juventud guatemalteca es más del 30% de la población total, su porcentaje ha ido disminuyendo hasta llegar a representar un 25% para el año 2050, por lo que Guatemala aún es un país joven, aunque transita hacia un país mayoritariamente adulto.

Asimismo, a pesar de que es obligación del Estado garantizar que las personas jóvenes puedan gozar de los derechos fundamentales en condiciones de igualdad y no discriminación, en Guatemala una gran parte de la juventud aún vive en condiciones de pobreza, lo cual afecta enormemente la posibilidad de su desarrollo y sus perspectivas futuras, puesto que la misma es causa y efecto de múltiples violaciones de derechos, lo

²⁴ Hernández, Julio César. **Rejuvenecer Guatemala**. Pág. 11.



que afecta de manera desproporcionada a ciertos grupos de la juventud, la cual reducidas sus posibilidades de desarrollo personal.

“De acuerdo con el Índice de Pobreza Multidimensional de Guatemala -IPM-, el 63.3% de las personas jóvenes vive en condiciones de pobreza multidimensional, es decir, que tienen privación en al menos cinco de los 17 indicadores que conforman el -IPM-, los cuales comprenden las áreas de salud, educación, seguridad alimentaria, condiciones de la vivienda, entre otros. La pobreza multidimensional es mayor en el rango de 13 a 17 años (72.6%), en indígenas (80.8%) y en el área rural (83.7%)”.²⁵

Como se aprecia, a pesar de los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala, los diferentes indicadores sobre pobreza, salud, educación y trabajo, muestran que estos compromisos no se han reflejado en una mejora de las condiciones de vida ni en una mejora sustancial en el disfrute pleno de los derechos humanos de los jóvenes a pesar que Guatemala es un país joven, pues una de cada tres personas del país tiene entre 13 y 29 años, por lo que es urgente que se mejoren las condiciones de vida de los jóvenes que actualmente viven en el país.

4.2. Jóvenes y desempleo en Guatemala

En relación a la situación laboral de los jóvenes, es un hecho que a pesar de los diversos planes de acción y proyectos puestos en marcha para promover la contratación de los

²⁵ **Ibíd.** Pág. 12.



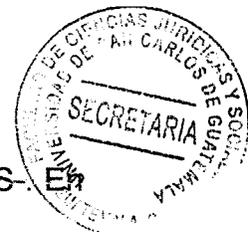
trabajadores jóvenes, la tasa de paro juvenil sigue en aumento, llegando en el presente hasta una cifra superior a un cincuenta por ciento, debido a la crisis económica, lo cual tiene resultado que cada vez se atrasa más el acceso de los jóvenes al mercado laboral.

“La situación del trabajo de la juventud guatemalteca muestra grandes debilidades. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (Enei) 2-2019-, el 53.7% de la juventud se encuentra económicamente activa, como es de esperarse, esto aumenta significativamente entre los diferentes grupos de edad, llegando a un 68.9% en el de 25 a 30 años. Solamente el 35.6% de las mujeres jóvenes realizan o buscan realizar actividades que le permitan generar ingresos monetarios, mientras tanto el 73.4% de los hombres jóvenes están la misma condición”.²⁶

Aunque puede considerarse que estas cifras no son demasiado elevadas, debe tenerse en cuenta que al existir ese nivel de desocupación de la mano de obra joven se tiene una población sin ningún ingreso que le permita sobrevivir con lo básico, dado que en el país no existe un seguro de desempleo que permita sobrellevar esta condición; en ese sentido, el análisis de la situación del trabajo de la juventud debe centrarse en la calidad del empleo a la que los jóvenes tienen acceso.

“De acuerdo con la Enei 2-2019: solamente tres de cada diez jóvenes ocupados tienen algunas de las prestaciones sociales que establecen las leyes laborales, tales como un contrato de trabajo, bonificación anual para trabajadores y aguinaldo; asimismo,

²⁶ *Ibíd.* Pág. 13.



solamente dos están afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- cuanto al nivel diversificado, dos de cada tres jóvenes -66.3%- no había finalizado este nivel, lo que aumenta a ocho de cada diez en jóvenes del área rural y en mayas. En cuanto al nivel de educación básica, el 51.4% de jóvenes de 19 a 29 años no había finalizado laborales básicas".²⁷

Aunado a lo anterior, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el país tiene una estructura económica donde la mayoría de las personas se emplean en los sectores agropecuario y comercio, actividades económicas que son los de más baja productividad, situación en la que también están inmersos los jóvenes, quienes también se ocupan en la agricultura o ganadería, mientras otro grupo se emplea en el comercio, actividades que ocupan a 6 de cada diez jóvenes.

Además, dentro de los principales problemas del mercado laboral guatemalteco se encuentra el alto porcentaje de empleos en el sector informal, el cual se caracteriza por el incumplimiento de los derechos laborales y una baja capacidad productiva, situación que enfrentan siete de cada diez jóvenes, los cuales se ocupan en el sector informal.

Existen múltiples situaciones que representan una vulneración de los derechos de la juventud, entre ellas se encuentran que no pueden acceder a la educación, trabajos cuyas condiciones no garantizan acceder a un nivel de vida adecuado, violencias, embarazos y maternidad temprana, así como escasas oportunidades de participación; estas

²⁷ *Ibidem*. Pág. 14.



situaciones hacen que la migración en las personas jóvenes no sea una opción que se escoja libremente, sino a la cual se ven obligados a recurrir.

“A partir de datos del XII Censo Nacional de Población y VII de Vivienda, se ha establecido las siguientes situaciones respecto a la migración internacional de jóvenes, lo cual determina que entre el 2002 y el 2018, siete de cada diez hogares (66.8%) reportó jóvenes migrantes; se ha acelerado el ritmo de salida del país, el promedio de jóvenes migrantes es 3.2 veces mayor en el período 2017-2018, respecto a el período 2002-2006; y, se ha incrementado el peso proporcional de las personas jóvenes en el total de migración internacional, de 61.8% en el período 2002-2006, pasó a 69.1% en el período 2017-2018, no teniéndose mayor información del 2019 al 2021 por la pandemia del COVID19”.²⁸

Una de las consecuencias de esta migración de jóvenes hacia otros países, es la comúnmente llamada fuga de cerebros, en la que jóvenes muy cualificados abandonan el país en busca de mejores expectativas de futuro.

De igual manera, para los jóvenes que se quedan en Guatemala y buscan un empleo en las distintas actividades económicas del país, muchas veces la discriminación laboral en su contra se manifiesta con unas peores condiciones laborales, pues se incorporan a trabajadores jóvenes en puestos de menor exigencia profesional, los efectos sobre las condiciones laborales y la formación son negativos, viéndose el trabajador joven

²⁸ Dietrich, Sarah. **Migración de jóvenes guatemaltecos**. Pág. 186.



sometido a la amenaza de despido por parte del empresario, lo cual conlleva que no tenga seguridad laboral en su empleo.

Esta situación laboral obliga a los trabajadores jóvenes a aceptar condiciones laborales que no son ni justas ni igualitarias, situación que se agrava a partir de que los gobiernos que se han sucedido desde 1986, han impulsado una serie de acciones discriminatorias en relación con el empleo en la población joven, como los menores salarios, lo cual conlleva a una marginación directa en el mercado, pues aunque dichas políticas incentivan la contratación de trabajadores jóvenes, también impulsa el empleo precario.

4.3. La Inspección General de Trabajo

El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social recoge en su Artículo 5 su estructura administrativa, estableciendo en el nivel de las funciones sustantivas las que le corresponden a la Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General; asimismo, en el Manual de Organización de la Inspección de Trabajo se presentan las funciones de esta Inspección General, las cuales son: realizar auditorías laborales y administrativas, revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo, prevenir a patronos y empleados para que cumplan con las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.

De igual manera, se establece como funciones de esta Inspección, velar por la equidad en las relaciones sociales de producción, proteger la maternidad y lactancia de la mujer



trabajadora, participar como representante mediador del Ministerio de Trabajo en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico en la empresa en la cual labora en relación de dependencia, cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho, asesorar técnicamente al Ministerio de Trabajo, evacuar consultas sobre la forma de aplicar las disposiciones legales de su competencia y sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales.

La Inspección General de Trabajo se constituye como un órgano de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social junto a la Dirección Superior, la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, la Dirección General de Trabajo, la Dirección General de Previsión Social, la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, la Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado y la Dirección General del Empleo, todas dependencias de ese Ministerio.

La Inspección General de Trabajo está constituida por el Inspector General de Trabajo que es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Código de Trabajo, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social; los Subinspectores Generales de Trabajo, que ostentan la jerarquía inmediata inferior después del Inspector General, a quién representan o sustituyen, puesto que tienen las mismas atribuciones del Inspector General, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.



De igual manera, se encuentran los inspectores que operan en el área metropolitana como Sub Inspector General de Trabajo en el área metropolitana; mientras que la Sub Inspector General de Trabajo se orienta hacia el área departamental, para tener cobertura a nivel nacional.

La Secretaría de la Inspección General es un puesto de trabajo creado para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo; mientras que la Sección de Dictámenes y Opiniones Jurídicas Laborales es un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la Inspección General, se encarga además de hacer el seguimiento y participar en los procesos judiciales de imposición de multas ante el Organismo Jurisdiccional.

La Sección de Fiscalía o Visitaduría Laboral se integra por un cuerpo de Inspectores de Trabajo quienes se encargan de realizar visitas a empresas, para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, y acuerdos de trabajo y previsión social; también se encuentra la Sección de Conciliación Laboral la cual está a cargo de un cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de relación laboral.

El objetivo principal de la Sección de Conciliación Laboral de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión social, es velar porque los patronos,



trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

En las recomendaciones para Guatemala establecidas en el documento denominado La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades, también conocido como Libro Blanco, se explicitó la necesidad de dotar a la inspección de trabajo de estatuto de servicio civil y aumentar sus salarios, capacitación y equipamiento, así como continuar y complementar el estudio de reclasificación de puestos y salarios que se inició en 2003.

Asimismo, el Estado guatemalteco reconoce deficiencias en las funciones de la Inspección General de Trabajo, las cuales se encuentran descritas es en el Libro Blanco, entre las cuales se encuentran la politización de la Inspección General de Trabajo a través de los nombramientos de Inspectores de Trabajo, altos niveles de corrupción, falta de credibilidad de la institución y falta de poder coercitivo de esta dependencia, entre otras deficiencias, las cuales afectan directamente la función de inspección sobre las relaciones de trabajo que debe realizar.

De igual manera, aunque Guatemala ratificó los Convenios número 81 y 129 relativos a la Inspección de Trabajo, el primero en 1952 y el segundo en 1994, la Organización Internacional del Trabajo publicó en 2008 los últimos comentarios relativos a la aplicación de dichos convenios, en donde estableció para el caso de Guatemala, la necesidad de



mejorar las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo con miras a que respeten los principios deontológicos de la profesión los cuales se encuentran reflejados tanto en las observaciones realizadas al Convenio número 81, como en las del Convenio número 129 de esta Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, Organización Internacional del Trabajo aconsejó al estado guatemalteco la incorporación de disposiciones en la legislación que prohíban a los inspectores tener intereses en los establecimientos bajo su control y la garantía de unos niveles de remuneración y perspectivas de carrera apropiadas; asimismo, requirió en cuanto a ambos convenios explicación acerca de la función de los inspectores en los procedimientos de detección y represión de las infracciones.

Respecto al Convenio número 81, se establece la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo de los inspectores mediante la concesión de recursos para, entre otros fines, contratar más personal y conseguir medios materiales; además, precisó que se debe garantizar la formación que los inspectores reciben al ingresar en el cuerpo, a fin de que contribuyan a la mejora de la legislación; otra observación fue la aplicación del citado convenio para evitar la falta de protección para algunas categorías de inspectores.

En cuanto al Convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo, además de lo ya mencionado, la Comisión indica que los inspectores del trabajo en la agricultura no poseen la formación necesaria para ejercer sus funciones de investigación de tipo técnico y científico; por último, solicitó información acerca del reforzamiento de la de investigación técnica de los inspectores que ejercen en la agricultura.



Actualmente, la Inspección General de Trabajo lleva a cabo la inspección de condiciones y medio ambiente de trabajo a través de los inspectores y técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a cargo de la Inspección General del Trabajo y la Dirección General de Previsión Social y de la inspectoría en materia de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, siendo sus funciones generales y atribuidas en el Código de Trabajo y en materia de salud en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Esta Inspección se encarga de realizar los cálculos de prestaciones laborales a solicitud de los trabajadores, citar a los empleadores para reuniones de conciliación y realizar conciliaciones entre las partes a cargo de los inspectores de trabajo con el objeto de llegar a acuerdos; estos acuerdos son aprobados por la Inspectoría y tienen mérito ejecutivo, por lo que pueden ser ejecutados en vía judicial en caso de incumplimiento.

Además, la Inspección General de Trabajo realiza actividades a través de una unidad especial para la atención de casos multisectoriales, que se realizan con otras dependencias del estado; sin embargo, no hay una asignación permanente de inspectores a estas unidades, sino que depende de la programación de actividades, actuando así a través de un coordinador en cada una de ellas; esta sección también está encargada de absolver consultas y proporcionar información a trabajadores y empleadores, por aquellos inspectores que no realizan visitas a centros de trabajo sino que permanecen en las oficinas del ministerio para esos efectos.



4.4. Responsabilidad de la Inspección General de Trabajo por discriminación en contra de los jóvenes por falta de experiencia laboral

Teniendo en cuenta que la actividad productiva es un proceso de constante aprendizaje, la edad no debería ser un factor determinante en la vida laboral de una persona, por lo que en las oficinas de recursos humanos los años no deben ser hechos que representen altas o bajas ponderaciones que decidan sobre la adjudicación o no de una plaza de trabajo, puesto que debe asignársele más valor a otros aspectos como la aptitud, capacidad y responsabilidad, que demuestren los trabajadores en el desempeño de las labores asignadas, aspectos más importantes que un dato cuantitativo como la edad.

Sin embargo, existe una práctica empresarial orientada hacia la contratación de personas con experiencia, lo cual excluye a la mayor parte de los jóvenes que han concluido sus estudios y quieren insertarse productivamente como empleados o bien los que desertan porque necesitan trabajar con la finalidad de obtener ingresos para mantener a la familia.

Es por eso que se debe tener en cuenta que la exclusión de la juventud de trabajos, porque no tienen experiencia, puede interpretarse como una alarmante condición de inseguridad laboral, puesto que a partir de esa marginación, los jóvenes solo pueden colocarse en el trabajo que encuentran, no en el que quisieran, limitando así la posibilidad de desarrollar una carrera profesional en una rama especializada de acuerdo a sus capacidades y preferencias, haciéndose consecuentemente, más cerrado el círculo vicioso de la pobreza.



A partir de esta marginación que enfrentan los jóvenes ante la posibilidad de obtener un primer empleo, es posible afirmar que la variable inequidad que enfrentan se encuentra invisibilizada en el discurso público sobre juventud, pues, a pesar de que el desempleo juvenil aparece con frecuencia en la agenda pública, las soluciones frecuentes como subsidios a la contratación o planes de capacitación y empleo, son medidas de corto plazo que omiten la revisión de la oferta educativa y laboral que la sociedad, en su conjunto, entrega a esos dos tercios de las y los jóvenes que estudiaron en el sistema municipalizado y se encuentran trabajando en contextos precarios, buscando trabajo o desocupados.

Otra de las razones de la invisibilización de la inequidad y la discriminación sobre jóvenes y trabajo por parte de los empleadores y en el discurso gubernamental, tiene que ver con las percepciones de los empleadores respecto de este segmento de jóvenes, cuyo capital cultural es débil, su experiencia laboral escasa, su conocimiento de las normas básicas de la cultura laboral y su apariencia no son muy adecuadas.

En peores situaciones se encuentran las mujeres jóvenes, puesto que no resulta casual que el acceso de estas al trabajo plantee mayores dificultades que en el caso de los hombres jóvenes, lo cual se refleja en mayores tasas de desempleo y menores salarios, lo cual indica que las mujeres, a lo largo de su vida laboral, reciben un menor premio a la experiencia que los hombres, bien sea porque acumulan menos experiencia debido trayectorias laborales interrumpidas o a discriminaciones salariales por ser mujeres.



Incluso, si se revisa con mayor profundidad la situación de exclusión laboral de los jóvenes en Guatemala, se encuentra que el menor acceso relativo a las oportunidades del mercado laboral se agudiza en los segmentos más pobres de la población femenina, de manera tal que las mujeres están sobre representadas en las categorías de menor valoración social y remuneración, y subrepresentadas entre los empleadores y cargos ejecutivos, puesto que se les ubica más en aquellos puestos que no requieren mayor escolaridad y tienen menores salarios, tales como tareas de limpieza, cocina y conserjería.

El problema de la discriminación laboral hacia los jóvenes se incrementa puesto que el Estado de manera general y la Inspección General de Trabajo en forma particular, no visualizan la misma, sino lo ven como una dinámica de las relaciones laborales, lo cual es un prejuicio que permite la reproducción del estereotipo relacionado con la heterogeneidad de lo juvenil como una situación de ignorancia y por lo tanto motivo de bajos salarios y condiciones precarias de seguridad social.

Es por eso que la actitud de la Inspección General de Trabajo opera en el nivel de los prejuicios contra los jóvenes, el cual responde a un sistema de exclusión acoplado a un sistema de desigualdad, en la cual existe una responsabilidad administrativa de parte de los inspectores de trabajo al no cumplir con su función de verificar el cumplimiento de las leyes laborales, lo cual se debe aplicar principalmente en el caso de los jóvenes, puesto que la normativa laboral vigente en Guatemala no establece diferencia en relación a salarios ni prestaciones laborales en función de la edad de los trabajadores.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala existe discriminación laboral hacia los jóvenes debido a que estos no han tenido formalmente actividades laborales vinculadas con la formación académica o técnica que brinda el sistema educativo público y privado, por lo que se consideran inexpertos, a partir de lo cual se tiene como práctica contratarlos pagándoles un salario inferior al establecido como salario mínimo y sin prestaciones laborales e incluso, en algunos casos, por considerárseles aprendices no reciben remuneración alguna, situación que conlleva la violación al derecho a un salario igual por trabajo prestado en igualdad de condiciones y eficiencia, prácticas que han sido toleradas por la Inspección General de Trabajo a pesar que su obligación es velar por el cumplimiento de las leyes laborales guatemaltecas, en las cuales no se encuentra regulado que los jóvenes reciban un salario inferior ni prestaciones laborales cuando laboran por primera vez.

Ante esta discriminación laboral en contra de los jóvenes debido a la falta de experiencia laboral de los mismos, la Inspección General de Trabajo debiera capacitar a los inspectores de trabajo, quienes tienen como obligación velar por el cumplimiento de las leyes laborales, para que denuncien ante los tribunales de trabajo a las empresas que lleven a cabo prácticas discriminatoras en relación al salario y el pago de prestaciones salariales en contra de los jóvenes que no tienen experiencia laboral, con lo cual evitarían tener responsabilidades administrativas por incumplimiento de sus funciones y atribuciones establecidas legalmente.





BIBLIOGRAFÍA

- ABDALÁ, Emilio. **Formación y empleabilidad de jóvenes**. Argentina: Ed. Astrea, 2014.
- CÓNDOR, Jorge. **Discriminación educativa en jóvenes**. España: Ed. Abelardo Perrot, 2012.
- DIETRICH, Sarah. **Migración de jóvenes guatemaltecos**. Costa Rica: Ed. Universidad de Costa Rica, 2016.
- DÍEZ SELVA, Manuel. **Derecho laboral**. España: Ed. Tirran lo Blanch, 2014.
- HERNÁNDEZ, Julio César. **Rejuvenecer Guatemala**. Guatemala: Ed. ICEFI, 2021.
- HORBARTH, Jorge. **Discriminación laboral hacia los jóvenes**. México: Ed. UNAM, 2015.
- MARTÍNEZ VALLE, Leonel. **Jóvenes y mercado de trabajo**. Colombia: Ed. Offset Gráfico Editores, S.A., 2016.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. España: Ed. Tecnos, 2018.
- TORRES, Víctor. **Discriminación salarial de los jóvenes**. Chile, Ed. Universidad Diego Portales, 2007.
- Veller, Jorge. **La inserción laboral de los jóvenes**. Chile: Ed. CEPAL, 2012.

Legislación:

- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo**. Decreto número 1441 del Congreso de la República. Guatemala, 1961.