

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



LA PROTECCIÓN DEL ESTADO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

JULIO EDGAR FRANCO ENRIQUEZ

GUATEMALA, OCTUBRE 2012

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

LA PROTECCIÓN DEL ESTADO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS



Guatemala, octubre 2012

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

DECANO: Lic. Avidán Ortíz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Licda. Rosario Gil Pérez

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



Lic. OTTO RENE VICENTE REVOLORIO
Abogado y Notario
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5 Av. 14-62 Zona 1 Of. 307 Guatemala. Tel. 57044504 – 50748242
Correo: ottovrderecho@yahoo.com



Guatemala, 14 de octubre de 2009.

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

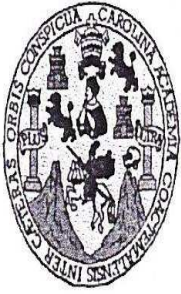
Distinguido Licenciado:



En atención al nombramiento como Asesor de Tesis, del Bachiller **JULIO EDGAR FRANCO ENRIQUEZ**, me dirijo a usted, haciendo referencia a la misma, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el Dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado,

EXPONGO:

- A) Con base en el oficio sin número de fecha dos de septiembre del dos mil nueve, se realiza el cambio del nombre de la tesis desarrollada el cual será denominada: **“LA PROTECCIÓN DEL ESTADO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS”**
- B) En la revisión del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con el autor, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, en argumento de lo anterior, procedí a revisar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron; el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones; el deductivo que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia. Las técnicas utilizadas fueron la observación y las encuestas. Además se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto a las conclusiones y recomendaciones, comparto los argumentos vertidos por el autor, puesto que las mismas se encuentran estructuradas de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.



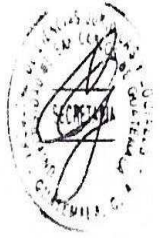
Lic. OTTO RENE VICENTE REVOLORIO

Abogado y Notario

Pos grado en Derecho Constitucional Comparado


5 Av. 14-62 Zona 1 Of. 307 Guatemala. Tel. 57044504 – 50748242

Correo: ottovrderecho@yahoo.com



- C) En cuanto al aporte o contribución científica, la presente investigación, se centra en la falta de políticas públicas en favor de las personas con minusvalía y el reto que enfrentan en materia laboral, cuando no existen fuentes de empleo a su favor.
- D) Se establece, que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de Usted, su deferente servidor.


Lic. Otto René Vicente Revolorio
Abogado y Notario
Col. 7095
Lic. Otto René Vicente Revolorio
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

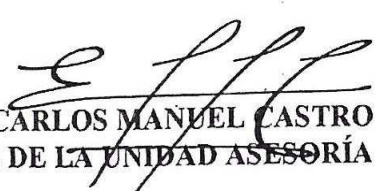
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.

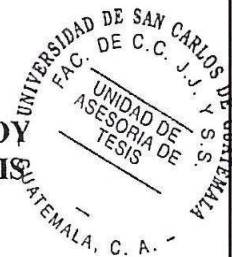


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, nueve de marzo de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JULIO EDGAR FRANCO ENRIQUEZ, Intitulado: "LA PROTECCIÓN DEL ESTADO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS."

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/Cpt



Lic. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario -Col. 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave. 14-62 zona 1. Oficina 307. Comercial Esmol
Tel 54006223



Guatemala, 11 de abril de 2011.

Licenciado :

Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Respetable Licenciado.

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha nueve de marzo del año dos mil once, en el cual se me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Revisor de Tesis del Bachiller **JULIO EDGAR FRANCO ENRIQUEZ**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, se establece lo siguiente:

I) El trabajo de tesis se denomina "**LA PROTECCIÓN DEL ESTADO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS**".

II) Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales en su momento se corrigieron, constando la presente tesis en cuatro capítulos realizados en un orden lógico y siendo un tema social y jurídicamente importante, realizar un aporte invaluable.

En relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público se establece lo siguiente: a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** El sustentante abarcó tópicos de importancia en materia laboral y social enfocado desde un punto de vista jurídico y laboral, por ser un tema importante que se enfoca a la protección del estado de las personas discapacitadas. b) **La metodología y técnicas de la investigación:** Para el desarrollo y preparación del presente trabajo de tesis se tiene como base el

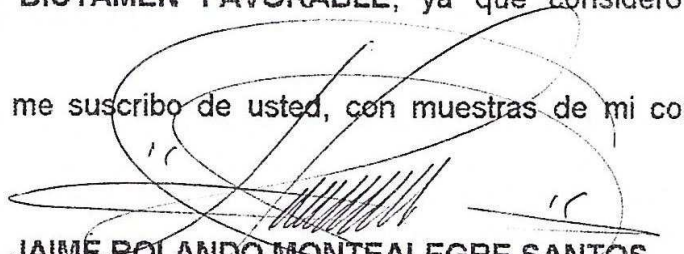


LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol
Teléfono. 54066223

método analítico, sistemático, inductivo, deductivo, así como las técnicas de observación y las encuestas ya que través de los cuales se estudio el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente es en cuanto al derecho del trabajo que tienen las personas discapacitadas en nuestro país, haciendo énfasis en la necesidad de crear programas para proteger a los que desarrollan una actividad laboral, así como la apertura de oportunidades de trabajo para ocupar a este sector de la población.; c) **La redacción** : la estructura formal de la tesis se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo; d) **Contribución científica**: el presente trabajo en su desarrollo constituye un aporte jurídico laboral, administrativo y científico, que ha cumplido con todo el procedimiento del método científico; e) **Conclusiones y recomendaciones**: Las mismas obedecen a una realidad social, jurídica y laboral. Conclusión importante a la cual arribó el sustentante es que la protección y la integración de las personas con discapacidad constituye uno de los principios rectores de la política social y económica, que impulsa el estado, conclusiones y recomendaciones que comparto con el autor puesto que las mismas se encuentran estructuradas al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas. Además se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.

IV) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por el sustentante, Bachiller **JULIO EDGAR FRANCO ENRIQUEZ**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima,


LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS.
Abogado y Notario
Col.: 4713.

Licenciado
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de septiembre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JULIO EDGAR FRANCO ENRIQUEZ, titulado LA PROTECCIÓN DEL ESTADO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BAMO/iyf.', written over a horizontal line.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario



DEDICATORIA

- A DIOS:** La luz de mi vida, le doy gracias porque me ha guiado y acompañado siempre en este largo caminar hasta lograr mis metas.
- A MI MADRE:** María Olimpia Enriquez Flores, por ser una bendición en mi vida y por compartir conmigo esta meta.
- A MI ESPOSA:** Ruth Emilza Aldana Orellana de Franco, por el apoyo incondicional a lo largo de mi carrera.
- A MIS HIJOS:** Julio Emanuel y Frieda Cecilia Franco Aldana, para que este triunfo, sea ejemplo de lucha y esfuerzo de superación.
- A MIS HERMANOS:** Por incentivar me en mi carrera profesional.
- A MIS CATEDRÁTICOS:** Quienes con sus enseñanzas me inspiran a ser un profesional digno.
- A MIS AMIGOS:** Por los gratos recuerdos y por formar parte de mi vida. En especial a Erwin Rubén Pirir Barrios y Lic. Hugo Raciél Méndez Rodríguez.
- A MIS ASESORES:** Por su aporte en cada fase del proceso de elaboración de esta tesis.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala a la cual me enorgullece pertenecer por ser grande entre las grandes.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme albergado durante los años de formación académica.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Las personas con discapacidad.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Problemas sociales de las personas con discapacidad.....	2
1.3. Obligaciones del Estado respecto de la discapacidad.....	4
1.4. El Consejo Nacional para la Atención de las Personas Discapacitadas.....	8
1.4.1. Integración.....	10
1.4.2. Funciones.....	11
1.4.3. Objetivos.....	12
1.5. Las personas discapacitadas y sus derechos.....	13

CAPÍTULO II

2. La institución del derecho del trabajo.....	23
2.1. Definición de derecho del trabajo.....	23
2.2. Naturaleza jurídica.....	24
2.2.1. Concepción privativa.....	24
2.2.2. Concepción publicista.....	25
2.2.3. Concepción dualista o mixta.....	25
2.2.4. Concepción social.....	26
2.3. Características ideológicas.....	27
2.4. Naturaleza jurídica.....	33

	Pág.
2.5. La relación de trabajo.....	35
2.6. El contrato individual de trabajo.....	37
2.6.1. Elementos.....	39
2.6.2. Características.....	40
2.7. Derechos y obligaciones del trabajador.....	41
2.8. Derechos y obligaciones de los patronos.....	44
2.9. Nulidad del contrato de trabajo.....	48
2.10. La discapacidad y la oportunidad laboral.....	49

CAPÍTULO III

3. Instituciones relacionadas con la protección del derecho del trabajo de personas minusválidas y normas jurídicas relacionadas.....	55
3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	55
3.2. La Inspección General de Trabajo.....	58
3.3. Políticas de protección al trabajo de las personas discapacitadas....	60
3.4. Legislación aplicable.....	61

CAPÍTULO IV

4. La creación de puestos de trabajo protegido.....	73
4.1. La flexibilidad laboral.....	73
4.2. Justificación de la reforma.....	77
4.3. Artículos que deben reformarse.....	85
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se ha realizado, con el objetivo de analizar los efectos negativos que sufren las personas que tienen alguna discapacidad, al verse marginados e incluso discriminados por el resto de la población. No existe una política pública que garantice la protección de los minusválidos.

La hipótesis se comprobó al demostrar la falta de políticas públicas que permitan la rehabilitación y reincorporación integral a la sociedad de las personas que padecen alguna minusvalía o discapacidad, por lo que se concluye que debe impulsarse su reinserción en actividades de índole social, familiar y laboral, consideradas normales para el resto de los habitantes del país.

El objetivo general, fue establecer la necesidad de incluir en las políticas estatales, planes, programas y proyectos que respeten la igualdad de oportunidades y accesibilidad de los servicios a favor de personas con discapacidad. Eliminando las acciones y disposiciones que, directa o indirectamente, promuevan la discriminación o les impidan tener acceso a programas y servicios en general.

Las teorías utilizadas en la presente investigación se centran en las instituciones tales como la persona, la capacidad, la capacidad de goce y de derecho, la incapacidad; los tipos de discapacidad; la protección de los discapacitados, instituciones públicas o privadas relacionadas con el tema de discapacidad, el derecho del trabajo, la discriminación entre otros.

La metodología utilizada fue el método analítico, para comprender los elementos o componentes característicos de la problemática que enfrentan los discapacitados guatemaltecos; el método sintético para estudiar el problema referido; el método

deductivo para conocer las distintas doctrinas que sobre este fenómeno existen en el ámbito jurídico y social; y por último las técnicas investigativas, siendo la bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio.

La presente investigación consta de cuatro capítulos: siendo el primero relacionado con las personas con discapacidad; el segundo, trata la institución del derecho del trabajo; el tercero, desarrolla lo relativo a las instituciones relacionadas con la protección del derecho del trabajo de personas minusválidas y normas jurídicas relacionadas; y finalmente el cuarto capítulo, trata sobre la creación de puestos de trabajo protegido.

En este estudio se pone en evidencia que el Estado es el garante de la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y debe declarar de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

CAPÍTULO I

1. Las personas con discapacidad

La historia de la humanidad, se encuentra con la realidad de que las luchas y presiones ejercidas por los pueblos o por grupos sociales, han ido impulsando la conquista de las libertades, el reconocimiento de la dignidad de la persona, la igualdad, la participación y la solidaridad.

Los derechos de las personas con discapacidad, se encuentran inmersos además dentro de los derechos humanos, puesto que como personas jurídicas individuales, deben ser reconocidos y protegidos sus derechos.

1.1. Definición

El Artículo 3 del Decreto 135-96 del Congreso de la República señala la definición legal de discapacidad estableciendo que: “Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite

substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona.”

El diccionario de la Lengua Española establece sobre la discapacidad: “Cualidad del discapacitado.”

El mismo texto establece que: “Discapacitado,da... Dicho de una persona: Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas...”

1.2. Problemas sociales de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos.

El mayor reto para los discapacitados ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

La Enciclopedia Encarta 2000, señala que: “Hasta la segunda mitad del siglo XX fue difícil que la sociedad reconociera que los discapacitados (aparte de su defecto específico) tenían las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población.

Por ello seguía existiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida. Había empresarios que se resistían a dar trabajo o promocionar a discapacitados, propietarios que se negaban a alquilarles sus casas y tribunales que a veces privaban a los discapacitados de derechos básicos como los de custodia de los hijos.

En las últimas décadas esta situación ha ido mejorando gracias a cambios en la legislación, a la actitud de la población y a la lucha de los discapacitados por sus derechos como ciudadanos e individuos productivos.”

Las personas con discapacidad, han encontrado una protección legal a través del Decreto número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de atención a las personas con discapacidad, a través del cual se crea lo que se

conoce como -CONADI- el que según la memoria de laborales de la institución establece: “CONADI fue creado como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad... .”¹

El objetivo primordial de la ley es hacer que las mismas puedan desarrollarse y ejercer sus derechos frente a la Sociedad, pretende que los discapacitados se sientan útiles desarrollando tareas acordes a su estado físico y mental, ellos tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios, pero no se han creado los mecanismos que permitan su incorporación al sector productivo del país.

1.3. Obligaciones del Estado respecto de la discapacidad

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce que es deber del Estado, frente a sus habitantes garantizar su protección y desarrollo, al señalar que su fin supremo es la realización del bien común, lo cual establece el

¹ Consejo Nacional para la Atención a Personas con Discapacidad. **Memoria de Labores 2000**, pág. 12

fundamento legal, para la creación de las instancias jurídico-políticas que coadyuven al desarrollo integral de la persona con discapacidad.

Específicamente, la Constitución en su Artículo 53 establece que es el Estado el obligado a garantizar la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

Los derechos sociales de las personas con discapacidad, serán pura quimera, si la legislación vigente no implementa medidas de Política Social, las cuales, a su vez, han de estar dotadas con partidas presupuestarias para llevar a cabo los programas globales y servicios que posibiliten la prevención, rehabilitación y atención para las personas con discapacidad.

Se requiere del esfuerzo de la Administración Pública, del Sector Productivo del país, del colectivo de personas con discapacidad y de toda la Sociedad, para

poder hacer realidad la igualdad de oportunidades, la participación y la solidaridad de todos los ciudadanos.

Dentro de los derechos que el Estado protege a favor de la población con discapacidad, podemos mencionar los siguientes:

- La creación de las instancias jurídico-políticas que coadyuven al desarrollo integral de la persona con discapacidad.
- Garantizar la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y la atención médico-social.
- La promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.
- El desarrollo integral de las personas con discapacidad, física, sensorial y/o psíquica (mental), la igualdad de condiciones, para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país.

- Incluir en las políticas, planes, programas y proyectos de sus instituciones los principios de igualdad de oportunidad y accesibilidad a los servicios que se presten a las personas con discapacidad.

- Propiciar que el entorno, los servicios y las instalaciones de atención al público de edificios públicos sean accesibles para las personas con discapacidad.

- Eliminar las acciones y disposiciones que, directa o indirectamente, promuevan la discriminación o impidan a las personas con discapacidad tener acceso a programas y servicios en general.

- Apoyar a las organizaciones de personas con discapacidad, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades.

- Garantizar el derecho de las organizaciones de personas con discapacidad de participar en las acciones relacionadas con la elaboración de planes, políticas, programas y servicios en los que estén involucrados.

- Promover las reformas legales, la aprobación de nuevas leyes y el análisis de la legislación vigente para propiciar la eliminación de las normas que discriminan a las personas con discapacidad.

- Contribuir al estudio y solución de los problemas nacionales, en lo relativo a la integración de las personas con discapacidad, a su familia y a las organizaciones de y para personas con discapacidad.

- Apoyar a los sectores de la sociedad y organizaciones sin fines lucrativos a la consecución de sus planes de trabajo, relacionados con las personas con discapacidad.

1.4. El Consejo Nacional para la Atención de las Personas Discapacitadas

El Decreto 135-96 del Congreso de la República, en el capítulo III hace referencia a la creación del Consejo Nacional para la Atención de las personas con discapacidad, estableciendo en su Artículo 22 que: “Se crea el Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad, como entidad autónoma, con

personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad. Su conformación orgánica, su funcionamiento y ámbito de acción estarán definidos en el reglamento de la presente ley. El Consejo Nacional tendrá plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, para lo cual elegirá entre sus miembros, a su junta directiva, para un período de dos años.”

De acuerdo con el plan estratégico 2001 – 2005, del Consejo Nacional para la atención de personas con Discapacidad – CONADI- establece que: “En 1998, el Ministerio de Salud Pública... realizaron El diagnóstico de las personas con discapacidad a causa del enfrentamiento armado en Guatemala... cubrió 22 departamentos del país y en el fueron certificados 1841 casos de discapacidad, de un total de 2,872 evaluados. El número de casos certificados equivale al 61% de los esperados, según estimaciones anteriores a la detección. Las principales necesidades de rehabilitación que manifestaron estas personas están relacionadas con el acceso al empleo.”²

² Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad. **Plan estratégico 2001-2005**, pág. 5

El Conadi, en la publicación relacionada, establece que: “De acuerdo con el perfil nacional para el abordaje de la discapacidad en Guatemala, la población de personas con discapacidad máxima podría estar en el rango de 1,800.000, que representa aproximadamente el 17% del total de la población”³

1.4.1. Integración

El Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad, estará integrado por delegados del sector público y de la sociedad civil, incluyendo las universidades del país, que realizan acciones en las diversas áreas, vinculadas a la rehabilitación integral, en materia de discapacidad (Artículo. 24 del Decreto 135-96 del Congreso de la República).

Por el sector público, se integra con: Un delegado de la Procuraduría de Derechos humanos; Un delegado del Ministerio de Educación; Un delegado del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; Un delegado del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; Un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Un

³ *Ibid*, pág. 8

delegado de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia; Un delegado de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por la Sociedad Civil, se integra con un número igual al de delegados representantes del sector público, electos dentro de organizaciones que realicen acciones en las diversas áreas de las políticas generales de rehabilitación integral de las personas con discapacidad, incluyendo a las asociaciones de padres de familia de personas con discapacidad; para lo cual, dentro de los 60 días posteriores a la vigencia de la presente ley, se convocará a una asamblea general de todas las organizaciones no gubernamentales respectivas, a efecto de elegir a sus delegados ante el Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad.

1.4.2. Funciones

El Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad tendrá las funciones siguientes: Diseñar las políticas generales de atención integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas

con discapacidad; cumplir y procurar porque se cumplan las normas de la presente ley.

1.4.3. Objetivos

Se visualiza por todos sus miembros como una entidad representativa, consolidada, con cobertura nacional, abierta, con la participación del 100% de las Instituciones públicas y privadas que abordan la temática de la discapacidad, así mismo se conciben dentro de sus objetivos los siguientes:

- Dentro de los objetivos generales se encuentran, el lograr la participación plena de las personas con discapacidad, de manera que puedan ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones, consiguiendo además la completa integración social y económica.

- Dentro de los objetivos específicos, están mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad y su familia. Ampliar la atención y cobertura de los servicios de atención a las personas con discapacidad bajo un enfoque

integral. Eliminar las acciones o disposiciones que directa o indirectamente promuevan la discriminación hacia las personas con discapacidad. Propiciar la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad y la eliminación de todo tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.

1.5. Las personas discapacitadas y sus derechos

Dentro de los derechos de que gozan las personas con discapacidad se pueden establecer entre otros los siguientes:

- El ejercicio del derecho de libertad de asociación, reunión y manifestación pacífica, dentro de los límites de la ley.
- Derecho a la educación desde la estimulación temprana hasta la educación superior, siempre y cuando su limitación física o mental se lo permita.
- Derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.

- El derecho a disfrutar, bajo las mismas condiciones, de los servicios de salud y del tratamiento de las enfermedades y su rehabilitación.

- Derecho al espacio físico y a medios de transporte.

- Acceso a la Información y a la Comunicación Las instituciones públicas y privadas deberán garantizar que la información correspondiente a la discapacidad, dirigida al público, sea accesible a todas las personas.

- Acceso a las actividades culturales, deportivas o recreativas, los espacios físicos en general y donde se realicen actividades culturales, deportivas o recreativas en particular, deberán ser accesibles a las personas con discapacidad.

La Constitución Política de la República establece en su Artículo 53: “Minusválidos. El Estado garantiza la protección de minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales...”

El Artículo 3 del Decreto 135-96 del Congreso de la República Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, señala la definición legal de discapacidad

estableciendo que: “Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de aquellas actividades que son consideradas normales para una persona.”

El diccionario de la Lengua Española establece sobre la discapacidad: “Cualidad del discapacitado.”

El mismo texto establece que: “Discapacitado (da)... Dicho de una persona: Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas...”

Las circunstancias que provocan que una persona sufra alguna discapacidad pueden ser diversas, ejemplo: La ceguera, sordera, pérdida de la movilidad, etc., por lo que es necesario determinar los tipos que existen, haciendo una referencia somera de las mismas:

- Síndrome de Down

Es un accidente genético al que cualquier persona esta expuesta. Es una alteración cromosómica, que ocurre en el momento de la concepción. Se produce en uno de cada 700 nacimientos, en todos los grupos étnicos y el

número de afectados suele ser mayor en los niños que en las niñas no se sabe con exactitud su origen.

Cada célula del organismo lleva en su interior el patrimonio genético que caracteriza a cada persona. Este está contenido en los cromosomas, que en número de 46 por cada célula, identifican a la especie humana. Estos se presentan pareados, de tal forma que existen 23 pares por cada célula. Cuando se gesta un nuevo ser, éste hereda dos copias de cada cromosoma: uno de la madre y otra del padre, claro que la suma de ambos dará nuevamente 46 (23+23). Sin embargo, hay veces que aparece un cromosoma extra en el par N°21 un cromosoma supernumerario, una especie de convidado de piedra y es esto lo que caracteriza al Síndrome de Down o Trisomía.

- La sordera

La sordera es la pérdida total de la audición. La prevención de la sordera es relativamente difícil debido a las numerosas causas que la provocan en los distintos períodos tales como: El prenatal, perinatal y posnatal.

La causa hereditaria o genética es la más importante y desgraciadamente poco previsible. En el período perinatal, la sordera se produce por problemas de partos anormales por causa fetal o materna. Dentro de las causas posnatales de sorderas, ocupa un lugar muy importante aún la meningitis bacteriana.

La otitis media produce habitualmente un deterioro paulatino de la audición. Así como la sordera producida por ruidos de alta intensidad.

La audiometría permite precisar el grado de sordera, evaluado en decibelios de pérdida, y su tipo. Así se distingue las sorderas de transmisión, que afectan al conducto auditivo externo (oído externo), el tímpano, la caja del tímpano y la cadena de huesecillos (oído medio), y las sorderas de percepción, que corresponden a una lesión de la cóclea o del nervio auditivo (oído interno).

- El autismo

El autismo, es un trastorno que afecta físicamente el aspecto comunicacional, lo cual provoca gran impotencia en los familiares. No hay cifras exactas en Guatemala de las personas con autismo, pero las estadísticas mundiales señalan que uno de cada diez mil nacidos vienen al mundo con este síndrome conductual.

El autismo es una discapacidad difícil de detectar y se define como un trastorno incurable que anula la capacidad de comunicarse. En 1943 se describió por primera vez.

La enfermedad es más común en los varones y en la mayoría de los casos va asociada a un retardo mental. Existen varias formas comprometidas; afectiva, social, cognitiva, de comunicación y lenguaje, entre otras. Según algunos

estudios, la causa del autismo es multi-factorial, puede ser producto de una rubéola materna hasta un problema hereditario, por lo cual no está bien definido.

Es un síndrome que tiene distintos niveles de compromiso; leve, severo y moderado, lo cual dependerá fundamentalmente de las causas que lo originen. Los casos de autismo se pueden dividir en dos grupos, de acuerdo a los grados de comunicación que estos presentan: los de baja y alta funcionalidad.

En este último se encuentran del síndrome de Asperguer, quienes tienen coeficiente intelectual superior al de la mayoría de los autistas. Se trata de personas inteligentes, brillantes que saben todo de memoria y tienen distintas capacidades fuera de lo común y disarmónicas, sin embargo, en cosas mínimas no cuentan con medios para relacionarse con el resto de la sociedad.

Por lo general, a los autistas se les suele confundir con personas con discapacidad mental; sin embargo, hay marcadas diferencias, porque no hay una evidente expresión de las emociones y, a veces, su coeficiente intelectual ni siquiera es bajo.

- Cardiopatías congénitas

Las comunicaciones ínter auriculares se producen por defectos en el tabique ínter auricular, lo cual hace que la sangre fluya desde la aurícula izquierda hacia la aurícula derecha. La localización del defecto en el tabique interauricular es variable, por lo que se suelen distinguir varios tipos. El defecto del tipo seno venoso se localiza en la parte alta del tabique interauricular, próximo a la entrada de la cava superior.

Un caso especial de cortocircuito izquierda-derecha a nivel auricular es el que se produce por la ausencia congénita del tabique interauricular, lo que da lugar a una aurícula única, que es una anomalía poco frecuente. La causa de los defectos del tabique interauricular no es bien conocida. Lo más frecuente es que se encuentren de forma aislada, sin causa evidente ni enfermedad concomitante.

En la mayoría de los casos, los niños y jóvenes con cardiopatías permanecen asintomáticos durante muchos años y el diagnóstico se hace frecuentemente en la edad adulta. En ocasiones los niños refieren disnea y astenia con los esfuerzos.

Estos niños suelen mostrar retraso en el desarrollo físico y propensión a las infecciones pulmonares. Las arritmias y la insuficiencia cardiaca derecha son poco frecuentes en los niños, las taquiarritmias dan lugar a palpitaciones y a veces los pacientes acuden con un cuadro de palpitaciones rápidas con

molestia precordial y disnea, generalmente debido a fibrilación auricular o taquicardia supraventricular.

- Psíquica

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes.

La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, así como el trastorno esquizomorfo y el síndrome orgánico.

- El mal de Alzheimer

Científicamente, se define como una demencia progresiva y degenerativa del cerebro. Provoca en un principio un deterioro en la memoria inmediata.

Las neuronas que controlan la memoria y el pensamiento se van deteriorando, interrumpiendo el paso de mensajes entre ellas.

El mal de Alzheimer es la demencia más frecuente en la población anciana, representando un 50 % de las demencias. Se calcula que en el mundo hay 22 millones de personas que la sufren y que en tres décadas habrá el doble.

- Mental

Según la American Association of Mental Retardation, el retraso mental alude a limitaciones sustanciales en el funcionamiento actual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que generalmente coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación tales como: Comunicación, auto-cuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, auto dirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, tiempo libre y trabajo. A menudo, junto a limitaciones específicas coexisten potencialidades en otras áreas adaptativas o capacidades personales.

- Visual

Es una visión insuficiente, aun con los mejores lentes correctivos, para realizar una tarea deseada. Desde el punto de vista funcional, pueden considerarse como personas con baja visión a aquellas que poseen un resto visual suficiente para ver la luz, orientarse por ella y emplearla con propósitos funcionales.

Aunque la ceguera puede ser provocada por algún accidente, también existen numerosas enfermedades que la desencadenan tales como: Catarata, glaucoma, leucomas corneales, retinopatía diabética, retinopatía del prematuro, catarata y glaucoma congénitas, atrofia óptica, distrofia retinal y retinosis pigmentaria, entre otras.

Existen diversas maneras de prevenir la discapacidad visual, como el evitar accidentes del tránsito, del trabajo y enfermedades ocupacionales; atención adecuada del embarazo; detección y registro de deficiencias en los recién nacidos y el asesoramiento genético a las familias en los casos de enfermedades hereditarias. La consulta oftalmológica precoz cuando hay antecedentes en la familia también contribuye a la prevención.

CAPÍTULO II

2. La institución del derecho del trabajo

2.1. Definición de derecho del trabajo

La enciclopedia Encarta 2000 establece: “Derecho del trabajo, conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

“Nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía...”⁴

⁴ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*, pág. 424

El trabajo humano es un objeto posible de negocio, es un bien inseparable de la persona del trabajador, debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.

2.2. Naturaleza jurídica

Para establecer la naturaleza del derecho del trabajo, debe hacerse referencia a las diferentes tesis siendo las siguientes:

2.2.1. Concepción privativa

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las

partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter totalmente dispositivo.

2.2.2. Concepción publicista

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general, es decir a la población en general.

2.2.3. Concepción dualista o mixta

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende

por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos, conforme a la autonomía de la voluntad.

2.2.4. Concepción social

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

No obstante las tesis anteriores, la ubicación del derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado, debe ceder ante el interés social o colectivo.

Lo expuesto, tiende a parecer que se encuentra inmerso en el derecho social que al derecho público.

“Si bien es cierto que algunos aspectos de esta disciplina mueven a aceptar esta tesis publicista, no puede negarse que el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada.⁵”

2.3. Características Ideológicas

La denominación de características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada, por los juslaboristas guatemaltecos, las mismas se encuentran contenidas en los considerandos cuarto, quinto y sexto del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, constituyendo los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio.

Enumerados de la siguiente manera:

- Tutelar;

- De Irrenunciabilidad;

- Imperatividad;

⁵ Fernández Molina, Fernando. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 24

- De realismo y objetividad;

- Democrático;

- De sencillez o antiformalismo;

- El conciliatorio;

- La equidad; y,

- La estabilidad.

A continuación se desarrolla, en que consiste cada una de las características ideológicas.

Respecto a la irrenunciabilidad, esta característica se refiere a que el derecho del trabajo, constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables para éste, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de

Trabajo, que son las aspiraciones máximas de protección a este sector de la población económicamente activa.

Respecto a la imperatividad, la literal C del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;"

El derecho del trabajo es tutelar, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Constituye un principio protector, porque se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito

de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

Es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.

Es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Es democrático, porque todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f), define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

Respecto a la sencillez, el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado, que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas.

El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras

disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil, por lo que se busca proteger al trabajador.

Es eminentemente conciliatorio, debido a que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo su sexto considerando estableciendo que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables..."

Respecto a la equidad, este principio persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

Respecto a la estabilidad este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo.

Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

2.4. Naturaleza jurídica

Debe recordarse el origen del derecho del trabajo, “...En un principio, y en función de su origen, se le llamo legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años mas tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas

tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.”⁶

El derecho del trabajo es una rama del derecho de tanta trascendencia social, que no puede quedar su estudio y desarrollo únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo, sino debe estar destinada a los trabajadores en general.

El derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, se estará en mayor

⁶ Mario de la Cueva. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pág. 57

posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden.

El estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo.

2.5. La relación de trabajo

El trabajo es considerado como el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.

Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

La relación de trabajo es: “La idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y

obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo.”⁷

Respecto a los sujetos que intervienen en la relación laboral, se establece que actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones.

Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

Conforme al Código de Trabajo, se establece en el Artículo tres que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Trabajador, se refiere entonces a todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado.

⁷ Cabanellas. **Ob. Cit.**, pág. 61

Respecto al patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 2 que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Sera entonces la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

2.6. El contrato individual de trabajo

“Contrato de trabajo. Es aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de

las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”⁸

El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe, la misma sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

⁸ *Ibid*, pág. 78

Debe entenderse por subordinación, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

2.6.1. Elementos

Para establecer los elementos del Contrato Individual de Trabajo, se hace referencia a elementos esenciales y personales.

Como elementos esenciales se puede mencionar los siguientes:

- El prestar un servicio o ejecutar una obra en forma personal;

- La dependencia continuada hacia el patrono, quien gira las órdenes e indica la forma en que se desarrollará el trabajo;

- La dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y,

- La retribución por el servicio desarrollado y las demás prestaciones de ley.

Dentro de los elementos personales, se encuentran los siguientes: El patrono y/o su representante; y el Trabajador.

2.6.2. Características

Las principales características del Contrato de Trabajo son las siguientes:

- Bilateral: De él se derivan obligaciones principales para las dos partes.
- Consensual: Basta el consentimiento de las partes.
- Oneroso: Implica una prestación mutua de contenido económico.
- Principal: No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.
- De tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones, no se agota de una determinada prestación.

Como efectos del contrato individual de trabajo, surgen derechos y obligaciones para las partes que lo celebran.

2.7. Derechos y obligaciones del trabajador

Derivado de una relación laboral, se establecen como derechos de los trabajadores guatemaltecos, dos aspectos básicos:

- Derecho a la remuneración por sus servicios.

- Condiciones dignas de trabajo.

La legislación guatemalteca, no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso, cualquier listado quedaría en breve superado en virtud el carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Se amplían y desprenden de la ley, los Pactos o Convenios Colectivos, de la costumbre y usos. Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones, los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características.

Por ser un muy amplio el aspecto de los derechos y obligaciones, a continuación se enuncian algunas obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, las cuales no son las únicas, debido a que existen otras normas que contemplan también obligaciones que deben ser observadas, así como las leyes de previsión social y los reglamentos de trabajo, por lo que se mencionan las siguientes:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

- Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Como prohibiciones se establecen y transcriben las contenidas en el Artículo 64 del Código de Trabajo, las cuales al igual:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; *(ms18)* d)

Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;

- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

2.8. Derechos y obligaciones de los patronos

Se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable.

Como derechos de los patronos se enuncian los siguientes, a manera de referencia:

- Derecho a la libre elección de los trabajadores.

- Derecho de adquisición del producto del trabajo.

- Facultad de mando y sus manifestaciones.

- Potestad disciplinaria.

- Reglamento interior de trabajo.

- Facultad premial de recompensa.

Para establecer las obligaciones del patrono o empleador, se cita las enunciadas por el licenciado Luis Fernández Molina, lo que se transcriben de la manera siguiente:

Por su contenido:

- Obligaciones no patrimoniales o éticas.

- Obligaciones patrimoniales.

Por su origen:

- Obligaciones legales.
- Obligaciones contractuales.

Por su beneficiario o acreedor.

- Frente a trabajadores.
- Frente a las autoridades laborales.”⁹

Como prohibiciones para los patronos se establecen y transcriben entre otras las contenidas en el Artículo 62 del Código Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.

⁹ Fernández Molina, **Ob. Cit**, pág. 48

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus Artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

2.9. Nulidad del contrato de trabajo

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la

Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

2.10. La discapacidad y la oportunidad laboral

En la actualidad en Guatemala, las personas con que sufren de alguna discapacidad, no son tomadas en cuenta para desarrollar alguna actividad laboral, en virtud de que no existe obligación para los empresarios, incluso para el propio Estado, el contratar a personas en dicha situación, lo cual limita el ámbito de desarrollo y oportunidad de colocación laboral para estas personas.

Un persona con discapacidad, debería ser evaluada por el Empresario y por el propio Estado a través de la Oficina Nacional del Servicio Civil, para desarrollar y aspirar a algún puesto de trabajo, ya que muchos aún gozan de la mayoría de sus facultades mentales y físicas, que le permitan aspirar a un puesto de trabajo, tiene el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como trabajadores. Los empresarios y el propio Estado, deben comenzar a descubrir este potencial, formulando políticas y programas dirigidas a promover las

posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados durante su vida laboral y a facilitar la reincorporación a la vida activa de los trabajadores que han perdido su empleo como consecuencia de sus discapacidades.

Los empleadores no están obligados a crear puestos de trabajo especiales, ni a contratar a personas discapacitadas, se tiene el concepto de que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario.

Estos obstáculos están impidiendo que las personas con discapacidad encuentren un trabajo que les permita ganarse dignamente la vida, atender las necesidades de sus familias y contribuir a la economía nacional.

Eso supone un gran despilfarro y una enorme pérdida, no sólo para las personas con discapacidad y sus familias, sino también para los empresarios y para el conjunto de la sociedad. La apertura del sector estatal y empresarial, debe ser regulado en forma obligatoria, para que puedan crearse actividades que den la

oportunidad de trabajo a las personas discapacitadas, por supuesto de acuerdo a sus aptitudes y destrezas, por medio del cual pueda obtener un ingreso económico estable, creando de esta manera una fuente de trabajo en forma obligatoria.

Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos.

El mayor reto para los discapacitados es convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

Los discapacitados, en el ejercicio de sus derechos, han luchado por establecer los siguientes principios:

- Ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre discapacidades;

- Conseguir que la sociedad realice cambios que les permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y social, facilitar el acceso con sillas de ruedas al transporte público, a edificios y a espectáculos.
- En la medida de lo posible, integrarse con la población capacitada y productiva.

La falta de regulación legal, para que se creen puestos de trabajo en el sector Estatal y el Sector Económico y Productivo del país, hace que el derecho a ocupar una plaza en el Estado o una empresa o industria sea difícil para las personas con discapacidad.

Las ofertas de empleo publicadas en los distintos diarios del país, son una clara muestra de que no existe interés por contratar a personas con discapacidad, máximo si las personas son de avanzada edad, el futuro empleado debe llenar ciertos requisitos para poder optar a la plaza que se ofrece. La garantía del derecho al trabajo, requiere la toma de conciencia de los legisladores, jueces, abogados y protagonistas de la relación laboral, en especial de los sectores

productivos del país e instituciones del Estado, que deben regular una protección que alcance a la legislación de fondo, es decir, que exista una norma que obligue a crear puestos de trabajo.

Los empleadores deben ser obligados, a jugar un papel importante en la promoción de oportunidades para las personas con discapacidad que buscan empleo, su permanencia en el mismo, de aquellos trabajadores que han adquirido una discapacidad durante su vida laboral y en el desarrollo de estrategias de reinserción laboral para quienes han perdido su empleo como consecuencia de una discapacidad.

De lo expuesto debe analizarse a las entidades productivas del país, así como a la Administración Pública como ente empleador.

Haciendo énfasis en el sector productivo del país, las empresas que cuenten con más de 30 trabajadores, deberían crear por lo menos una actividad laboral que pueda ser desarrollada por una persona con discapacidad, de acuerdo a las

actividades que debe desarrollar, será la persona que pueda optar al puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

3. Instituciones relacionadas con la protección del derecho del trabajo de personas minusválidas y normas jurídicas relacionadas

3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Esta institución tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Es el ente rector de la política laboral, de previsión social, promoción de empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico de trabajo y previsión social.

Corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

La intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado.

La aplicación de los convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del Departamento de Empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad.

La protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de

medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

Dentro de la multiplicidad de funciones del Ministerio de Trabajo, se enuncian las siguientes:

- Formular la política laboral, salarial y de salud ocupacional del país.

- Prevenir los conflictos laborales e intervenir de conformidad con la ley.

- Aprobar estatutos y reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones de trabajadores.

- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores.

- Estudiar, discutir, recomendar la ratificación de Convenios Internacionales.

3.2. La Inspección General de Trabajo

Es una de las dependencias más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo.

La función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores.

Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, sin perjuicio de que dicha Inspección deba ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que

figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Artículo 380 del Código de Trabajo.

Dentro de las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo es que se compruebe que, en determinada empresa se ha violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale.

Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los tribunales de trabajo y previsión social para que le impongan la sanción al patrono infractor.

Una peculiaridad importante es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los Inspectores por lo que la designación de los inspectores debe recaer en

personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el Inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho.

3.3. Políticas de protección al trabajo de las personas discapacitadas

Quedando establecido a lo largo de la presente investigación, que las personas con discapacidad, tienen los mismos derechos que el resto de las personas que habitan no solo éste país, sino el mundo entero, es necesario hacer positivas las normas que otorgan una protección Constitucional y ordinaria, velando por el desarrollo y cumplimiento de los derechos de los discapacitados.

El Decreto 135-96, del Congreso de la República, contiene la Ley de Atención a Personas con discapacidad, estableciendo la obligación del Estado y la Sociedad Civil, de incluir políticas, planes, programas y proyectos de instituciones, haciendo valer los principios de igualdad de oportunidad y accesibilidad a los servicios que presten a las personas con discapacidad. La creación del Consejo Nacional para la atención a personas con discapacidad, se realizó con el objetivo de que sus integrantes realicen acciones a favor de las personas con discapacidad, diseñando políticas generales de atención integral.

Se hace necesario reformar el Decreto 135-96 del Congreso de la República, estableciendo la obligatoriedad de crear actividades laborales, en las entidades del Estado, así como el Sector Económico, Industrial y Productivo, que puedan ser desarrolladas por personas con discapacidad, por lo que el Estado y cualquier Empresa, que cuente con más de treinta trabajadores, deben emplear por lo menos a una persona con discapacidad, permitiendo el desarrollo sostenible de este grupo de la sociedad que se encuentra marginado

3.4. Legislación aplicable

De la diversidad de leyes existentes en Guatemala, es necesario mencionar las principales, que fundamentan y protegen al derecho del trabajo, de las cuales se transcriben las normas que a juicio del autor son las de importancia y relevancia para la presente investigación:

- Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su título I, hace referencia a la persona humana, fines y deberes del Estado, es decir que enuncia la protección de los habitantes de su territorio, estableciendo lo siguiente:

Artículo 1o. Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

Artículo 2o. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Artículo 53. Minusválidos. El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios.

Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho a la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:...

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

Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores,

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

- **Código de Trabajo**

El código de Trabajo, recoge aspectos doctrinarios, así como la técnica jurídica, incorporando al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos Convenios Internacionales de trabajo; recoge además los principios que se aplican al derecho del trabajo, siendo los siguientes:

- a) Principio de tutelaridad.

- b) Principio evolutivo.

c) Principio de obligatoriedad.

d) Principio de realismo.

e) Principio de sencillez.

f) Principio conciliatorio.

Dentro del contenido del Código de Trabajo, las normas más relevantes que a juicio del autor de la presente investigación deben enunciarse son las siguientes:

Artículo 1o. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Artículo 6o. Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca....

Artículo 12. Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Artículo 14. El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2o. Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código; al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados.

Artículo 14. bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este Artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

Artículo 15. Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

Artículo 16. En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

Artículo 17. Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

- **Ley de Servicio Civil**

El Decreto Número 1748 del Congreso de la República, contiene las normas que desarrollan los objetivos y principios que garantiza al Estado la eficiente operación de los servicios públicos, afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del mismo; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado, corresponde igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramiento, ascensos y despidos.

Artículo 1. Carácter de la Ley. Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del

Estado. De consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad.

Artículo 2. Propósito. El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de Administración de personal.

Artículo 3. Principios. Son principios fundamentales de esta ley, los siguientes:

1. Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.

2. Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.

3. El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.

4. Los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.

5. A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la Administración Pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme

6. Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

Artículo 4. Servidor público. Para los efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.

Artículo 5. Fuentes Supletorias. Los casos no previstos en esta ley, deben ser resueltos de acuerdo con los principios fundamentales de la misma, las doctrinas de la administración de personal en el servicio público, la equidad, las leyes comunes y los principios generales del derecho.

CAPÍTULO IV

4. La creación de puestos de trabajo protegido

4.1. La flexibilidad laboral

El fenómeno de la flexibilidad laboral obedece a la idea, defendida por amplios sectores productivos de la población, de que, al relativizar el carácter tutelar del derecho del trabajo es posible asegurar un mejor comportamiento del empleo desde una perspectiva macroeconómica.

En otras palabras, flexibilizando barreras legales de proteccionismo laboral las empresas producirían más y mejor, generando, por tanto, más y mejores posibilidades de empleo.

El argumento de fondo de la flexibilidad laboral supone que al mejorar la productividad se provoca una mejor condición de empleo, incentivando, además, la generación de nuevos puestos de trabajo.

Este planteamiento que se ha materializado en gran parte en los países desarrollados, parte del análisis que indica que la vieja normativa proteccionista tutelar del trabajador, ya no se ajusta a los requerimientos de la economía globalizada.

Dicha normativa impide, en la actualidad, el desarrollo de la economía y el empleo, que al liberar barreras jurídicas, por ejemplo, reduciendo las exigencias legales del despido, se incentiva la contratación de nueva mano de obra, posibilitando un mejoramiento general en los niveles de empleo.

Discutible o no, se trata de un planteamiento que busca asegurar una relación coherente entre política social y económica.

Flexibilidad laboral es la exigencia que algunos sectores formulan al parlamento para que éste adecue las leyes del trabajo, haciéndolas acordes a los modernos sistemas macroeconómicos. La flexibilidad de costos salariales, permiten que el empleador pueda reducir costos de producción, a través de la reducción en las remuneraciones y otras prestaciones laborales.

La flexibilidad numérica, en cambio, se refiere a la posibilidad legal de reducir la cantidad de trabajadores a ocupar en el proceso productivo. Puede ser interna la que apunta a la reducción de la jornada de trabajo, o externa relacionada con la reducción del número de trabajadores.

La flexibilidad funcional, establece la relación con la disminución de los costos en el proceso productivo. Este tipo de flexibilidad puede ser interna supone la adaptación de la empresa a cambios en la forma de organizarla o externa (flexibiliza el sistema de despido).

La flexibilidad interna puede ser analizada desde tres puntos de vista, a saber, desde la jornada de trabajo, la suspensión del vínculo y desde la polifuncionalidad.

La flexibilidad interna en materia de jornada de trabajo, en este aspecto está muy ligada a la técnica de la flexibilidad numérica. Sugiere la posibilidad de realizar modificaciones convencionales al horario de ingreso y salida del trabajo; la facultad del trabajador de hacer un cómputo anual de las horas a trabajar,

distribuyéndola como quiera o, bien, que el trabajador libremente disminuya su jornada en períodos que no puede o no quiere trabajar del modo habitual.

La flexibilidad interna en materia de suspensión de la relación laboral, en este aspecto, la finalidad de la medida flexible se relaciona con la protección del empleo evitando despidos masivos durante crisis económicas.

La flexibilidad interna en materia de polifuncionalidad, otorga la facultad de contratar a un trabajador para que ejerza varias funciones, incentivando la capacitación y el estudio de nuevas carreras profesionales.

También hace referencia a la polifuncionalidad geográfica, es decir, la posibilidad de que el trabajador realice funciones en distintas regiones donde existan sucursales de la empresa, evitando así la contratación de nuevos trabajadores.

En lo relativo a la flexibilidad externa, lo que se busca es un tipo de legislación que facilite el despido. Así, por ejemplo, se ha legitimado la figura del despido sin expresión de causa y el despido masivo por necesidades de la empresa. Otra

forma de flexibilidad externa, es en relación con el incentivo a la jubilación anticipada.

4.2. Justificación de la reforma

La existencia de una Constitución es requisito sine qua non del régimen constitucional y de protección de los Derechos Humanos, solo cuando dicha Constitución es considerada como la expresión de los principios fundamentales que conforman el Constitucionalismo. El Estado de Guatemala, reconoce que los seres humanos poseen derechos para poder llevar una vida digna.

Estos deben ser respetados y garantizados por el Estado sin ningún tipo de discriminación. Se debe establecer una estructura institucional y legal que garantice su realización. La Constitución debe establecer postulados básicos del constitucionalismo que en esencia son: La división y limitación del poder ostentado por los gobernantes y el reconocimiento y afirmación de los derechos fundamentales del individuo, precisamente frente a ese poder, es decir los derechos de las personas con discapacidad.

Es importante que para que exista un orden constitucional que promulgue los postulados básicos del Constitucionalismo, es imperativo el respeto y subordinación de los gobernantes a la Constitución y los derechos y garantías que en ella se plasman. Los derechos humanos poseen ciertas características que se deben conocer y divulgar las cuales son:

- Innatos o inherentes

Todas las personas nacen con derechos que le pertenecen por su condición de seres humanos. Su origen no es el Estado o las leyes, decretos o títulos, sino la propia naturaleza o dignidad de la persona humana. Por eso cuando una ley viola los derechos humanos se la considera nula (sin valor) porque va contra la misma naturaleza humana.

- Inalienables e intransferibles

La persona humana no puede, sin afectar su dignidad, renunciar a sus derechos o negociarlos. Tampoco el Estado puede disponer de los derechos de los ciudadanos.

Se entiende que en situaciones extremas algunos derechos pueden ser limitados o suspendidos, pero nunca alienados, eliminados o extinguidos. Por un lado, el que por determinadas circunstancias se suspendan las garantías constitucionales no implica que desaparezcan o estén extinguidos los derechos, sino que por un lapso de tiempo limitado y dentro de las razones que originaron la suspensión, las formas de protección están sujetas a restricciones; sin embargo, el derecho a la vida, a no ser torturado, ni incomunicado, siguen vigentes.

El derecho a la participación política que contempla la elección de los gobernantes, el control de sus acciones, la participación en la toma de decisiones, entre otras cosas, no implica que se negocie los derechos con el político o partido político de nuestra elección.

- Universales

Son propios de la persona, todos los seres humanos poseen estos derechos, sin ninguna diferencia por edad, sexo, raza, idioma, nacionalidad, religión, condición económica o social, ideas políticas, preferencia sexual, impedimentos físicos o

mentales, enfermedad o cualquier otra condición. No admiten ninguna restricción o limitación a su ejercicio. No se puede argumentar alguna excusa para impedir que las personas ejerzan estos derechos.

- Inviolables

No deben ser violados, el Estado como principal responsable de su respeto no puede justificar nunca su violación.

- Internacionales

Gozan de un fuerte carácter de transnacionalidad, esto se inicia a partir de la creación de la Organización de las Naciones Unidas.

Como la humanidad es cambiante, las necesidades también, por ello a través del tiempo se van conquistando nuevos derechos, que una vez alcanzados forman parte del patrimonio de la dignidad humana. Una vez reconocidos formalmente los derechos humanos su vigencia no caduca (es decir, no vence nunca), aún superadas las situaciones coyunturales que llevaron a reivindicarlos.

- Obligatorios

Los derechos humanos imponen una obligación concreta a las personas y al Estado de respetarlos aunque no haya una ley que así lo diga. Queda claro entonces que es obligatorio respetar todos los derechos humanos que existan en las leyes guatemaltecas y también aquellos tratados internacionales en esta materia.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho, establece en su Artículo 1 preceptúa 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”.

La Declaración de Viena adoptada el 25 de junio de 1993 por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos afirma que: “Los Estados tienen el deber, sean cuales sean sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.”

Los Derechos Humanos son los derechos que tiene una persona por el hecho de ser un ser humano y los cuales el Estado está obligado a respetar y tienen como fundamento la dignidad del ser humano.

Después de cincuenta años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a pesar de los avances obtenidos en materia de política social relativa a la discapacidad, se sigue hablando de la falta de apoyo social que tienen las personas que presentan o sufren alguna discapacidad o minusvalía.

Los programas, servicios y prestaciones económicas destinados a la prevención, investigación y atención integral del colectivo siguen siendo insuficientes. En los antecedentes de la historia de los Derechos Humanos, se encuentran realidades de las luchas y presiones ejercidas por los pueblos que han impulsado la conquista de las libertades, el reconocimiento de la dignidad de la persona, la igualdad, la participación y la solidaridad.

Al tratar los derechos humanos se hace imprescindible abordar los derechos sociales, estos derechos sociales son pura quimera, si las recomendaciones y

legislaciones no están sustentadas en medidas de Política Social, las cuales, a su vez, están dotadas con partidas presupuestarias para llevar a cabo los programas globales y servicios que posibiliten la prevención, rehabilitación y atención de las personas discapacitadas, ello requerirá del esfuerzo de la Administración Pública, del colectivo de personas con discapacidad y el conglomerado social para poder hacer realidad la igualdad de oportunidades, la participación y la solidaridad de todos los ciudadanos.

La falta de acceso a la educación y la formación, los prejuicios respecto a la incapacidad de los discapacitados para trabajar, la carencia de servicios de asistencia y la ausencia de una legislación favorable al respecto, contribuyen a que se registren estos elevados índices de desempleo.

Para un trabajador en silla de ruedas, por ejemplo, los problemas de transporte y la simple falta de accesibilidad a los centros de trabajo pueden impedir su consideración para el desempeño de un puesto o su incorporación al mismo tras quedarse discapacitado.

Existe la necesidad de buscar el pleno desarrollo de las personas con discapacidad, el derecho a optar a plazas de trabajo, no a través de la preponderancia imponente y poderosa de la empresa, sino desde una condición a priori de las políticas de Estado, y a la luz de la urgencia e importancia del respeto de los derechos sociales de los discapacitados pero no sólo por el respeto de esos derechos sociales, sino también de los derechos y garantías constitucionales.

El empresario e incluso el Estado como ente patronal, no ha comprendido que el hombre que trabaja y que tiene alguna discapacidad, no pierde su condición de tal ni siquiera en el tiempo y lugar de trabajo, por ello sigue siendo sujeto de los demás derechos que le reconocen las leyes, afirmación esta que posee una serie de derivaciones, razón por la cual debe garantizarse el derecho a emplearse en alguna entidad del sector público o privado, no como facultad del patrono de otorgar el empleo o no, sino como obligatoriedad de crear actividades dentro de la empresa que puedan ser desarrolladas por discapacitados, generando empleo.

4.3. Artículos que deben reformarse

DECRETO NÚMERO ____2012

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el deber del Estado frente a sus habitantes, garantizando su protección y desarrollo, al señalar que su fin supremo es la realización del bien común. Por lo cual establece el fundamento legal, para la creación de las instancias jurídico-políticas que coadyuven al desarrollo integral de la persona con discapacidad.

Que la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 53 establece que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. Que en la

actualidad existen servicios fundamentales de rehabilitación de las personas con discapacidad a través de normas ordinarias y administrativas, las cuales están diseminadas en leyes dispersas que adolecen de un orden, de coordinación interinstitucional y multidisciplinario.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República,

DECRETA:

ARTÍCULO 1. Se reforma los Artículos 13 y 34 del Decreto No. 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

Artículo 13. Las instituciones públicas y las privadas deberán proveer a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo a y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes.

Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Artículo 34. El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad, tengan el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.

Las entidades públicas en sus diferentes departamentos, secciones o unidades, así como las empresas privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta (50), tienen la obligación de emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior a dos (2), los cuales serán aumentados 1 por cada 20 empleados más que se encuentren en las entidades públicas o empresas privadas y así sucesivamente.

En las pruebas selectivas para el ingreso en los puestos de la Administración Pública, así como de las Entidades Privadas del sector productivo del país, serán

admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, según las condiciones requeridas para cada puesto de trabajo. Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes en caso de duda, se someterán a una evaluación del Consejo Nacional para la atención a personas con discapacidad y su dictamen será vinculante.

ARTÍCULO 2. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO, PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DEL DOS MIL ONCE.

PRESIDENTE

SECRETARIO

CONCLUSIONES

1. La importancia del derecho del trabajo, no se puede subordinar a la riqueza del país, frente al interés general de las personas que padecen discapacidad.
2. De conformidad con la política de integración que consagra la Constitución Política de la República de Guatemala, respecto de los minusválidos, habrá de evitarse cualquier forma de marginación o aislamiento que afecte a las personas discapacitadas.
3. La protección y la integración de las personas con discapacidad constituye uno de los principios rectores de la política social y económica, que impulsa el Estado.
4. El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, CONADI, publica que de acuerdo con el perfil nacional para el abordaje de la discapacidad en Guatemala, la población de personas con discapacidad

máxima podría estar en el rango de 1,800.000, que representa aproximadamente el 17% del total de la población, lo cual incluye el derecho a la movilidad.

5. Las discapacidades pueden revestir diferentes grados. Así por ejemplo: entre dos personas con el síndrome de Down, una puede estar muy limitada en términos de actividad, mientras que la otra sólo ligeramente afectada y puede ser capaz de realizar un trabajo y ser casi autosuficiente.

RECOMENDACIONES

1. El Estado tendrá que fomentar el sistema de rehabilitación, y debe estar coordinado con los restantes servicios sociales, escolares y laborales, en las menores unidades posibles, para acercar el servicio a los usuarios y administrarlo descentralizadamente.
2. Elevar el nivel de vida de las personas discapacitadas, lo cual también limita su derecho de movilidad y desarrollo social y familiar, al no contar con un trabajo que les permita obtener su sustento diario.
3. El Estado, implemente políticas públicas certeras, que brinden espacios de trabajo, en el sector público y privado, sino en las entidades privadas, para promover el desarrollo adecuado de la familia.
4. El Estado debe velar porque las instalaciones, edificios y calles, sean adaptados gradualmente, en beneficio de los discapacitados, con el fin de permitir su movilidad hacia los lugares de trabajo.

5. Ponerse en conocimiento los diferente tipos de discapacidad que existen, con el fin de que los patronos tomen conciencia de que muchas personas, pueden valerse por si mismas y ser buenos trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCÁNTARA, José Antonio. **Cómo educar la autoestima**. Honduras. Ed. Pellis Prats R.L. Honduras. 2007.
- ARRIAZA, Roberto. **Problemas socio-económicos de Guatemala**. Guatemala Ed. Editexa 1995.
- BORJA SORIANO, Tomás. **Teoría general de las obligaciones**. México. Ed. Porrúa. 1959.
- BRICEÑO RUIZ. Albert. **Derecho Individual de Trabajo**. México. Ed. Harla 1985.
- CABANELLAS. Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 1979
- DE LA CUEVA. Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, (s.l.i.) México. Ed. Porrúa S.A. 1977
- GÁLVEZ CHÁVEZ. Wanerges Carmelino. **Los minusválidos guatemaltecos y su protección constitucional**, Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (s.e.) USAC. 1992.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Municipal 1974.
- MARTÍNEZ GAITAN, Enma Victoria. **El sistema de compensación de la incapacidad permanente e invalidez utilizado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, inadecuado e injusto para el sector laboral**. Guatemala. (s.e.) USAC. 1995.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, **Derecho del Trabajo**. México. Ed. Porrúa, S. A. México. 1980

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta México, D.F.

PACHECO G. Máximo, **Introducción al derecho**. Chile. Ed. Jurídica de Chile. 1976.

PÉREZ CAAL, Héctor Ovidio, **Desconocimiento de las leyes en materia laboral**. Guatemala. Ed. Práxis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1998.

RODRÍGUEZ ALBORES, Armando, **Los derechos humanos en Guatemala, análisis jurídico social**. Guatemala. Ed. Nahual. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1992.

SOPENA, Ramón, **Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española**. España. Ed. Ramón Sopena. 1980.

ZENTENO BARILLAS, Julio César. **La persona Jurídica**. Guatemala. Ed. Praxis. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales Universidad de San Carlos de Guatemala. 1986.

Legislación:

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

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas Discapacitadas. 1999.

Convención Interamericana Sobre los Derechos Humanos. 1969.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966.

Código Municipal. Decreto número 12-2002 del Congreso de la República. 2002.

Código Civil. Decreto Ley 106 Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. 1964.

Ley de Atención a las Personas con Discapacidad. Decreto número 135-96 del Congreso de la República. 1996.

Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto número 27-2003 del Congreso de la República. 2003.

Ley del Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala. 1968.