

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

**LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS A QUIENES SE LES
NIEGA EL DERECHO AL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO, EN BASE A CONVENIOS INTERNACIONALES
RATIFICADOS POR GUATEMALA**

OTTO RUBEN BARRERA HERNÁNDEZ

GUATEMALA, FEBRERO 2013

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

**LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS A QUIENES SE LES
NIEGA EL DERECHO AL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO, EN BASE A CONVENIOS INTERNACIONALES
RATIFICADOS POR GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

OTTO RUBEN BARRERA HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero 2013

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

DECANO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br.	Rocael López González
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Emilio Gutiérrez Cambranes
Vocal:	Lic.	Rodolfo Giovanni Celis López
Secretario:	Lic.	Héctor David España Pinetta

Segunda Fase

Presidenta:	Licda.	Ileana Nohemí Villatoro Fernández
Vocal:	Licda.	Judith Alvarado López
Secretario:	Lic.	Héctor David España Pinetta

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).

Licenciado Ludy Yovani Chinchilla Girón
Abogado y Notario
8ª. Avenida 15-70, zona 1, Oficina número 3, Ciudad de Guatemala
Teléfonos: 5472-2160 y 2230-5801



Ciudad de Guatemala, 31 de julio de 2012

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con el nombramiento de fecha veinte de enero de dos mil diez, fui designado por su despacho para proceder a la asesoría de tesis del Bachiller **OTTO RUBEN BARRERA HERNÁNDEZ**, con carné número **9614662**, en el proyecto intitulado “ **LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS A QUIENES SE LES NIEGA EL DERECHO AL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EN BASE A CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA**”, y para el efecto resulta procedente dictaminar respecto a la asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones:

- i. Procedí a asesorar el trabajo de tesis indicado, el cual contiene un análisis jurídico y doctrinario, referente a la discriminación que reciben las personas discapacitadas negándoseles el derecho al trabajo, así como su necesidad de regularlo en el Código de Trabajo, en base a convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.
- ii. Se distingue en el actual trabajo de tesis, el aporte científico, porque contiene información debidamente sistematizada dentro del ámbito del derecho laboral, específicamente en cuanto a todo lo relativo a las personas discapacitadas, así como la discriminación a que son objeto a pesar de existir una serie de convenios internacionales ratificados por Guatemala que garantizan sus derechos laborales, así mismo se resalta la importancia y necesidad de adecuar tales derechos en el Código de Trabajo, Decreto 1441.
- iii. En términos generales el presente trabajo de tesis contiene información plenamente establecida y formada a través de las etapas del conocimiento científico.
- iv. La redacción utilizada durante el desarrollo del presente trabajo de investigación es la adecuada. Asimismo, los objetivos se alcanzaron al establecer la necesidad de realizar una reforma al Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, en el sentido de incluir dentro del mismo, lo relativo a la discriminación por motivos de discapacidad física, psíquica y

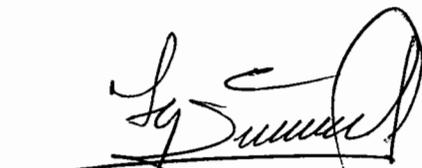


sensorial, ya que como actualmente se encuentra desarrollado, vulnera y discrimina a las personas que poseen este tipo de discapacidad, ya que son consideradas como no aptas para el trabajo.

- v. Durante el desarrollo del trabajo señalado se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo, estadístico, y, el método deductivo, por medio de los cuales se establece claramente la necesidad de realizar una reforma al Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, en el sentido de incluir dentro del mismo, lo relativo a la discriminación por motivos de discapacidad física, psíquica y sensorial, ya que como actualmente se encuentra desarrollado, vulnera y discrimina a dichas personas, ya que son consideradas como no aptas para el trabajo, a pesar de existir una serie convenios ratificados por Guatemala que garantizan tales derechos.
- vi. Las técnicas que se utilizaron fueron la documental, fichas bibliografías, encuestas y censos, con las cuales se recopiló toda la información relacionada con el tema.
- vii. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos.
- viii. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño en el cual se aplicaron las técnicas y métodos de investigación referidos; asimismo se comprueba la hipótesis planteada.

En razón de lo anterior, el presente trabajo de investigación cuenta con los requisitos legales establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, siendo procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que continúe con el trámite que corresponde, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Atentamente,


Lic. Ludy Yovani Chinchilla Girón
Colegiado: 8,547
Asesor
Lic. L. Yovani Chinchilla Girón
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 30 de agosto de 2012.

Atentamente, pase a la LICENCIADA SILVIA LUCRECIA ESCOBAR ORTIZ DE CONTRERAS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante OTTO RUBEN BARRERA HERNÁNDEZ, intitulado: "LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS A QUIENES SE LES NIEGA EL DERECHO AL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EN BASE A CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA."

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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".


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/sllh.

Licenciada
Silvia Lucrecia Escobar Ortiz de Contreras
7^a. Avenida 8-56, zona 1, Oficina número 604, Ciudad de Guatemala
Teléfonos: 2253-0311 y 4150-6333



Ciudad de Guatemala, 10 de septiembre de 2012

Licenciado
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De manera atenta me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento del nombramiento de fecha treinta de agosto de dos mil doce, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller **OTTO RUBEN BARRERA HERNÁNDEZ**, con carné número **9614662**, en el proyecto intitulado “ **LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS A QUIENES SE LES NIEGA EL DERECHO AL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EN BASE A CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA**”.

De conformidad con lo que preceptúa el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, se efectuó la **REVISIÓN** de la tesis, por lo que me permito emitir las siguientes opiniones:

- I. El bachiller **OTTO RUBEN BARRERA HERNÁNDEZ**, en su trabajo de investigación, en cuanto al contenido científico y técnico del tema desarrollado se establece que es de suma importancia en la sociedad guatemalteca y específicamente para las personas que sufren algún tipo de discapacidad en nuestro país, en virtud que en él, se plantea promover ante el Congreso de la República de Guatemala, una iniciativa de ley que venga a reformar el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, a efecto de incluir dentro del mismo, lo relativo a la discriminación por motivos de discapacidad física, psíquica y sensorial, ya que como actualmente se encuentra desarrollado, se vulnera y discrimina a las personas que poseen algún tipo de discapacidad, ya que son consideradas como no aptas para el trabajo a pesar de existir convenios internacionales ratificados por Guatemala que protegen los derechos laborales de dichas personas.
- II. En cuanto a la metodología y técnicas de investigación: para el desarrollo del tema el ponente realizó investigaciones bibliográficas, documentales así como consulta de encuestas y censos, convenios internacionales y leyes vigentes en materia laboral, utilizando los métodos técnicos y científicos adecuados para este tipo de investigación.

Licenciada
Silvia Lucrecia Escobar Ortiz de Contreras
7^a. Avenida 8-56, zona 1, Oficina número 604, Ciudad de Guatemala
Teléfonos: 2253-0311 y 4150-6333



- III. El orden lógico en el que fueron distribuidos los diferentes capítulos, conllevan una secuencia del tema objeto de estudio.
- IV. En opinión personal, luego del análisis de las diferentes conclusiones y recomendaciones del ponente, se concluye que ello, conlleva una importante contribución de carácter científico para las personas que sufren de algún tipo de discapacidad física, las cuales sufren discriminación por motivos de su condición para optar a un trabajo, ya que son consideradas como no aptas para el mismo, a pesar de existir una serie de convenios ratificados por Guatemala en los cuales se garantizan tales derechos.
- V. La redacción utilizada durante el desarrollo del presente trabajo de investigación es la adecuada para la comprensión del tema.

En virtud de lo anterior, concluyo que el presente trabajo de tesis, reúne los requisitos requeridos, llenando las expectativas que la hipótesis exige, para lo cual se emite el presente **DICTAMEN EN SENTIDO FAVORABLE**, para que continúe con el trámite respectivo

Sin otro particular, me suscribo, con muestras de consideración y respeto

Atentamente,


Licda. Silvia Lucrecia Escobar Ortiz de Contreras
Colegiado: 4,502
Revisor

**SILVIA LUGRECIA ESCOBAR
ORTIZ DE CONTRERAS
ABOGADO Y NOTARIO**

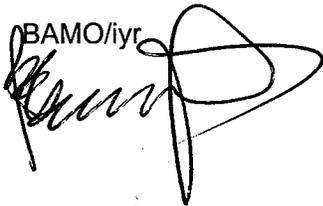


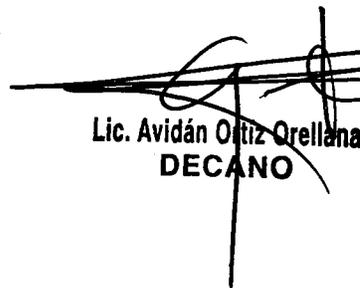
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



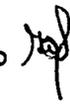
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de enero de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante OTTO RUBEN BARRERA HERNÁNDEZ, titulado LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS A QUIENES SE LES NIEGA EL DERECHO AL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EN BASE A CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/lyr



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario 



DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi Padre eterno, a Él sea la gloria y la honra, por haberme dado los medios y la sabiduría para culminar mi profesión; para Él es este triunfo.
- A MI ESPOSA:** Anabely García de Barrera, por su apoyo incondicional en todo momento; el cual no podría enumerar y por su disposición al dedicar innumerables horas a mi lado.
- A MIS HIJAS:** Katherine Yamileth y Suheily Berenice, por llenar mi vida con gozo y ser mi inspiración para seguir esforzándome día con día.
- A MIS PADRES:** Irma de Barrera y Otto Barrera, por su enseñanza e instrucción; el agradecimiento por sus ejemplos, esfuerzos y sacrificios.
- A MIS HERMANOS:** Eddy, Laura Marisol, Omar Enrique (QEPD) y Lucy Osmara, por su gran apoyo y que la culminación de este sueño, sea para ellos una chispa que encienda su deseo para alcanzar las metas profesionales trazadas.
- A MI FAMILIA:** Por todo el apoyo brindado, el cual es de gran valor para mi vida.
- A MI ASESOR Y REVISOR DE TESIS:** Licenciado Ludy Yovani Chinchilla Girón y Licenciada Silvia Lucrecia Escobar Ortiz de Contreras, con cariño, admiración y respeto.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme los conocimientos para poder llegar a ser un profesional de éxito.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Concepto.....	1
1.2. Antecedentes.....	4
1.3. Características.....	6
1.4. Principios fundamentales.....	10

CAPÍTULO II

2. Discriminación por motivo de discapacidad física.....	15
2.1. Discriminación.....	15
2.1.1. Definición.....	15
2.1.2. Antecedentes y surgimiento.....	17
2.1.3. Antecedentes Jurídicos Internacionales sobre la discapacidad en Materia Laboral.....	18
2.1.4 Tipos de discriminación.....	23
2.2. Discapacidad física.....	23
2.2.1. Definición.....	23
2.2.2. Población con discapacidad física y sus características.....	25
2.2.3. Situación actual de los trabajadores discapacitados.....	32



2.3. Discriminación laboral a personas con discapacidad.....	38
--------------------------------------------------------------	----

CAPÍTULO III

3. Análisis de la situación de los trabajadores con discapacidad y su protección, así como la necesidad de que se adecúe la legislación nacional a los convenios internacionales e incluirlos en el Código de Trabajo.....	45
3.1. Aspecto general.....	45
3.2. Análisis de los distintos convenios internacionales a favor del derecho de trabajo de las personas con discapacidad....	45
3.2.1. Declaración de los Derechos del Retrasado Mental.....	45
3.2.2. Declaración de los Derechos de los Impedidos.....	46
3.2.3. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad.....	48
3.2.4. Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas) 1983.....	48
3.2.5. Recomendación 168. Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas.....	50
3.2.6. Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos.....	52
3.2.7. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.....	53



3.2.8. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Organización de Estados Americanos).....	57
3.2.9. XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 14 y 15 de noviembre de 2003.....	60
3.2.10. Declaración del Decenio de las Américas.....	61
3.3. Intervención del Ministerio de Trabajo a favor de personas con discapacidad y medidas en contra de la discriminación...	63
3.4. Leyes nacionales.....	64

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la discriminación que reciben las personas discapacitadas a quienes se les niega el derecho al trabajo y la necesidad de su regulación en el Código de Trabajo, en base a Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.....	75
4.1 Código de Trabajo.....	75
4.2 Código de Trabajo y discriminación.....	76
4.3 Readecuación del Código de Trabajo en base a los Convenios, Declaraciones y Convenciones Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.....	80
4.4 Aplicación en caso de ser regulado en el Código de Trabajo...	81

Pág.

CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89





INTRODUCCIÓN

Esta investigación constituye un estudio científico, jurídico y doctrinario, sobre el tema referente a la discriminación que reciben las personas discapacitadas negándoseles el derecho al trabajo, así como su necesidad de regularlo en el Código de Trabajo, en base a convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala; en el presente trabajo se analiza la posibilidad y conveniencia sobre la necesidad que tendrá para la legislación laboral contenida en el Código de Trabajo, Decreto 1441, realizar dichas reformas ya que actualmente no existe ninguna regulación específica que proteja a las personas que sufren algún tipo de discapacidad, a pesar que Guatemala ha ratificado varios convenios, tratados y convenciones internacionales que protegen los derechos laborales de dichas personas.

Dentro del desarrollo del trabajo se comprueba la hipótesis planteada en el plan de investigación, la cual indica la discriminación de las personas discapacitadas a quienes se les niega el derecho al trabajo y la necesidad de su regulación en el Código de Trabajo, en base a convenios internacionales ratificados por Guatemala.

El objetivo general planteado es efectuar un análisis jurídico, doctrinario y práctico referente a lo que sucede en la realidad con los trabajadores discapacitados respecto a sus derechos, conforme el Código de Trabajo, y lo que regulan para el efecto innumerables convenios internacionales sobre discriminación e igualdad en el empleo y la necesidad de que se adecúe la legislación ordinaria vigente, para que permita crear obligaciones para el Estado de Guatemala respecto a la



adopción de medidas de protección, de seguridad, así como de previsión en el caso de los trabajadores discapacitados que son aptos para el trabajo, en base a convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.

La investigación se estructuró en cuatro capítulos: el primer capítulo, desarrolla el derecho del trabajo, su concepto, antecedentes, características y sus principios fundamentales; el segundo capítulo, establece todo lo relativo a la discriminación por motivo de discapacidad física; el tercer capítulo, aborda el análisis de la situación de los trabajadores con discapacidad y su protección, así como la necesidad de que se adecúe la legislación nacional a los convenios internacionales e incluirlos en el Código de Trabajo; por último, el cuarto capítulo, desarrolla lo referente a la discriminación que reciben las personas discapacitadas a quienes se les niega el derecho al trabajo y la necesidad de su regulación en el Código de Trabajo, en base a Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

Los métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo, estadístico, y, el método deductivo, siendo las técnicas utilizadas la investigación documental, bibliográfica y de leyes vigentes, por medio de los cuales se establece claramente la necesidad de realizar una reforma al Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, en el sentido de incluir dentro del mismo, lo relativo a la discriminación por motivos de discapacidad física, psíquica y sensorial, ya que como actualmente se encuentra desarrollado, vulnera y discrimina a dichas personas, ya que son consideradas como no aptas para el trabajo, a pesar de existir una serie de convenios ratificados por el Estado de Guatemala que garantizan tales derechos.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

Cuando se habla de derecho de trabajo se toman en cuenta las obligaciones y limitaciones que son impuestas tanto a patronos como a trabajadores en la ley, así como la aplicación de las normas y principios en que se debe basar la contratación laboral, también las remuneraciones a que se hacen acreedores los trabajadores durante la existencia del contrato de trabajo, puede decirse que el derecho del trabajo cobra existencia a través de reconocer derechos a favor de una clase social que aporta su fuerza de trabajo a cambio de recibir un pago o remuneración y otra, el patrono que necesita del trabajador para producir bienes y servicios. Ambos deben mostrarse de acuerdo ya que se necesitan a pesar de ser antagónicos.

1.1 Concepto

Para poder comprender qué es el derecho del trabajo primero se debe entender el término derecho al menos de manera muy general. Como se sabe la sociedad humana es una organización muy compleja, dado que a lo largo de su evolución ha creado muchísimas instituciones, con ello dio origen a diversas formas de cultura y civilizaciones, cuyo análisis constituye un estudio sumamente importante. Para el análisis de dichas instituciones se hacen necesarias las ciencias sociales que entre estas se encuentran la antropología, etnografía, historia y, en lo que corresponde a esta tesis, al derecho, que es un conjunto de normas emitidas por el Estado para



regular la vida en sociedad. De esta manera se busca evitar los conflictos, la lucha de clases, etc.¹

La palabra derecho es empleada para referirse a diversos significados del fenómeno jurídico; proviene del latín *directum* que significa directo y también del latín *dirigere* que significa enderezar, guiar, dirigir, en consecuencia en sentido lato, quiere decir recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro.² El término derecho es definido como un sistema coactivo de normas generadoras de autorizaciones y deberes que tienen por objeto, ordenar de cierto modo la conducta de los hombres, dentro de las relaciones sociales que establecen tendencias a la satisfacción de sus necesidades en una organización estatal determinada, con el fin de mantener dicha organización, y lograr la realización de los intereses a ella inherentes.³ Es un sistema porque está debidamente estructurado y es coactivo porque sus preceptos, aún en contra de su voluntad, se imponen a la población del correspondiente Estado. El derecho ya existe para un individuo, aún cuando éste aun no haya nacido, en el caso del derecho del trabajo, nace a partir de iniciada la relación de trabajo y ésta puede iniciar aún sin haberse firmado un contrato.

El derecho del trabajo, por su parte, es definido por Guillermo Cabanellas como “el conjunto de teorías normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e

¹ Arriaza, Roberto. **Estudios sociales**. Pág. 14

² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 311

³ Alvarado, Romeo. **Introducción al derecho I**. Pág. 28



independientes”.⁴ También definido como “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.⁵

El derecho del trabajo se ocupa en regular más allá de las consecuencias de las relaciones del trabajo como lo serían el salario, la armonía de las relaciones trabajador-empendedor en los respectivos ámbitos sociales de cada país y su grado de desarrollo social porque se adentra en las condiciones en que participan el patrono y el trabajador, quienes son los sujetos del derecho, debe entonces responder al fin de justicia del ámbito de sujetos desiguales en esencia, pero unidos en el ámbito jurídico.

En afinidad con ambas definiciones el derecho del trabajo es el conjunto de leyes y normas que establecen las condiciones laborales del empleador, así como la relación jurídica entre el patrono y el trabajador, por cuanto busca sean respetadas ambas partes pero sobre todo al trabajador en el ámbito jurídico a fin de beneficiarse con su salario, prestaciones, el contrato laboral, condiciones en la realización del trabajo y algunas otras situaciones y circunstancias devienen de la relación trabajo.

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II Pág. 116

⁵ Ossorio, **Ob. Cit**; Pág. 321



1.2 Antecedentes

Los estudiosos de las ciencias sociales afirman que las sociedades humanas en su desarrollo económico han pasado por diversas etapas históricas, las cuales se identifican como comunidad primitiva, sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema sociales⁶.

Éstas también conocidas de otra manera como fases económico-sociales entre las cuales se encuentran:⁷

Fase de los colectores: Ha sido calificada como la etapa más primitiva y sencilla de la economía humana, en la que el hombre se procuraba sus alimentos tomándolos con su propia mano, tal y como la naturaleza se los brindaba. El hombre que vive durante esta fase carece de instrumentos de caza y labranza, valiéndose a los sumo de un palo para capturar al animal o extraer la raíz vegetal.

Fase de los cazadores: Surge esta fase cuando el hombre llega a servirse de instrumentos y armas más perfeccionadas, así pudo defenderse de los animales, matarlos y convertirlos en su alimento.

Fase del pastoreo: La domesticación de los animales significó un considerable adelanto en el sistema de apropiación de los recursos naturales por parte del hombre.

⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 3

⁷ Arriaza, Roberto. **Estudios sociales**. Pág. 51



Fase agraria: Con la agricultura se afirma la vida sedentaria de los pueblos. El tipo de agricultura practicado por las agrupaciones que no superan aún la etapa de la economía familiar, es la horticultura. Sin embargo, el comercio empieza a desarrollarse y con ello la agricultura adquiere un mayor volumen de producción. Sus técnicas fueron mejoradas, había más cantidad de personas para la realización de los trabajos agrícolas. Se consiguió nuevos instrumentos de labranza. Inicia la esclavitud, que si bien ya había sido iniciada en la fase del pastoreo, se intensifica durante la fase agraria.

Fase manufacturera: Fundamentalmente se inicia esta fase cuando el hombre inventa el primer instrumento de trabajo. Pero es en la edad media cuando realmente aparece la industria manufacturera doméstica, luego los grandes talleres organizados en maestros, oficiales y aprendices, agrupados además en gremios, según fuera el oficio que cada grupo tuviera.

Fase industrial: Esta se dio durante el último tercio del siglo XVIII, con la utilización de la máquina de vapor.

Al analizar estas sociedades se reconoce que en la comunidad primitiva no existían más que gérmenes de lo que ahora es el trabajo, y tanto en la sociedad esclavista como en la sociedad feudal es imposible que existiera derecho del trabajo ya que en la sociedad esclavista la única manera de trabajo era desde que se nacía y era forzosa, de la misma manera en la sociedad feudal en donde a cambio de un techo y comida el siervo se sometía al terrateniente y en menor grado en el caso de los colonos libres quienes no estaban sometidos al feudo, es decir, que podían trasladarse de un lugar a

otro. Es por ello que se puede afirmar que el inicio del sistema capitalista es la etapa histórica en la que nace el derecho del trabajo, porque en esa la etapa de las reglas que rigen las relaciones de producción adquieren categoría de derecho.

El crecimiento del comercio entre ciudades se convirtió en mayor producción y tecnificación por medio de la producción en serie, con ello diversos sucesos históricos que hicieron cambiar el sistema de producción entre estos como la Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica y la Revolución Francesa muy ligados a la revolución industrial que provocaron grandes cambios en orden económico, político y sobre todo ideológico, que trajeron consigo crecimiento acelerado de empresas con mejor maquinaria y más recurso humano, dando paso entonces al sistema capitalista que ahora se caracteriza porque la producción está esquematizada y en poder de un sector minoritario que posee la riqueza teniendo por lo tanto la propiedad de los medios de producción, el capital, y otro sector minoritario de la población a través de la prestación de su servicio, su fuerza de trabajo, el cual hace posible la producción.

1.3 Características

La legislación laboral fue dotada de características o principios que, como tales, tiendan proteger y definir los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos en una relación laboral; en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se definieron como características ideológicas definiéndolas de la siguiente manera, a saber:⁸

⁸ Echeverría, **Ob. Cit**; pág. 17



a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.

Con este principio se define el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, basado en la literal b) del Cuarto Considerando del Código del Trabajo, las Garantías Sociales Mínimas o Derechos Sociales Mínimos que avalan a los empleados mediante la contratación individual o colectiva por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Como por ejemplo la obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos en comparación con extranjeros, los límites máximos de la jornada de trabajo, la obligación del Estado de fijar en forma periódica los salarios mínimos para cada actividad económica, etc.

c) Los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Aunado al principio anterior que implican las garantías mínimas al trabajador, que según el Artículo 12 del Código de trabajo son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República y el código de trabajo otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera. Este principio establece que estas garantías no son eludibles y su cumplimiento es obligatorio.

d) El derecho del trabajo es necesario e imperativo.

La historia ha demostrado el constante antagonismo entre las relaciones de trabajo, estas marcadas por la discriminación, abusos y otras maneras de exclusión por parte de los dueños de los medios de producción hacia los de la clase obrera, se hizo necesario e imprescindible el derecho del trabajo para crear límites que establezcan las condiciones necesarias dentro de un ambiente laboral que permita a ambas partes relacionarse, condicionadas por normas de carácter constitucional y así equilibrar los diversos factores y desigualdades de orden económico-social entre patronos y trabajadores; este derecho, por lo tanto, es imperativo al buscar el cumplimiento exacto de dichas normas.

e) El derecho del trabajo es realista y objetivo.

Se basa en las condiciones reales del individuo ya que los estudia desde su realidad social, se enfoca ante todo en de las partes para así poderse resolver un caso de manera imparcial; también es objetivo porque se esfuerza por solventar los asuntos con criterio social y a base de hechos concretos. Sea por ejemplo el de modificar la capacidad por edad para el menor trabajador regulado en el Artículo 31 del Código de trabajo o la diferencia de las sanciones que se impongan a patronos y trabajadores, regulado en el Artículo 272 del mismo código.

f) El derecho del trabajo es una rama del derecho público.



Según lo indica el Código de Trabajo en su parte considerativa establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Esto entonces determina su aplicación forzosa, y determina la finalidad que tiene al ordenar que al ocurrir su aplicación, al interés privado tiene que ceder ante el interés social o colectivo. Entonces este aunque no intervenga directamente el Estado, siempre debe darse en función del interés social o colectivo.

g) El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.

Dado que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, y estos son la mayoría de la población. Esto, de acuerdo con la literal f) del Cuarto Considerando, del Código de Trabajo.

La dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

h) El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores.

La literal a) del Cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: "El Derecho del Trabajo es Tutelar de los Trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente". A través de este



principio se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, al relacionarlo entonces con el principio de garantías sociales mínimas y a concebir que es el sustento ideológico de ese otro principio, lo cual es correcto; sin embargo este principio se cumple en su mayoría en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes (el trabajador), está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales equánimes, y se hace necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad. Entonces se puede afirmar que dependiendo de los elementos materiales del hecho, y asumiendo que hubiese una situación desfavorable al trabajador, entonces el legislador debe otorgar protección jurídica preferente al trabajador.

1.4 Principios fundamentales

Principio es definido como fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia⁹. Los principios pueden ser considerados también como condiciones básicas o conceptos elementales. A continuación se describen algunos principios esenciales del derecho de trabajo:¹⁰

- Principio de tutelaridad

Este principio no sólo es el germen del origen del derecho de trabajo sino también de su actual sustentación. Las normas de origen de este principio surgieron como una voz

⁹ Goldstein, Mabel. **Consultor magno: diccionario jurídico**. Pág. 448

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4



de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las largas jornadas; contra el trabajo insalubre de menores de edad; contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de proporciones y proyección. Consecuente de lo anterior ahora un grueso sector de la doctrina considera que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

- Principio evolutivo

Este principio se refiere a que el derecho del trabajo se encuentra en constante movimiento. Esto implica que sabe adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. Está inspirado de una dinámica muy característica que se deriva precisamente de su principio fundamental de proteger al trabajador, se ha expandido constantemente desde sus inicios que pueden ser en dos sentidos:

- Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- Como una tendencia a regular cada vez más las relaciones entre patronos y trabajadores.

- Principio de obligatoriedad

Para que el derecho del trabajo pueda cumplir sus objetivos, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto significa que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad



de ambas partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Las normas laborales deben entender aún frente, o en contra, del mismo trabajador. Caso contrario no podría funcionar el sistema laboral en la forma en que está constituido y según las premisas en que se fundamenta en la que el empleador puede abusar del trabajador necesitado. Aunque el trabajador renuncie a alguno de sus derechos en materia laboral, ésta resulta nula, ya que no depende de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

- Principio de realismo

Si bien el derecho del trabajo procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Aunque la tutelaridad aplique a la protección del trabajador, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los trabajadores. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo. Entonces para intervenir en el apoyo del derecho del trabajo, se debe tomar en cuenta este principio, en beneficio del mismo trabajador.

Ese realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial, que responde a una situación externa concreta.

En conclusión, este principio pretende no únicamente los intereses de los trabajadores, sino de armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del



marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de la mayoría de la sociedad que es el proletariado.

- Principio de sencillez

Debido a que el derecho de trabajo va dirigido a la mayoría de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, debe entonces formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.





CAPÍTULO II

2. Discriminación por motivo de discapacidad física

2.1 Discriminación

La discriminación es una de las actitudes que más ha plagado a la población mundial y Guatemala no es la excepción. A continuación se definen términos relacionados estrechamente a la discriminación.

2.1.1 Definición

Según la Real Academia Española discriminación viene del latín *discriminare*, y es definido como separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. También dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.¹¹

La discriminación además es descrita como “la valoración generalizada y definitiva de unas diferencias, biológicas o culturales, reales o imaginarias, en provecho de un grupo y en detrimento del otro, con el fin de justificar una agresión y un sistema de dominación. Estas actitudes pueden expresarse como conductas, prácticas racistas o

¹¹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Editorial Espasa – Calpe. Pág. 536

ideologías que como tales se expanden a todo el campo social formando parte del imaginario colectivo”.¹² Estas conductas o prácticas pueden proceder de una clase social, de un grupo étnico o de alguna comunidad: también pudiese provenir de las instituciones o del Estado.

Se discierne, entonces, que discriminación es la acción de hacer una diferencia real o imaginaria en cuanto a cultura, religión, raza, ideología política, condición física y con ello se justifica un sentimiento de superioridad por sobre quien se difiere.

La discriminación afecta a minorías que, según Manuel Ossorio, es definida como los grupos de población de un Estado que por su raza, religión, lengua o costumbres se diferencian de la mayoría de esa población.¹³

Términos relacionados con la discriminación como segregación y racismo suelen confundirse, por su parte segregación se inscribe en el espacio geográfico y político, y delimita las fronteras de los diferentes grupos étnicos, haciendo que el principio de diferenciación esté mas relacionado a los factores puramente culturales, sociales y económicos que a diferencias raciales. Entonces la segregación étnica o cultural supone una política de no integración, mientras que la discriminación estaría más vinculada al rechazo biológico o cultural de un grupo étnico por otro cuando se trata de ocupar espacios comunes.¹⁴

¹² Marta Casaús Aarhus, **La metamorfosis del racismo en Guatemala**, Guatemala: Cholsamaj; 2002 Págs. 28-29.

¹³ Ossorio, Manuel, Diccionario jurídico. Pág. 236

¹⁴ Michel Wieviorka, **El Espacio del Racismo**, Barcelona: Paidós, 1992, Pág. 171



2.1.2 Antecedentes y surgimiento

Al exponer el origen de la discriminación es necesario mencionar a la sociedad colonial como un pilar importante en la base de la estructura social guatemalteca. Durante el período colonial, se sentaron las bases económicas, políticas y sociales de la sociedad colonial y aunado a ello, la validez para toda forma de discriminación de raza, religión, diferencias biológicas, ideología, política, etc.

A partir del siglo XIX y XX podía ser posible la reducción de cualquier forma de discriminación, sin embargo éste no se redujo, la irrupción de nuevos actores sociales, la modificación sustancial del agro guatemalteco y las reformas liberales produjeron solamente unos pocos cambios a la discriminación, en el ambiente cultural de las décadas de 1920 a las de 1950, se vio el despertar de la cultura maya y el estudio de sus huellas en las comunidades indígenas, pero es en los años de 1970 a 1985 cuando por primera vez en la historia de Guatemala, incorporaron masivamente a la población indígena en sus filas y asumieron el racismo como uno de los puntos clave de sus reivindicaciones políticas e ideológicas, con ello el profundo desprecio de los militares hacia los indígenas, fruto de la discriminación del país iniciada desde hace muchos años antes, siendo entonces justificable el exterminio de la población indígena.

A nivel mundial se puede decir que un hecho puntual de discriminación en su máxima expresión fue la practicada durante el gobierno presidencial de la etapa de la Alemania nazi por Adolfo Hitler en los años 1940 en adelante, cuando a partir de pensamientos



fascistas, de superioridad racial y de odio hacia las prácticas religiosas distintas a las propias, así como a las deficiencias físicas de minorías en el país, tales como judíos, ancianos, homosexuales, minusválidos, entre otros, que dio como resultado millones de muertes justificadas bajo discriminación en la segunda guerra mundial.

2.1.3 Antecedentes Jurídicos Internacionales sobre la discapacidad en Materia Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OTI), es el máximo organismo a nivel internacional en materia laboral y es a través de dicho organismo que encontramos los primeros antecedentes jurídicos más remotos en materia de personas con discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OTI), fue creada a raíz de la interrupción del desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo con motivo de la guerra europea de 1914 “La conferencia de Paz reunida en Versalles a la terminación de la primera guerra Mundial creó una organización permanente cuya misión sería procurar la formación de un Derecho Internacional del Trabajo, apoyado en los principios de justicia social y el cual sirve a su vez de base a las legislaciones nacionales del trabajo”¹⁵

¹⁵ De la Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, Mexico, 1991, p 308.



Al poco tiempo de su creación la Organización Internacional del Trabajo (OTI), comenzó a tener interés sobre el medio ambiente de trabajo de las personas discapacitadas, por ello en 1921 lanza su primera iniciativa al respecto, “trataba sobre las distintas posibilidades de introducir en las legislaciones nacionales la obligación legal de dar empleo a los mutilados de guerra y los métodos de reinserción de los discapacitados a la vida profesional”¹⁶. De tal modo en esta propuesta estaba contenido el establecimiento de los derechos laborales y la reincorporación a la vida productiva de aquello que con motivo de la guerra hubiesen obtenido una discapacidad, a su vez, esta iniciativa también constituye el parte de aguas para la evolución hacia la realización de una legislación internacional que observara a las personas con discapacidad en forma general independientemente de la causa de la misma.

La Conferencia Internacional del Trabajo emite una recomendación sobre la indemnización por accidentes de trabajo, después de ello los avances en este tema sufren un rezago y es hasta 1944 cuando por medio de la adopción por parte de La Organización Internacional del Trabajo (OTI), de la recomendación número 71 sobre la organización del empleo que se retoman “ Este Instrumento internacional, que incluye una breve lista de las medidas consideradas esenciales para la reintegración de los inválidos (por ejemplo criterios de selección, colaboración con otros servicios conexos,

¹⁶ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Readaptación Profesional y Empleo de personas inválidas**. Conferencia Internacional del Trabajo 86ava. Reunión, Informe III, parte 1B, Ginebra, 1998, p.85



orientación profesional, formación profesional, servicios de empleo y actividades protegidas), sentó las bases sobre las cuales se fundó, en el periodo de posguerra, la legislación de rehabilitación profesional de varios países europeos¹⁷. Durante la posguerra la participación de los discapacitados en el área laboral fue basta, por ello surgió la necesidad de regularla y en consecuencia se creó dicha recomendación.

Cabe mencionar que en el año 1975 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó tres convenios que reafirman y extienden la aplicación de la recomendación número 99, ellos fueron el convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, la recomendación 150 sobre el mismo tema y la resolución sobre readaptación profesional y reintegración social de los minusválidos o impedidos, siendo está la más importante pues “introduce por primera vez el concepto de que las actividades de rehabilitación profesional de la OTI deben tanto a la reintegración social como a la readaptación profesional de los incapacitados¹⁸. Hace hincapié en la necesidad de informar a la comunidad en general sobre orientar y formar profesionalmente a los discapacitados para que así pueda facilitárseles la obtención de un empleo, es decir, extiende la responsabilidad de su Integración no solo a los gobiernos sino también a la población en general.

¹⁷ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La rehabilitación Profesional de los Impedidos**. Separata de la parte uno del informe al Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1987, p.6.

¹⁸ Ibidem. P.8



Los principales protagonistas de la lucha en contra de la discriminación que sufre este grupo vulnerable de personas son la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OTI), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y son ellas a quienes la comunidad internacional les ha encomendado la tarea de promover la readaptación y la igualdad de quienes lo conforman.

De esta manera en un trabajo conjunto por parte la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OTI) y a través de una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1976 se proclama a 1981 como “Año Internacional de los Impedidos” con el tema “Participación e igualdad plenas”, las actividades de este proyecto se pusieron en práctica por medio del Programa de Acción Mundial para los Impedidos hasta 1983, cuando la misma Asamblea declara el periodo 1983-1992 como “Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos”.

Dicho programa “se basa en la prevención, la readaptación y la obtención de igualdad de oportunidades para los discapacitados, a fin de lograr una plena participación en la vida colectiva y la igualdad de oportunidades, confía al gobierno la responsabilidad de adoptar medidas de prevención orientadas a la eliminación progresiva de las



situaciones que llevan a la deficiencia y la de hacer frente a las consecuencias que éstas entrañan para el individuo”¹⁹.

Es una labor conjunta de estas organizaciones con los Estados para así avanzar hacia la creación de una cultura que permita la Integración a la vida social, económica y cultural de las personas con discapacidad.

Con el paso del tiempo la Organización Internacional del Trabajo (OTI), observo la necesidad de un convenio que vinculara a los Estados para trabajar en conjunto para la construcción de una sociedad sin discriminaciones respecto a las personas con discapacidad. De esta manera se llevo a cabo la Conferencia Internacional del Trabajo para que en 1983, en su sexagésima novena reunión , se adoptara el convenio 159, sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, además de la recomendación número 168 referentes al mismo tema²⁰

Podemos decir que hoy en día la Organización Internacional del Trabajo (OTI), presta asistencia técnica a los Estados miembros para formular, diseñar y aplicar sus políticas nacionales y programas referentes a la readaptación profesional y empleo para las personas discapacitadas mediante convenios de cooperación, dicha técnica ha ido evolucionando a la para de la normatividad aplicable.

¹⁹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La rehabilitación Profesional de los Impedidos.**

Op.cit.p.5

²⁰ Ibidem.p.6.



2.1.4 Tipos de discriminación

Los tipos de discriminación pueden ser a nivel cultural, religioso, educativo, político, social, racial, enfermedad, sexo, color, idioma, geográfica, posición económica, discapacidad física, mental y sensorial, etc.

2.2 Discapacidad física

La discapacidad física podríamos decir que es una clara desventaja para las personas que desean ser parte de la fuerza laboral activa del país, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada en la realización de una función específica, en este caso en el desempeño de algún tipo de trabajo. Esto significa que las partes afectadas podrían ser las extremidades superiores y/o extremidades inferiores.

2.2.1 Definición

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad en su Artículo I define la discapacidad como “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.



Existen diversos tipos de discapacidad física tales como visual, auditiva, discapacidad en extremidades inferiores, en extremidades superiores, mental y otras.

El Instituto Nacional de Estadística, a través de la Encuesta Nacional de Discapacidad, lo define de la siguiente manera: “Discapacidad es toda limitación grave que padezca una persona actualmente, que la afecte de forma duradera y que tenga su origen en una deficiencia. Se considera que una persona padece la discapacidad aunque la tenga superada con el uso de alguna ayuda técnica externa”.

En este sentido a las personas que no sufran dificultades o problemas porque utilizan alguna ayuda técnica externa (audífonos especiales, muletas, etc.) pero que las padecerían si no dispusieran de éstas, se consideran personas que padecen discapacidad. Por ejemplo, si una persona no tiene dificultad alguna para oír llevando un audífono, pero tiene problemas para escuchar cuando no lo utiliza, se considera que padece discapacidad.

Para mejor comprensión el Instituto Nacional de Estadística se definen los siguientes términos:

- Deficiencia: hace referencia a las anormalidades de la estructura corporal, de la apariencia y de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa, en principio las deficiencias representan trastornos en el nivel del órgano (dimensión orgánica o corporal).

- Discapacidad: refleja las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo, las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona (dimensión individual).
- Minusvalía: hace referencia a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades, así pues las minusvalías reflejan dificultades en la interacción y adaptación del individuo en el entorno social.

2.2.2 Población con discapacidad física y sus características

El Censo Nacional de Población efectuado en el año 1994 identificó una población total de 8,331,874 habitantes, de los cuales 59,841 tenían algún tipo de discapacidad.

En 1998 el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social condujo un estudio a nivel nacional denominado Diagnóstico de los Discapacitados a causa del enfrentamiento armado en Guatemala²¹ y se obtuvo información importante en la identificación y cuantificación de personas con discapacidad a causa del conflicto armado interno. El estudio consistió en la detección y realización de un diagnóstico, a través del cual

²¹ Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. **Diagnóstico de los discapacitados a causa del enfrentamiento armado en Guatemala**. Guatemala. 1999.



fueron certificados 1,841 casos de discapacidad derivada del enfrentamiento armado, de un total de 2,872 evaluados.

El último censo nacional llevado a cabo en noviembre de 2002 incluyó una pregunta en la sección “hogar”, con el objeto de determinar si residía por lo menos una persona con discapacidad en esa vivienda. El censo registró un total de 2,200,608 hogares, de los cuales en 135,482 viviendas, 6.2 por ciento se reportó que había al menos una persona con discapacidad. Cabe entonces resaltar que con estos datos fácilmente se denota por qué las personas con discapacidad son discriminadas por su condición al ser consideradas como una minoría.

De estos hogares, el 48.2 por ciento corresponde al área urbana y el 51.8 por ciento se encuentra en el área rural. Las discapacidades identificadas se ordenan por casos registrados: visual, auditiva, discapacidad en extremidades inferiores, en extremidades superiores, mental y otras.²² Lo anterior permite inferir que la condición urbana o rural de un hogar, no es un factor que incluya drásticamente en la prevalencia de la discapacidad.

Sin embargo estos datos son anteriores a los informes estadísticos tomados en distintos departamentos de Guatemala, en la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad, que fue el primer instrumento aplicado con el objeto de obtener

²² Instituto Nacional de Estadística. **Censo Nacional XI de Población y VI de Habitación**. Guatemala, 2003.



información más detallada sobre las condiciones de vida de las personas con discapacidad y en particular obtener datos sobre su situación socioeconómica.

La resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su 85ª sesión plenaria del 20 de diciembre de 1993, dedicada a las normas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, motivó esfuerzos para la recopilación del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) y del Instituto Nacional de Estadística (INE), para proponer y discutir temas relevantes relacionados con la discapacidad para ser incluidos en la boleta censal.

Esta decisión permitió la inclusión de al menos una pregunta sobre la discapacidad en los censos de población y habitación, como una fuente de información a nivel nacional, con clasificación por lugar poblado.

El tamaño de los hogares con discapacidad en función del número de personas que lo integran es variable y va desde hogares unitarios hasta hogares con más de cinco personas.

Sin embargo, el mayor alcance de datos estadísticos obtenidos sobre personas con discapacidad se presenta en la Encuesta Nacional de Discapacidad realizada en el año 2005; la cual estableció los datos que a continuación se analizan.

Los hogares con una sola persona con discapacidad, son muy pocos y representan el cuatro por ciento del total de los que reportaron personas con discapacidad, en tanto que los hogares compuestos con dos y hasta cinco personas, representan el 50 por ciento del total y aquellos hogares con seis o más personas, representan el 46 por ciento. Este último rango muestra que casi la mitad de los hogares son grandes, congruente con el tamaño de los hogares de la población total. Esto significa que la sobrepoblación afecta a estos hogares ya que no solamente se poseen escasos recursos y los cuidados hacia la persona con discapacidad aunado al mantenimiento de tantas personas en los hogares que repercute en la falta de recursos necesarios para vivir.

Es importante señalar que en los hogares afectados por la discapacidad, el valor modal del número de personas con discapacidad residentes en ellos, es el de una persona con discapacidad, presente en el 88 por ciento del total de hogares.²³

Esto significa que la gran mayoría de hogares sólo tienen una persona con discapacidad, lo que si bien tiene sus serias consecuencias y limitaciones, no es tan grave (relativamente para la mayoría), como lo es para el 11 por ciento que tienen dos personas con discapacidad o para el uno por ciento que tiene tres o más personas con discapacidad, puesto que a mayor número de personas con discapacidad en el hogar, se requiere mayor atención, mayor disponibilidad de recursos técnicos y monetarios para poder atender adecuadamente a las personas.

²³ Encuesta Nacional de Discapacidad ENDIS, Instituto Nacional de Estadística, 2005



A nivel nacional, la tercera parte de las personas con discapacidad 32.5 por ciento tienen la responsabilidad de dirigir y sostener el hogar en el que residen. Estos jefes de hogar, no solo tienen la responsabilidad de las personas con discapacidad sino en la mayor parte de los casos, del sostenimiento de todos los miembros del hogar.

La composición de los hogares en jefes y no jefes de hogar para las áreas urbana y rural, es casi la misma que la del nivel nacional. Para el área urbana el 33.9 por ciento de personas con discapacidad son jefes de hogar, en tanto que en el área rural, 31.1 por ciento lo son.

Es alarmante ver que más de la mitad de los jefes de hogar que son personas con discapacidad, estén desempleados, porque además de sobrellevar la discapacidad, una buena cantidad de personas no tiene acceso al trabajo y por lo mismo a los ingresos que demanda la satisfacción de las necesidades de los miembros del hogar, especialmente la de aquéllos que al igual que el jefe, padecen discapacidad y por lo mismo requieren de asistencia especializada en forma periódica.

En el área rural, el 56 por ciento de los jefes de hogar están ocupados y en el área urbana sólo el 43 por ciento lo está; esto significa que el desempleo es mayor en un 13 por ciento de los jefes de hogar en el área urbana; lo anterior tiene una probable explicación y consiste como se verá más adelante, que en el área rural casi las dos terceras partes de los ocupados lo están en la agricultura.



Cabe indicar que también hay miembros del hogar que no son jefes y que realizan alguna actividad económica y por lo mismo están ocupados, en cifras relativas en el nivel nacional el 20 por ciento de personas con discapacidad que no son jefes de hogar, están ocupadas, en tanto que en el área urbana lo está el 21 por ciento y el 19 por ciento en el área rural.

En el área urbana la situación es mejor, pues el porcentaje de jefes de hogar sin estudios es el 30 por ciento, los que tienen primaria completa 20 por ciento y primaria incompleta 33 por ciento. Estas cifras ponen de manifiesto que en el área urbana, más de la mitad de los jefes de hogar con discapacidad, tienen algún nivel de estudios, frente a las dos terceras partes de la población rural que no tienen ninguno.

De este total de personas el 30 por ciento está ocupado y el 70 por ciento carece de trabajo, lo que implica que la mayoría de personas con discapacidad depende de otras personas para su sostenimiento.

Cabe resaltar que los niveles de educación la población con discapacidad ha tenido muy pocas oportunidades de acceso a la educación; este limitado acceso ha sido casi idéntico para hombres y mujeres. Ya que el 52 por ciento no posee ningún nivel educativo, el 19.8 por ciento solamente tres años de primaria, el 17.8 por ciento la



primaria completa, el 4.8 por ciento secundaria el 3.7 por ciento graduados a nivel medio y el 1.9 por ciento a nivel superior alcanzado.

En lo tocante a la educación superior, el acceso a ésta por parte de las personas con discapacidad casi ha sido inexistente.

Por último cabe señalar que como profesionales, técnicos u oficinistas se desempeñan 7,872 personas de las que 5,263 son hombres y 2,609 mujeres.

Los afectados por la discapacidad, que han tenido mayor acceso, lo han tenido en el nivel primario, aunque una buena proporción de personas no ha completado los seis años de estudio.

Relativo a la participación de las personas con discapacidad en programas de capacitación para el trabajo se observa que solamente el dos por ciento ha participado en ellos, frente al 98 por ciento que no lo ha hecho.

Los datos expuestos anteriormente denotan que la falta de acceso a la educación, el hecho de que sean cabezas de hogar y posean responsabilidades familiares hace que la obtención de un empleo sea primordial para subsistir y mantener tanto a sus familias como los cuidados especiales que las personas con discapacidad puedan tener.

2.2.3 Situación actual de los trabajadores discapacitados

Al relacionar la ocupación con la edad de los jefes de hogar ocupados, la Encuesta Nacional de Discapacidad muestra que a nivel nacional, el grueso de trabajadores se concentra en el grupo de edad comprendido entre los 40 y 59 años de edad, que representan casi la mitad de los ocupados 46.6 por ciento y entre los más jóvenes que corresponden al grupo de menores de 19 años y que representan el 35.8 por ciento del total.

Entre ambos grupos, conforman el 82 por ciento del total de jefes de hogar ocupados, en tanto que los jóvenes entre 20 y 39 años de edad que están ocupados representan el 18 por ciento del total.

Las principales actividades a la que se dedican los jefes de hogar ocupados, en el nivel nacional son en primer lugar, la agricultura con un 48 por ciento del total, le siguen el comercio 15 por ciento y la industria con el 13 por ciento. Puede apreciarse, más de las tres cuartas partes de los ocupados lo hacen en estas tres ramas económicas.

La ocupación por ramas de actividad entre lo urbano y lo rural, presenta grandes diferencias, puesto que en lo urbano la rama más importante es el comercio 23 por ciento, le sigue la industria 19 por ciento y en tercer lugar está la agricultura 18 por ciento; en tanto que en lo rural, el fuerte está en la agricultura 71 por ciento y le siguen el comercio 9.5 por ciento y la industria con un ocho por ciento.



Lo anterior pone de manifiesto que en las áreas rurales el acceso a fuentes de empleo no agrícolas es sumamente limitado, lo que obliga, por lo general, a la población a emplearse en actividades que no requieren de trabajo calificado, lo que va a la par de salarios bajos.

El párrafo anterior, se complementa cuando la Encuesta Nacional de Discapacidad estableció que en el área rural, el 63 por ciento de los jefes de hogar no tienen ningún grado de escolaridad, el 26 por ciento tiene estudios primarios incompletos, el ocho por ciento estudios primarios completos y sólo el tres por ciento tiene estudios secundarios también incompletos.

La ocupación es mayor en los hombres ya que de los ocupados 71.3 por ciento corresponde al sexo masculino, mientras que la participación de las mujeres en la ocupación sólo representa el 28 por ciento del total de ocupados; las cifras absolutas y relativas de la condición de actividad laboral.

La edad predominante de la población con discapacidad ocupada se sitúa en el grupo 18-59 años y representa el 69 por ciento de todos los ocupados.

El trabajo de las personas mayores de 60 años es significativo, puesto que casi una cuarta parte de los ocupados corresponde al grupo de 60 y más años de edad, esto pone de manifiesto que estas personas además de sobrellevar sus problemas de



discapacidad, están obligados a trabajar para subsistir; en el caso de la población muy joven su participación es baja 6.6 por ciento, sin embargo, esta situación no debería presentarse puesto que estas personas deberían estar en la escuela y no trabajando.

El grueso de la población con discapacidad que está ocupada es del 57.3 por ciento, de los cuales se desempeñan como oficiales, operarios y artesanos, operadores de máquina y trabajadores no calificados.

En esta categoría, el 77 por ciento son hombres y 23 por ciento mujeres. El 17 por ciento se desenvuelve laboralmente como agricultores, y trabajadores agropecuarios y pesqueros, en este grupo el trabajo de los hombres es mayoritario 92 por ciento frente a un 8 por ciento de mujeres.

Como trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados labora el 12 por ciento; de éstos 4,723 son hombres y 9,431 mujeres.

En la administración pública sólo trabajan 8,433 personas, de las que el 53 por ciento son mujeres y el 47 por ciento hombres.

Además, la medición de la Encuesta Nacional de Discapacidad indica que más de la mitad de los hogares con personas con discapacidad 52.1 por ciento, tienen ingresos mensuales menores a Q. 1,200.00. Si se toma en consideración el promedio nacional



de personas por hogar (5.1 Censo 2002), se puede apreciar que el ingreso per cápita mensual es de Q.218.19 muy por debajo de los Q.450.00 que se requieren para estar fuera de la línea de pobreza, en consecuencia y en principio se puede decir que el 52 por ciento de los hogares con discapacidad son pobres.

El 21 por ciento de los hogares recibe ingresos familiares mensuales situados en un rango entre Q. 1,201.00 y Q. 2,000.00; para una quinta parte de estos hogares, sus ingresos se sitúan entre Q.2,001.00 y Q. 5,000.00 mensuales; sólo el 7 por ciento de los hogares tienen ingresos superiores a Q. 5,000.00 mensuales.

Puede apreciarse que sólo el 27 por ciento de los hogares con personas con discapacidad, de acuerdo a los parámetros de pobreza, pueden considerarse como no pobres.

Una encuesta laboral realizada en febrero del año 2006,²⁴ cuyo objeto de estudio fue el sector empresarial de los principales municipios del departamento de Guatemala, indican que, dentro del total de empleo generado por las empresas entrevistadas, 43 por ciento corresponde a trabajadores calificados, 21 por ciento a los trabajadores de apoyo y 14 por ciento de las plazas son ocupadas por trabajadores no calificados. Una

²⁴ CONADI, FUNDACION SOROS, ASIES. **Mercado Laboral. Informe del Estudio de las Características de la Demanda Laboral en el Área Metropolitana del Departamento de Guatemala.** Febrero de 2006.



menor proporción está ocupada por personal de dirección y técnicos medios, 8 por ciento para ambos, y los puestos para profesionales superiores 5 por ciento.²⁵

El 16 por ciento de las empresas entrevistadas afirmó que actualmente trabaja en ellas al menos una persona con discapacidad. Sin embargo, la participación de estas con relación al total de personas empleadas, representa solamente el cero punto cuatro por ciento.

Los resultados indican que las discapacidades físicas 62 por ciento, son las más frecuentes dentro de los trabajadores con alguna discapacidad, seguido por aquellos con discapacidades sensoriales 29 por ciento.

Aunque existe el Código de Trabajo y La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, además de que Guatemala ratificó en 1993, el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas; y Las Normas Uniformes para la Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, (ONU 1993), y más recientemente el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de los Acuerdos de Paz, no existen políticas de capacitación, formación y promoción para el trabajo de las personas con discapacidad. La normativa específica también carece de Artículos que protejan y promuevan el derecho laboral de

²⁵ Idem



este sector de la población.²⁶ La labor y estrategias de las organizaciones privadas y de la sociedad civil, han sido insuficientes para mejorar la situación ocupacional y laboral de las personas con discapacidad.

En entidades del Estado tales como el Organismo Judicial, según sus registros, en la actualidad solamente diez personas poseen algún tipo de discapacidad tales como una persona con ceguera total, otra con ceguera parcial, dos con hernia en la columna, una con discapacidad a causa de un derrame cerebral, una con polio, una con osteoporosis, un sordo mudo, y otros dos con amputación de sus dedos, ellos desempeñan cargos de Oficial, Auxiliar de Mantenimiento, Agentes de Seguridad, Auxiliar de Construcción, Auxiliar de Mantenimiento, Letrado, Oficinistas, respectivamente.²⁷

Esta información refleja la situación en general de las instituciones del Estado que en realidad son muy pocas las oportunidades de empleo y sobre todo que en su condición difícilmente pueden optar a ellas u las obtienen pero la mayoría son para personal de mantenimiento o construcción. Además que dentro de esta institución hay más de 8,000 empleados por lo que 10 personas equivale a el 0.13 por ciento del total de empleados.

²⁶ Pacheco Taracena, María Leticia. Informe Final sobre Trabajo, empleo, comunicación e información. CONADI 2005

²⁷ Unidad de Desarrollo Intergral, **Organismo Judicial**, abril 2012.

2.3 Discriminación laboral a personas con discapacidad

Significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

La discriminación a las personas con discapacidad no constituye como tal la distinción o preferencia adoptada por un Estado que promueva la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar tampoco constituirá discriminación.²⁸

Discriminación se entiende por alterar o modificar la igualdad entre personas, cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera como discriminación

²⁸ Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, Artículo I, literal b., CONADI, 1999.

laboral. La discriminación ocurre cuando se produce la desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de trato, de oportunidades o en la remuneración.

En este ámbito existen tres tipos de discriminación:²⁹

- Discriminación directa: Sucede cuando existe un rechazo en la contratación o promoción de puesto.
- Discriminación indirecta: Es cuando se exigen condiciones o requisitos específicos, como edad, estado civil, talla, condición física, etc., para ocupar o promover algún puesto de trabajo.
- Segregación: Es cualquier forma de discriminación hecha hacia la persona, tan solo por pertenecer a este grupo. También existe cuando no se le permite ocupar puestos o mandos directivos. La segregación varía de un lugar a otro, y se modifica a través del tiempo, pues está relacionada con las costumbres, que en ese lugar practica la sociedad, por tal razón en algunas ocasiones, son las propias leyes de los países, las que fomentan la segregación.

En el caso de las personas con discapacidad aplica la discriminación directa e indirecta pues son rechazados desde que desean optar a algún empleo porque para ello les exigen requisitos específicos que por su condición no pueden cumplir por lo que no son tomados en cuenta.

²⁹ <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-103-1-discriminacion-en-la-contratacion-de-personas-con-discapacid.html> (25 de enero 2012)



La Comisión de Derechos Humanos, establece los diez mandamientos de la integración del discapacitado:

1. VIDA FAMILIAR: Tienen derecho a encontrar una pareja, a tener hijos y a fundar una familia, vivir con su familia y formar parte de su comunidad.
2. ALOJAMIENTOS: Tienen derecho a alojamiento y desplazarte libremente en su casa y sus alrededores.
3. ALIMENTACIÓN: En la primera infancia, tienen derecho a tener alimento de parte de su madre, en la niñez y la edad adulta, le corresponderá una parte equitativa de los alimentos de la familia.
4. ESCOLARIDAD: Tiene derecho a ir a la escuela con los demás y los maestros deben saber atender sus necesidades especiales e integrarlos a todas las actividades escolares.
5. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN: Se les deben dar oportunidades de educación y formación que necesitan para prepararse a trabajar y a vivir independientemente, según sus posibilidades.



6. OCIO: Tendrá pleno derecho a unirse a los demás en los acontecimientos sociales, culturales y religiosos.

7. SERVICIOS PÚBLICOS: Podrá acceder a todos los servicios y edificios públicos; las carreteras y transporte públicos y éstos deben estar concebidos de forma que puedan desplazarse e integrarse con libertad e independencia en la sociedad.

8. ASOCIACIONES: No se les denegará el ingreso en ninguna asociación ni organización abierta a todos e incluso pueden formar su propia asociación de discapacitados.

9. OPORTUNIDADES ECONÓMICAS: Disfrutarán de las mismas oportunidades económicas que los demás; a la oportunidad de un empleo e igual salario que los demás.

10. PARTICIPACIÓN POLÍTICA: Tendrá derecho a votar y a participar en el gobierno como los demás ciudadanos; se escuchará su voz en los asuntos que le afecten y en lo respectivo a la organización de los servicios que le presten.



Todas las personas, sin importar su condición, tienen el derecho a trabajar, siendo un derecho humano inherente y fundamental, pero cuando esta persona posee una deficiencia física, mental o sensorial es excluida y restringida en la aplicación y obtención de un trabajo digno, o al ser contratados son considerados como de poca utilidad en la empresa, asimismo son empleados de manera temporal o la falta de trabajo provoca que las personas con discapacidad acudan entonces a la mendicidad.

La condición de discapacidad y, en algunos casos, las deficiencias que se han dado en los procesos de habilitación y rehabilitación, han creado temores e inseguridad en las personas que la poseen. Esto ha sido reforzado tanto por la familia como por la sociedad. El resultado es una persona con baja autoestima que no se siente segura ni capaz de valerse por sí misma. La baja autoestima, el abandono, la explotación de la propia condición de discapacidad, o de la persona, por parte de familiares o quienes les cuidan, es un fenómeno creciente, y aunque no hay registro estadístico de cómo éste ha evolucionado, su magnitud puede percibirse a través de la presencia, cada vez mayor, de personas con discapacidad, apelando a la caridad pública, en las más concurridas calles y avenidas de las principales ciudades del país.

En general, la actitud social de las personas con discapacidad y sus familias responde a un enfoque paternalista y asistencialista: el gobierno, las organizaciones privadas y de la sociedad civil que les brindan atención de cualquier índole, tienen la obligación de proveerles de los servicios, apoyo y sostenimiento que requieren, con el mínimo



esfuerzo por parte de ellas. Este enfoque también prevalece en las instituciones y organizaciones privadas, del gobierno y de la sociedad civil.

A partir de la creación del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) en 1997 y en coordinación con el Programa de Derechos de Personas con Discapacidad del Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos, (CALDH), se promovió la organización para personas con discapacidad en el interior del país.





CAPÍTULO III

3. Análisis de la situación de los trabajadores con discapacidad y su protección, así como la necesidad de que se adecue la legislación nacional a los convenios internacionales e incluirlos en el Código de Trabajo

3.1 Aspecto general

Durante muchos años se han realizado pocas acciones en pro de las personas con discapacidad, las mismas sin dudar tienen buenas intenciones o propuestas en sus líneas, sin embargo los planes de acción no se llevan a cabalidad por lo que los objetivos que buscan estos convenios difícilmente se cumplen. Afectando principalmente a las personas con discapacidad. A continuación se analizarán los diferentes convenios y declaraciones que pueden servir de base para reformas en el Código de Trabajo que permitan la protección de los derechos y la no discriminación a las personas que sufren de alguna discapacidad.

3.2 Análisis de los distintos convenios internacionales a favor del derecho de trabajo de las personas con discapacidad

3.2.1 Declaración de los Derechos del Retrasado Mental

El 20 de diciembre de 1971 esta declaración fue proclamada por la Asamblea General



de las Naciones Unidas, en ella los estados miembros se comprometían a adoptar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la organización, para promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso, así como desarrollo tanto económico como social.

Al referirse a las personas con retrasos mentales se indica que tienen el derecho de gozar, hasta el máximo grado posible, de los mismos derechos que los demás seres humanos, entre estos se pueden mencionar la atención médica y el tratamiento físico, asimismo, la educación, la capacitación, la protección contra toda explotación y abuso o trato degradante, a la rehabilitación y la orientación que le permitan desarrollar al máximo su capacidad y sus aptitudes, seguridad económica y un nivel de vida aceptable también, en consecuencia de sus posibilidades, a poder desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil.

A través del tiempo se ha podido constatar que en la práctica estas declaraciones no han sido llevadas a cabo, para las personas que padecen un retraso mental difícilmente son tomados en cuenta en la sociedad y por lo tanto los derechos descritos no son cumplidos o si a caso a un nivel mínimo.

3.2.2 Declaración de los Derechos de los Impedidos

Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1975 en resolución número 3447.



En base a la declaración descrita anteriormente, establecieron que se adopten medidas en el plano nacional e internacional para que la Declaración sirva de base y de referencia comunes para la protección de los derechos de las personas con discapacidad. En primer lugar, el derecho a que se reconozcan sus derechos, “sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia, tanto si se refiere personalmente al impedido como a su familia”.

Esta Declaración incluye el derecho a tomar las medidas necesarias para permitir a las personas impedidas “lograr la mayor autonomía posible”, el “derecho a...la educación; a la formación y a la readaptación profesional a las ayudas, consejos, servicios de colocación y otros servicios que aseguren el aprovechamiento máximos de sus facultades y aptitudes y aceleren el proceso de su integración o reintegración social” y además el derechos a la seguridad económica y social y a un nivel de vida digno, al obtener y conservar un empleo y al ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, poder mejorar sus condiciones de vida.

Además menciona que las personas con discapacidad deben ser protegidas contra toda explotación, toda reglamentación o todo trato discriminatorio, abusivo o degradante.



Esta declaración dista bastante de la realidad nacional en la que se han realizado mínimas acciones a favor de las personas con discapacidad y el trato desigual y discriminatorio que reciben en ámbito general y laboral específicamente.

3.2.3 Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad

Este programa fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el tres de diciembre de 1982, en su resolución 37/52, en esta se constituye la “primera vez (en que) se definió la discapacidad como función de la relación entre las personas con discapacidad y su entorno”. Los objetivos de este programa se contemplan la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo, que implica oportunidades iguales a las personas y una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida resultante del desarrollo social y económico.

Este programa destacó la importancia que tenían las personas con discapacidad, el hecho que debían ser respetados y valorados de manera equitativa con cualquier ser humano, es decir en los ámbitos tanto social como económico.

3.2.4 Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas) 1983

En el Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas) el cual fue aprobado por el Estado de Guatemala por medio del Decreto



31-93 de Congreso de la República define en su Artículo 1, a la persona inválida como toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.³⁰

En él se profundiza en la obtención de un empleo adecuado y que la persona progrese en el mismo, y que se promueva así el segundo párrafo del Artículo supracitado que menciona que todo Estado miembro de este Convenio deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve integración o reintegración de esta persona en la sociedad.

En nuestro medio, sin embargo, existen condiciones que parcamente favorecen la incorporación laboral de las personas con discapacidad, específicamente al sector formal, identificado tanto en la iniciativa privada o en el Estado, en donde las personas con alguna discapacidad tengan oportunidad de trabajar con derechos como prestaciones laborales y seguridad social.

En el sector laboral son escasas las acciones desarrolladas para capacitar e integrar en empleos remunerados a las personas con discapacidad y no existe equidad en las oportunidades de acceso al trabajo, incluso para aquellos que se han destacado por sus habilidades, eficiencia y profesionalismo. Algunas de las principales limitaciones

³⁰ Morales Trujillo, Hilda. **Análisis del Marco Jurídico Nacional e Internacional en Materia Laboral para las personas con Discapacidad**. CONADI. 2005. Pág. 18

para la integración de personas con discapacidad, las constituyen los obstáculos de la infraestructura y la casi nula señalización adaptada, lo cual les impide el acceso y desplazamiento en edificios, viviendas, servicios de transporte público, calles, edificios públicos, espacios recreativos deportivos y turísticos, parques y jardines.

3.2.5 Recomendación 168. Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas

Dentro de esta Recomendación en su Artículo 5 establece que los servicios existentes orientación y formación profesional, colocación, empleo y afines destinados a los trabajadores en general, deben utilizarse al planear y prestar servicios de readaptación profesional y de empleo de las personas con discapacidad.

Además trata los siguientes aspectos:

- Igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras;
- igualdad de oportunidades y de trato en cuanto a los accesos;
- la conservación y la promoción de un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales;
- promoción de oportunidades laborales que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicable a los trabajadores en general.

También indican las medidas que deben incluirse, a continuación se transcriben:

- a) Medidas apropiadas para crear oportunidades de trabajo en el mercado regular del empleo, incluyendo incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar los lugares de empleo, la estructura de las labores, las herramientas e instrumentos;

- b) Ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido para quienes no tengan acceso a los empleos no protegidos;

- c) Fomento de la cooperación entre talleres protegidos y talleres de producción en materia de organización y de gestión, a fin de mejorar la situación de empleo de sus trabajadores con discapacidad;

- d) Ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados por organismos no gubernamentales;



e) Fomento del establecimiento y desarrollo de cooperativas por personas con discapacidad, entre otros.

Esta Recomendación, al igual que el Convenio 159 antes comentado, contiene compromisos y obligaciones que el Estado de Guatemala, debe cumplir a través de medidas de carácter político y práctico que implique cambios en la legislación y la aplicación de éstas para efectuar cambios concretos a favor de las personas con discapacidad.

3.2.6 Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos

Esta estableció que “es menester prestar especial atención a la no discriminación y al disfrute, en igualdad de condiciones, por parte de los discapacitados de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida su participación activa en todos los aspectos de la sociedad”.

Además declara que todas las personas nacen iguales y tienen el mismo derecho a la vida y al bienestar, a la educación y al trabajo, a vivir independientemente y a la participación activa en todos los aspectos de la sociedad. Por tanto, cualquier discriminación directa u otro trato discriminatorio negativo de una persona discapacitada, es una violación de sus derechos.

La Conferencia además, pide a los gobiernos que, cuando sea necesario, adopten leyes o modifiquen su legislación para garantizar el acceso a éstos y otros derechos de las personas discapacitadas.

3.2.7 Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

Estas normas fueron aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su cuadragésimo octavo período de sesiones, a través de la Resolución 46/96 el 20 de diciembre de 1993.

Dentro de sus artículos resaltan el número siete y ocho, los cuales son citados en parte a continuación:

Artículo 7. Empleo

Los Estados que forman parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, reconocen el principio del derecho del trabajo porque se menciona que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en este caso el obtener un empleo. Además menciona que tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.



En este Artículo se analizaron también nueve puntos que se detallan a continuación:

1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar a las personas con discapacidad, ni interponer obstáculos a su empleo.
2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos y otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Éstos deben estimular a los empleadores (tanto del sector público como privado) para que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.
3. Los programas de medidas estatales deben incluir:
 - a) Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad.
 - b) Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de



las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo.

- c) Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo. En este caso se puede dar de ejemplo el que una persona desee optar a algún trabajo pero por su discapacidad pueda obtener asistencia personal y servicios de interpretación.
4. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público, con miras a lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores aquejados de discapacidad.
5. En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público.
6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidente laborales.



7. El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados. Es importante que la calidad de esos programas se evalúe en cuanto a su pertinencia y suficiencia para crear oportunidades que permitan a las personas con discapacidad obtener empleo en el mercado de trabajo.

8. Deben adoptarse medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.

9. Los Estados, las organizaciones de trabajo y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.

Los puntos más relevantes de este Artículo en primera instancia el número uno porque se refiere a que cualquier legislación o disposición reglamentaria laboral que apoye a los trabajadores debe ser equitativo para todos las personas y que debe de incluir a aquéllas que tengan alguna discapacidad.



Además resalta el punto número siete ya que en él se pudo notar lo importante de crear oportunidades de empleo a las personas con discapacidad, que no sólo tengan la oportunidad de optar a algún empleo sino además el de poder mantenerlo, esto debido a que muchas veces las personas con discapacidad son seleccionadas para la obtención de un empleo pero de manera temporal, lo que repercute en que la persona no pueda obtener una indemnización así como seguro social y además le afecta de manera psicológica y física; ya que se siente útil y competente, así como satisfecho por la obtención de un salario, mismo que luego de ya no percibirlo le hará falta para cubrir sus necesidades básicas.

3.2.8 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Organización de Estados Americanos)

Esta Convención fue un trabajo coordinado de representantes de organizaciones de varios países latinoamericanos que a través de los delegados trabajaron el proyecto en la XXIX Asamblea General de la OEA (Organización de Estados Americanos). Y fue aprobada durante la primera sesión plenaria de esta asamblea el 7 de junio de 1999 en la ciudad de Antigua Guatemala, República de Guatemala. La misma fue suscrita por los siguientes países miembros; Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Dominica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.



Esta Convención fue aprobada por el Estado de Guatemala por el Decreto 26-2001 de fecha 17 de julio de 2001, ratificada el 8 de agosto de 2002 y entró en vigor el 27 de febrero de 2003.

Es mediante el Decreto 26-2001 del Congreso de la República que se ratificó esta convención al considerar que “constitucionalmente el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, declarando de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de política y servicios que permita su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad”...) asimismo “que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que cualquier persona, debiendo incorporarse dentro de todos los ámbitos sociales que les permita su desarrollo integral e incorporación a la sociedad”.³¹

Esta convención es de suma importancia analizarla debido a que forma parte del Sistema Regional, es decir que aplica a los países latinoamericanos y por ende a Guatemala.

En este instrumento, en el Artículo III los Estados parte se comprometieron a:

- Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas discapacidad.

³¹ Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 26-2001, Considerando. 2001.



Dentro del Artículo X se contempla el Derecho al Trabajo e indica:

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad en la esfera del empleo, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, prestaciones, y a igualdad de trato respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;



- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo;

Esto a fin de impedir la discriminación contra la persona por razones de discapacidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los estados partes se comprometían en este convenio a tomar medidas adecuadas para: prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de habilitación y rehabilitación para el desarrollo de la persona con discapacidad.

Esta prohibición puede enmarcarse dentro del delito de discriminación tipificado en el Artículo 202 bis del Código Penal, introducido el once de septiembre de 2002.

3.2.9 XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 14 y 15 de noviembre de 2003

Dentro de esta cumbre se presentó la Declaración de Santa Cruz de la Sierra, sobre La inclusión social, motor del desarrollo de la comunidad iberoamericana. En la misma se rechaza la discriminación en general y además por motivos de discapacidad y además alude a la importancia de los instrumentos internacionales y regionales de promoción y protección de los derechos humanos.



Asimismo, en uno de los párrafos de esta Declaración se hizo énfasis en la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de las políticas pública sobre las personas con discapacidad y proclama el año 2004 como Año Iberoamericano de las Personas con Discapacidad, durante el cual los Estados deberían de haber prestado mayor atención a la resolución de la problemática de las personas que padecen de algún tipo de discapacidad.

Esta Declaración fue ratificada en el Estado de Guatemala mediante el Decreto número 31-2004, el cual en su Artículo 3 decretó: “Las autoridades de los demás organismos del Estado, sus instituciones autónomas y descentralizadas, así como las municipalidades de todo el país, deberán dar trato preferente a los habitantes de la República que se encuentren afectados por algún grado de discapacidad y les facilitarán el ejercicio de sus derechos y el uso de los servicios públicos, que requieren, especialmente en cuanto a salud, trabajo y protección estatal”. Cabe mencionar que en la realidad actual no se ha notado ninguna mejoría en cuanto a la protección y facilitación del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

3.2.10 Declaración del Decenio de las Américas

El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) expuso en la Declaración del Decenio de las Américas de las Personas con Discapacidad, que teniendo presente la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999



y además resoluciones basadas sobre la Situación de las Personas con Discapacidad en el Continente Americano y “Compromiso de Panamá con las Personas con Discapacidad del Continente Americano”, declaró su profunda preocupación por la persistencia de las condiciones de desventaja, inequidad y discriminación en la que se encuentra la mayoría de personas con discapacidad. La necesidad de adoptar medidas y estrategias hemisféricas y/o regionales urgentes, que promuevan el reconocimiento y el ejercicio de todos los derechos humanos, incluidos los civiles y políticos como los económicos, sociales y culturales, así como las libertades fundamentales de las personas con discapacidad. Y estableció los objetivos de lograr el reconocimiento y el ejercicio pleno de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y su derecho a participar plenamente en la vida económica, social, cultural y política y en el desarrollo de sus sociedades, sin discriminación y en pie de igualdad con los demás.

Esta Declaración aplica para los años 2006-2016, período en el cual se declara la necesidad de emprender programas, planes y acciones para alcanzar la inclusión y la participación plena en todos los aspectos de la sociedad de las personas con discapacidad; se ejecuten programas sociales, políticos, económicos, culturales y de desarrollo, destinados al logro de oportunidades en pie de igualdad con los demás, y se promuevan medidas efectivas para la prevención de nuevas discapacidades y el accesos a los servicios y programas de rehabilitación para las personas con discapacidad.



3.3 Intervención del Ministerio de Trabajo a favor de personas con discapacidad y medidas en contra de la discriminación

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 274 estableció "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social...". Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios".

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo; sin embargo, aquí surge otra situación digna de análisis, del Decreto



número. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su artículo 1o. : "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."³²

Sin embargo las funciones se fueron desarrollando mucho tiempo después y con ello la promoción a las personas que trabajan y que tienen alguna discapacidad también han sido muy lentas pese a existir una unidad de ayuda a las personas con discapacidades o de atención a discapacitados los avances han sido mínimos.

La intervención del Ministerio de trabajo a favor de las personas con discapacidad es mínima, en esta investigación se pudo constatar que las personas no obtienen ningún tipo de ayuda, y que solo se tiene un plan piloto en el cual se expone la posibilidad de dar ayuda económica a las personas con discapacidad, pero no hay programas o proyectos reales que coadyuven a mejorar las condiciones de discapacitados al promover a las empresas o instituciones en crear fuentes de empleo para personas con capacidades especiales ni ningún tipo de control en caso aquéllas sean discriminadas de alguna manera tanto al aplicar a algún empleo como si ya estuviesen laborando en alguna empresa o institución.

3.4 Leyes nacionales

- La Constitución Política

³² www.mintrabajo.gob.gt. Enero 2012



En su Artículo 53 establece: “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 interés 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.”³³

Con relación a los derechos humanos el Artículo 46 establece la preeminencia de las convenciones y tratados internacionales, aceptados y ratificados por Guatemala, sobre el derecho interno; así como todos aquellos Artículos que proclaman los derechos básicos de las y los guatemaltecos, particularmente la literal m) del Artículo 102: “Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales”.

En ambos Artículos se garantiza la protección a las personas con discapacidad por parte del Estado; al referirse al interés médico-social significa la aplicación de políticas y servicios que los ayuden a incorporarse en la sociedad por medio de atención médica eficaz y a nivel social puede referirse a poder optar a un empleo, percibir un salario adecuado para cubrir sus necesidades básicas y a la protección de sus derechos en caso que la relación laboral termine o la discapacidad haya sido ocasionada por algún accidente ocurrido en el lugar donde labora, los derechos sean plenamente protegidos por el Estado.

³³ Constitución Política de la República de Guatemala. CAPÍTULO II, SECCIÓN PRIMERA

- La Ley de Desarrollo Social Decreto 42-2001

Está orientada al desarrollo social, familiar y humano de la persona guatemalteca como sujeto de derechos, establece las prioridades en cuanto a grupos más vulnerables y acciones que el gobierno debiera ejercer. Define la vulnerabilidad como la situación en que una persona está expuesta a recibir alguna lesión física o moral. Los sectores identificados son: indígenas, mujeres, niñez y adolescencia, personas adultas mayores, personas con discapacidad y población migrante. Esta ley avala a las personas que, en muchos casos, son consideradas como una minoría y que por lo tanto están expuestas a sufrir algún tipo de discriminación.

- Decreto 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad

Se consideró tomar en cuenta que existían servicios fundamentales de rehabilitación de las personas con discapacidad a través de normas ordinarias y administrativas, las cuales están diseminadas en leyes dispersas que adolecían de un orden, de coordinación interinstitucional y multidisciplinario. Y dado que con anterioridad existían tratados, convenios y conferencias internacionales, suscritos o ratificados por el Gobierno de la República, en las diversas áreas de rehabilitación y derechos humanos, lo cuales recomendaban la promoción, creación y apoyo de todos los esfuerzos en esta materia, optimizar el uso de los recursos y acelerar los procesos de incorporación plena



de la población con discapacidad a la sociedad. Es por ello que fue considerado imperativo la creación de un instrumento jurídico, que fuese una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad. Que coadyuvara a ejercer sus derechos humanos y a crear condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas eliminando discriminaciones.

Dentro de los objetivos de esta ley se mencionan algunos a continuación:

- a) Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.
- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.
- e) Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.



- f) Fortalecer los derechos y los deberes fundamentales de las personas con discapacidad.

- g) Crear el ente con carácter de coordinador, asesor, e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.

- h) Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.

Estos objetivos son claros en la protección de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad, esta ley apoya a las personas con discapacidad en todo ámbito. Y en su literal c) habla precisamente de plantear normas que coadyuven a evitar cualquier tipo de discriminación contra personas con discapacidad.

En su Artículo 11 se estableció como obligaciones del Estado las siguientes:

- a) 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.

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



- c) 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.

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

- e) 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.

- f) 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.

- g) 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 que las ayudan.

- h) 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.

En el Artículo 12 se menciona que la obligación primordial del desarrollo de la persona corresponde a los padres, tutores o personas encargadas, quienes tienen obligaciones comunes en lo que a esta norma se refiere, y, para garantizar esto, el Estado deberá elevar el nivel de vida y de atención a las personas con discapacidad, facilitar la creación de fuentes de trabajo específicas y fomentar la creación de escuelas o centros especiales para la atención de personas con discapacidad, que, con motivo de su limitación física o mental, no puedan asistir a las escuelas regulares.

Cabe señalar que esta ley establece particularmente obligaciones directas al Estado en materia de ayudar a las personas con discapacidad a mejorar su condición tanto física como emocional a través de programas de apoyo a sectores de la sociedad y organizaciones sin fines de lucro así como eliminar todo tipo de discriminación que les afecte directa o indirectamente, sin embargo en la práctica se nota muy poca o nula observación de esta ley, ya que según los datos estadísticos analizados en el capítulo dos de este estudio son muy pocas las oportunidades que tienen las personas que padecen de alguna discapacidad, tanto a nivel académico como nivel laboral.

Dentro de esta ley, en el Capítulo III, Artículo 22, se crea el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, como una entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad.



Dentro de sus funciones se encuentra el de diseñar las políticas generales de atención integral, que se asegure el cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad el cual por extensión aplica al derecho del trabajo propiamente.

Está además integrado por delegados del sector público y de la sociedad civil, incluyendo las universidades del país, los cuales realizan acciones en las diversas áreas, vinculadas a la rehabilitación integral, en materia de discapacidad.

Por el Sector Público:

- a) Un delegado de la Procuraduría de Derechos Humanos,
- b) Un delegado del Ministerio de Educación,
- c) Un delegado del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social,
- d) Un delegado del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social,
- e) Un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
- f) Un delegado de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia,
- g) Un delegado de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por la Sociedad Civil:

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. Son las siguientes:

- a) Un delegado de las organizaciones de personas con discapacidad visual,
- b) Un delegado de las organizaciones de personas con discapacidad auditiva,
- c) Un delegado de las organizaciones de personas con discapacidad física,
- d) Un delegado de padres y madres de personas con deficiencia intelectual,
- e) Un delegado de personas con discapacidad a causa del conflicto armado,
- f) Un delegado de de instituciones que atienden a personas con discapacidad,
- g) Un delegado de instituciones que promueven acciones a favor de las personas con discapacidad.

A partir del Capítulo V, intitulado Trabajo, se especifica dentro de esta ley la garantía de parte del Estado a la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten. Además considera actos de discriminación, el emplear, en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso a la utilización de los recursos productivos. También se compromete a ofrecer a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para que éstos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físico adecuados a las condiciones y



necesidades de las personas con discapacidad. En cuanto al patrono, deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo, además tienen los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social, así como el derecho de gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo legalmente establecido.





CAPÍTULO IV

4 Análisis de la discriminación que reciben las personas discapacitadas a quienes se les niega el derecho al trabajo y la necesidad de su regulación en el Código de Trabajo, en base a Convenios Internacionales ratificados por Guatemala

4.1 Código de Trabajo

El Decreto Legislativo 330, Código de Trabajo, fue emitido por el Congreso de la República durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo, el 8 de febrero de 1947, publicado el día 20 del mismo mes y cobró vigencia el primero de mayo de ese mismo año. Este hecho constituyó indiscutiblemente el precedente más importante en el derecho laboral guatemalteco.

A través de los años muchas han sido las reformas que ha sufrido el Código de Trabajo, siendo las más amplias las contenidas en el Decreto Presidencial 570 de fecha 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos. Adicionalmente, la reforma contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que constituyó prácticamente una sustitución total del Código de Trabajo, razón por la cual identifica a este cuerpo normativo con ese número de Decreto. Dentro de las principales reformas instadas el 10 de noviembre de 1992 también se puede citar el Decreto 64-92.



El Código de Trabajo, según el Artículo primero, es el que regula los derechos y obligaciones tanto de patronos y como de trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

4.2 Código de Trabajo y discriminación

El Código de trabajo ha pretendido regular la discriminación en el empleo, sin embargo, únicamente se ha limitado realizar prohibiciones de tipo de raza, religión, credos políticos y situaciones económicas, sin embargo, no ha estipulado lo referente a la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad física, psíquica o sensorial, pocos o ninguno, son los patronos que respetan los derechos de los empleados con algún tipo de discapacidad, es más, no son contratados en los centros de trabajo, por considerarlos no aptos para el empleo.

Tal situación merma y violenta derechos y principios reconocidos plenamente en la Constitución Política de la República de Guatemala, tal es el caso, que la Asamblea Nacional Constituyente estableció en el Capítulo II, los Derechos Sociales entre ellos, se plasmó el derecho de los minusválidos, al establecer::

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.

La Corte de Constitucionalidad en reiteradas oportunidades a reconocido y acogido el derecho de los minusválidos al establecer:

“...es obligación del Estado proteger a los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, por lo que no puede condenárseles a la pérdida de un derecho adquirido legalmente bajo el argumento de que no cumplió determinado requisito...” Gaceta No. 60, expediente No. 917-00, página No. 102, sentencia: 06-04-01.

Al reconocer el derecho de las personas con discapacidad o minusválidas, también reconoce entre los derechos sociales el Derecho al Trabajo, sin distinción o limitación alguna, situación que incluye a este grupo de personas con cierto o determinado grado de discapacidad. Dicho derecho la carta magna lo estableció de la manera siguiente:

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

Asimismo la Corte de Constitucionalidad establecido y reconocido dicho derecho en varias sentencias de la referida corte, al declarar:



"...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social..." Gaceta No. 37, expediente No. 291-95, página No. 59, sentencia: 16-08-95. Véase: - Gaceta No. 20, expediente No. 376-90, página No. 174, sentencia: 30-05-91. Se menciona en: - Gaceta No. 40, expediente No. 837-95, página No. 13, sentencia: 30-05-96.

Cabe señalar que el Código de Trabajo más que regular la discriminación por discapacidad se ha limitado a plasmar prohibiciones de carácter general, omitiendo establecer plenamente el derecho de una persona a no ser discriminado por poseer cierto grado de discapacidad física, psíquica o sensorial, además de no contener ningún capítulo que desarrolle el ejercicio de tales derechos frente a cualquier persona, algunos de estas prohibiciones se encuentran estipuladas de la manera siguiente:

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 la empresa o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado crea 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 137 Bis. (Adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República). Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo. El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este Artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

Al analizar los Artículos supracitados, fue hasta que el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala quedó establecido, que se prohibía la discriminación únicamente por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, agregando en el Artículo 137 Bis la discriminación por motivo de sexo, la formación escolar y de cualquier otra índole que aplicaría particularmente a la discapacidad.

El Artículo 15 menciona además que estos casos “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 ”(...)“ en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común.



Entonces se puede indicar que cualquier tipo de discriminación contra una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debe ser resuelta sobre la base de los Principios Generales del Derecho de Trabajo ampliamente reconocidos por la legislación guatemalteca, asimismo de acuerdo con la equidad, término que se encuentra desarrollado en el capítulo uno de este estudio.

4.3 Readecuación del Código de Trabajo en base a los Convenios, Declaraciones y Convenciones Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.

Los Convenios, las Declaraciones y Convenciones Internacionales indican la necesidad de aplicar las normas y principios a favor del cumplimiento del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, éstos reflejaron en el capítulo tercero de este estudio que los Estados que eran parte de estos convenios se debían comprometer a cumplirlos, sin embargo el trabajo real y práctico ha sido muy poco, algunos de estos convenios han sido ratificados por el Estado de Guatemala pero en la práctica se han notado mínimos esfuerzos por la aplicación del ejercicio del derecho del trabajo inherente y obligatorio en cualquier ser humano, es por ello que se hace sumamente necesario y urgente la debida regulación en leyes que apliquen a nuestro país en material laboral las cuales están comprendidas en el Código de Trabajo o en la Ley de Servicio Civil según sea el caso.

Dentro de los convenios internacionales lo que más se destaca es la búsqueda de aplicar los derechos a la obtención de un empleo que sea remunerado equitativamente



a las labores que los mismos realizan, tener cobertura de seguridad social, tener acceso a lugares de trabajo que posean las condiciones de estructura correctas para una persona con discapacidad, y lo que la mayoría tienen en común es la presentación del rechazo absoluto a la discriminación hacia las personas con discapacidad, quienes al no poder recibir una buena educación o experiencia laboral son rechazados de plano por su condición, lo que repercute tanto en las personas como a sus familias.

4.4 Aplicación en caso de ser regulado en el Código de Trabajo

Entre la aplicación de las reformas que existan en el Código de Trabajo, en base a los Convenios, Declaraciones y Convenciones Internacionales a favor de las personas con discapacidad se puede mencionar tres que el ponente considera como de mayor importancia:

1. Todos los lugares de trabajo deben contratar por lo menos un porcentaje de tres por ciento de personas con cierto o determinado grado discapacidad, según sus aptitudes y habilidades.

Esta reforma se basa en que, son muy pocas las instituciones públicas y las empresas privadas que contratan a personal con algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial. Tomando como ejemplo en el Organismo Judicial existen más 8,000 empleados de los cuales solamente diez personas tienen algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial, eso equivale al 0.13 por ciento del total de personal de



dicha institución, parecido es el caso en el mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, en donde únicamente hay contratadas 15 personas con discapacidad. Y las empresas privadas no son la excepción, donde también es notable la mínima contratación de personal con algún tipo de capacidad.

Siendo el Estado el principal garante de los derechos plenamente establecidos y reconocidos, considera el ponente la necesidad de readecuar su política institucional y tomar en cuenta a estas personas, quienes se encuentran en un total abandono por el Estado de Guatemala, principalmente al no reconocer sus derechos como tales.

2. Los lugares de trabajo que por motivos de discriminación puedan ser denunciados y, de ser probado, deben de ser sancionados.

Esto debido a que muchos de los lugares que por discriminación rechazan a las personas con discapacidad incluso se burlan o son groseros al indicarles que simplemente no sirven para atender el trabajo sin ningún trato amable. Luego si las personas se quejan debido a este trato en la Dirección de Previsión Social (Ministerio de Trabajo), específicamente en la oficina de Atención al Trabajador con Discapacidad, la atención en este lugar es mínima, no existe continuidad a las denuncias que presentan las personas ofendidas por el hecho de no tener una relación laboral establecida con una empresa o institución.



En estos casos en el Código de Trabajo debe establecerse que en los lugares en donde las personas con discapacidad no sean ni siquiera tomadas en cuenta por su condición, debe de regularse una sanción y la obligación del respeto y decoro para esta clase de personas. Así mismo, se deben de readecuar las instalaciones para que estas personas puedan desenvolverse de la mejor forma y evitar así, que sean objeto de malos tratos con motivo del trabajo, en virtud que tienden a discriminarlos por su condición minusválida o discapacidad física, psíquica o sensorial.

3. Crear un Incentivo o ayuda económica de parte del Estado para las empresas o entidades que contraten a personas con discapacidad

Tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, que una de las obligaciones principales del Estado es garantizar la vida de sus habitantes. Asimismo lo es también el trabajo ya que es un derecho y una obligación social que permite a las personas que laboran contar con un ingreso que satisfaga sus necesidades básicas y las de toda su familia.

Por lo que se considera que debe de promoverse una iniciativa a efecto se incentive a las empresas o entidades para que contraten a personas con algún tipo discapacidad a través de la obtención de algún tipo de remuneración económica, exención de impuestos o pago parcial del salario del empleado con discapacidad, para que a estas personas se les asegure y respeten todos sus derechos que como persona poseen,



además tengan acceso a todos los beneficios legales y obligatorios que debiera de tener cualquier trabajador tanto del sector público como privado.





CONCLUSIONES

1. En el Código de Trabajo se han establecido, tanto los derechos como obligaciones de los patronos y trabajadores; sin embargo, en su contexto no se ha plasmado nada al respecto de como las personas que son discriminadas por motivo de su discapacidad física, psíquica o sensorial, puedan ejercitar tales derechos y obligaciones.
2. La legislación laboral vigente en Guatemala, se encuentra redactada en términos muy generales, tanto como derechos y obligaciones de los empleadores como de las personas trabajadoras y lo más notable es que existen títulos específicos para cierto tipos de trabajo, sin embargo no se especifica nada en cuanto a las personas con discapacidad, ignorando sus derechos y acceso al trabajo, garantizados por la misma Constitución Política de la República de Guatemala.
3. En Guatemala hay un gran número de personas con discapacidad, aunque pueden desempeñar un empleo de manera digna, según sus circunstancias, y en la mayoría de los casos a ninguno se les da la oportunidad de desarrollarse, ya que son descartados en primer plano por su condición, tanto en el sector privado como en el sector público, lo cual viola sus derechos fundamentales como el acceso a un trabajo digno que les permita su supervivencia dentro de la sociedad.
4. En el Código de Trabajo se encuentran reguladas, prohibiciones relativas a la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, pero nada se ha plasmado acerca de la discriminación que sufren las personas con



algún tipo de discapacidad, quienes están excluidos totalmente de las prohibiciones que regula el Código de Trabajo.

5. Se encuentra establecido en la Convención Interamericana sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, de la cual Guatemala es parte, todo lo relativo a las obligaciones que garantizan el acceso al trabajo a personas con algún tipo de discapacidad; sin embargo no se ha cumplido con los compromisos contenidos en el mismo, en lo relativo a la inserción laboral y la protección de sus derechos laborales.

RECOMENDACIONES

1. Se debe promover ante el Congreso de la República de Guatemala, una iniciativa de ley que tienda a reformar el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, a efecto de incluir dentro de dicho cuerpo de ley, lo relativo a la discriminación por motivos de discapacidad física, psíquica y sensorial, ya que como actualmente se encuentra desarrollado, vulnera y discrimina a tales personas, ya que son consideradas como no aptas para el trabajo.
2. El Código de Trabajo debe contener, no sólo las prohibiciones de discriminación por motivo de algún tipo de discapacidad, sino también las sanciones a imponer a los empleadores que habiendo contratado a una persona con discapacidad, tiendan a discriminarlo por su condición o que los despidan sin causa justificada, a efecto de garantizar su derecho al trabajo, garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala.
3. Es necesario que, además de regular todo lo relativo a las sanciones para el patrono, se deben establecer los derechos y obligaciones para este tipo de trabajadores ya que son empleados especiales, garantizándoles el acceso al trabajo, asimismo que reciban un tratamiento distinto de los otros trabajadores y que puedan ejercitar plenamente todos sus derechos frente al patrono.
4. Que se adecúe el Código de Trabajo a efecto de incluir dentro del mismo todo lo relativo acerca de la discriminación que sufren las personas con algún tipo de



discapacidad, quienes siendo aptas para el trabajo, quienes están excluidos totalmente de las prohibiciones que regula el Código de Trabajo.

5. El Gobierno debe hacer esfuerzos necesarios para aplicar en Guatemala la Convención Interamericana sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, ya que es parte de la misma, a efecto pueda garantizar el acceso al trabajo, sin recibir ningún tipo de discriminación así como lo relativo a la inserción laboral y la protección de sus derechos laborales a las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA



ALVARADO, Romeo. **Introducción al derecho I**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, 1986.

ARRIAZA, Roberto. **Estudios sociales**. Guatemala. Impresos industriales. 1990.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta. 1976.

Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, Fundación Soros, Asociación de Investigación y Estudios Sociales. **Mercado Laboral. Informe del Estudio de las Características de la Demanda Laboral en el Área Metropolitana del Departamento de Guatemala**. 2006.

Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad. **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad**. 1999.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**. Guatemala. Editorial Formatec. 2009.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. Editorial Óscar de León Palacios. 2000.

GOLDSTEIN, Mabel. Consultor magno: **Diccionario Jurídico**. Chile. Royce Editores. 2000.

Instituto Nacional de Estadística. Guatemala. **Censo Nacional de Población**. 1994.



Instituto Nacional de Estadística. Guatemala. **Censo Nacional de Población. 2002.**

Instituto Nacional de Estadística. Guatemala. **Censo Nacional XI de Población y VI de Habitación. 2003.**

Instituto Nacional de Estadística. Guatemala. **Encuesta Nacional de Discapacidad. 2005.**

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Guatemala. **Diagnóstico de los discapacitados a causa del enfrentamiento armado en Guatemala. 1999.**

Mintrabajo.gob.gt. <http://www.mintrabajo.gob.gt>. Consultada el 27/enero/2012

MORALES TRUJILLO, Hilda. **Análisis del Marco Jurídico Nacional e Internacional en Materia Laboral para las personas con Discapacidad.** Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad. 2005.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Instructivo general para elaboración y presentación de tesis.** Guatemala. Unidad de Asesoría de Tesis. 2007.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta. 1999.

PACHECO TARACENA, María Leticia. **Informe final sobre trabajo, empleo, comunicación e información.** Guatemala. Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad. 2005

Procurador de los Derechos Humanos. **Informe al Relator Especial de las Naciones Unidas sobre Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Informes 2002-2007.** Guatemala. 2007



psicologiacientifica.com [http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-103-1-discriminacion - en - la - contratacion-de-personas-con-discapacid.html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-103-1-discriminacion-en-la-contratacion-de-personas-con-discapacid.html)
consultada el 25/01/2012

Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. Madrid, España.
Editorial Espasa – Calpe. 1992.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de
Guatemala. 1965.