


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or religious figure, surrounded by various symbols including a cross, a book, and architectural elements. The Latin motto "LETTERARUM ORBIS CONSPICUA CAROLINENSIS INTER CETERA" is inscribed around the perimeter of the seal, with the year "1690" also visible.

**LA FALTA DE SUPERVISIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 135-96 DEL  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, QUE PROTEGE A PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE  
SANCIONES PARA SU EFECTIVA APLICACIÓN**

**ROBERTO ALEXANDER RUANO**

**GUATEMALA, MAYO DE 2018**

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

**LA FALTA DE SUPERVISIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 135-96 DEL  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, QUE PROTEGE A PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE  
SANCIONES PARA SU EFECTIVA APLICACIÓN**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ROBERTO ALEXANDER RUANO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo de 2018

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil  
VOCAL II: Licda. Henry Manuel Arriaga Contreras  
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía  
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia  
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana  
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. René Siboney Polillo Cornejo  
Vocal: Lic. Irma Leticia Mejicanos Jol  
Secretario: Lic. William Armando Vanegas Urbina

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Rudy Genaro Coton Canastuj  
Vocal: Msc. Maida Elizabeth López Ochoa  
Secretario: Lic. César Aníbal Najarro López

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



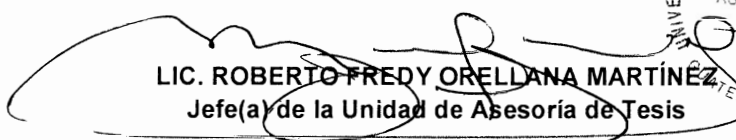
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 01 de marzo de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, MAXIMILIANO ADOLFO CHALÍ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
ROBERTO ALEXANDER RUANO, con carné 201022422,  
 intitulado LA FALTA DE SUPERVISIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 135-96 DEL CONGRESO DE LA  
REPÚBLICA DE GUATEMALA, QUE PROTEGE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA  
IMPLEMENTACIÓN DE SANCIONES PARA SU EFECTIVA APLICACIÓN.

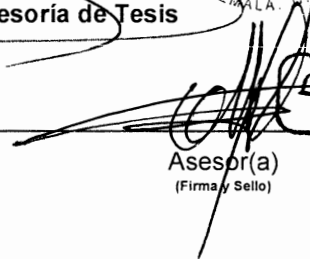
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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

Fecha de recepción 31 / 03 / 2017. f)

  
**Lic. Maximiliano Adolfo Chalí**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

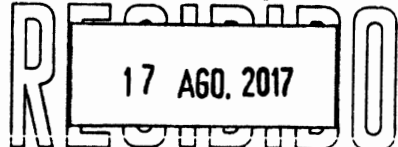


Lic. Maximiliano Adolfo Chali  
Abogado y Notario  
Colegiado 8,390  
Tel. 42907103



Guatemala 28 de julio de 2017

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

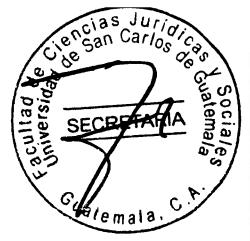
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Cordial y respetuosamente me dirijo a usted, a efecto de informar que, en cumplimiento a resolución de esa unidad, procedí a efectuar la revisión del trabajo de tesis del estudiante Roberto Alexander Ruano, Carné número 201022422 intitulado "LA FALTA DE SUPERVISIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 135-96 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, QUE PROTEGE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE SANCIONES PARA SU EFECTIVA APLICACIÓN". En ese sentido, se concluye en lo siguiente:

1. Contenido técnico y científico: de acuerdo con los aspectos normativos y contextuales del tema de estudio, se verificó la relación entre doctrina y marco jurídico del país, supervisando detenidamente cada uno de los apartados del tema de investigación; destacándose la utilización correcta de la redacción y ortografía, circunstancia que se refleja en un lenguaje apropiado y acorde con los aspectos del método científico.
2. Métodos y técnicas: se verificó detenidamente el uso del método analítico en la evaluación de la falta de cumplimiento del Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala con el tema de estudio; en tanto que el método sintético, se utilizó en la integración del análisis efectuado con el método anterior; luego, a través del método inductivo se identificaron los elementos particulares que han motivado la falta de cumplimiento del decreto en mención; mientras que a través del método deductivo se abordaron los elementos jurídicos y doctrinarios más generales plasmados en el desarrollo investigativo; mientras que dentro de las técnicas utilizadas, se identificaron: la documental y bibliográfica, tales como: libros, artículos científicos, periódicos, revistas y fuentes electrónicas, circunstancia que facilitó la concatenación del informe final.
3. Redacción: se corroboró que el sustentante utilizara un lenguaje apropiado y acorde con las principales reglas gramaticales, sugiriendo leves modificaciones que facilitaron adaptar la totalidad de los apartados de la estructura capitular del informe de tesis con la legislación nacional y la doctrina nacional e internacional, aspecto que permitió relacionar detenidamente el contenido capitular con la realidad del problema descrito con anterioridad; presentando una secuencia lógica de la totalidad de los elementos teóricos abordados, por tal motivo estos aspectos se manifiestan abiertamente en la riqueza del lenguaje utilizado para su desarrollo.

Lic. Maximiliano Adolfo Chali  
Abogado y Notario  
Colegiado 8,390  
Tel. 42907103




4. Contribución científica: en este apartado se delimitó la relación contextual del tema de investigación, presentando una problemática real, fundamentalmente porque se centra en el análisis minucioso de un tema que incide en la realidad jurídica y principalmente del ámbito laboral guatemalteco, por tratarse de aspectos vinculados con esa rama del derecho; por ende, el desarrollo del tema contribuye de gran manera a la comprensión y solución de la problemática enunciada oportunamente.
5. Conclusión discursiva: es importante destacar la correspondencia, claridad y sencillez con que se ha redactado, esencialmente porque en la misma se enfatizó en los supuestos que rodean la falta de supervisión en el cumplimiento del Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, que protege a personas con discapacidad en el ámbito laboral y la implementación de sanciones para su efectiva aplicación, sobre todo por la trascendencia del tema en el área laboral del país.
6. Bibliografía: acorde con las regulaciones del normativo de tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se estableció que las fuentes documentales utilizadas por el estudiante, abordaran con precisión, las teorías que guardan estrecha relación con el tema de estudio, mismas que se consideran adecuadas y actualizadas al contexto de la investigación. En ese sentido, se determinó el uso adecuado de las citas textuales; verificando para el efecto cada uno de los créditos correspondientes para los autores citados, tomando en consideración que sus teorías sustentan y fortalecen el contenido de la investigación.

En función de estos preceptos y luego de efectuar el análisis minucioso y exhaustivo del contenido del informe final de tesis, estimo prudente manifestar que no tengo ningún parentesco con el estudiante ROBERTO ALEXANDER RUANO.

De acuerdo con estas consideraciones, es consistente señalar que el presente informe de tesis, reúne los requisitos legales contenidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, consecuentemente, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al presente informe, a fin de brindarle la continuidad y celeridad al trámite correspondiente.

Sin otro particular, de Usted. Deferentemente.

  
Lic. Maximiliano Adolfo Chali  
ABOGADO Y NOTARIO  
Lic. Maximiliano Adolfo Chali  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 8,390  
Tel. 42907103  
Asesor de Tesis



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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de abril de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ROBERTO ALEXANDER RUANO, titulado LA FALTA DE SUPERVISIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 135-96 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, QUE PROTEGE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE SANCIONES PARA SU EFECTIVA APLICACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.

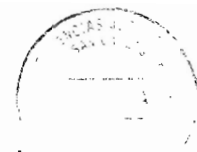




## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme vida y sus bendiciones; por guiar mis pasos y concederme perseverancia y la sabiduría para lograr esta meta que un día me propuse; por acompañarme en cada momento; porque es su voluntad que el día de hoy culmine el presente trabajo y lograr ser profesional.
- A MI ABUELA:** María Terraza; por ser mi segunda madre, sé que desde el cielo estarás orgullosa de mi. (Q.P.D)
- A MIS PADRES:** Edgar Leonel Boch; por apoyarme siempre de manera incondicional; a Noemí Ruano Terraza; por ser mi mentora y formar la persona en la que me e convertido; porque con tu esfuerzo, ejemplo, amor y consejos he logrado salir adelante; por instarme a no rendirme cuando creía que no podía continuar y por que sin ti esto no fuera posible. Que mi triunfo sea su triunfo.
- A MI HIJA:** María Alejandra Ruano, por ser mi amor; el motor de mi vida; mi inspiración para seguir luchando día a día; el motivo para ser mejor y darte un buen ejemplo en el andar de tu vida. Esto es por ti y para ti.
- A MIS HERMANOS:** Erick Estuardo y Marta Lidia por ser una parte muy importante de mi vida; por acompañarme en los momentos claves; por saber que puedo contar con ellos en cualquier instante. A Marta quien es la persona que inspiro la presente investigación.
- A MIS SOBRINOS:** Natalia y Eduardo; que esto sea de ejemplo a seguir y que





todas las metas que se propongan con fe y perseverancia sean alcanzadas.

**A MI FAMILIA:**

Tías y primos por todo el apoyo que me han brindado. Muchas gracias.

**A MIS AMIGOS:**

Lic. Armando Mendoza, Licda. Flor Vásquez, Alfredo Vásquez, Eddy Madrid, Melvin Chua, Munir Marroquín y a todos mis amigos que por motivo de espacio no menciono por ser una lista demasiado extensa; por brindarme su apoyo. Recuerden ¡hasta la victoria siempre!

**A:**

Jakeline Benavente, por estar a mi lado en todo momento y luchar juntos en esta etapa de mi vida; agradezco por instarme a seguir adelante para culminar mis estudios y así alcanzar esta meta; por tu amor, apoyo, comprensión, paciencia, y haber sido luz en mi camino.

**A:**

El respetable pueblo de Guatemala, responsable con sus contribuciones tributarias, porque a él me debo el acceso a la educación superior.

**A:**

La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser el centro de estudios donde me he formado como profesional; por permitirme ser parte de sus egresados lo cual me enorgullece y siempre la llevare en el corazón.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por permitirme haber egresado de sus aulas y obtener lo que un día soñé ser abogado y notario.

## PRESENTACIÓN



El Estado de Guatemala ha delegado sus obligaciones en diversas instituciones como el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, pero el mismo no puede atender eficientemente las demandas de este apartado de la población, aun cuando la ley en materia indica claramente las obligaciones del Estado y sociedad, pues estas disposiciones no se cumplen y tampoco existen políticas que materialicen este marco normativo. Acorde con estos preceptos, la investigación presentada es de tipo cualitativo y el ámbito de la misma se encuentra dentro de la rama del derecho laboral y previsión social, básicamente por la totalidad de los aspectos regulatorios que se abordan y el grado de incidencia que genera la problemática.

Atendiendo la finalidad y alcance de la problemática, se determinó que el sujeto de estudio corresponde a las personas con discapacidad que procuran incorporarse al ámbito laboral en Guatemala y el objeto de estudio corresponde al Decreto número 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad; en ese contexto, el periodo de estudio, se fijó de enero a octubre del año 2016 y el área geográfica en que se realizó el estudio, se encuentra en la circunscripción geográfica del Municipio de Guatemala.

El aporte principal de la investigación, gira en torno a desarrollar un estudio jurídico y doctrinario encaminado a establecer la efectividad de los mecanismos de control del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, así como servir de sustento para el desarrollo de futuros estudios en la materia.

## HIPÓTESIS



De acuerdo con las características específicas del problema relacionado con la falta de supervisión en el cumplimiento del Decreto número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, que protege a las personas con discapacidad en el ámbito laboral y la implementación de sanciones para su efectiva aplicación; en tal sentido se planteó la siguiente hipótesis:

La dificultad que tienen las personas con discapacidad en la ciudad capital y a nivel nacional en general para poder ser contratadas sin ningún tipo de prejuicio en las diversas instituciones públicas o privadas es consecuencia de las deficiencias institucionales, operativas y jurídicas del Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad que actualmente afectan la aplicación del decreto 135-96, específicamente en el ámbito laboral, la falta de supervisión para la incorporación de personas con discapacidad a un trabajo y remuneración digna y la falta de propuestas de políticas para la inclusión de personas en el ámbito laboral.



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego de identificar los aspectos medulares que generan la problemática, es conveniente describir que, en el proceso de comprobación de la hipótesis planteada se requirió el auxilio del método cualitativo, dadas las características particulares de la problemática relacionada; en este contexto se pudo comprobar plenamente la hipótesis de investigación vinculada directamente que la dificultad que tienen las personas con discapacidad en la ciudad capital y a nivel nacional para poder ser contratadas sin ningún tipo de prejuicio en las diversas instituciones públicas o privadas.

Es consecuencia de las deficiencias institucionales, operativas y jurídicas del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad que actualmente afectan la aplicación y por ende efectividad del Decreto 135-96, por la falta de inspección para la incorporación de personas con discapacidad a un trabajo y remuneración digna, así como la falta de propuestas de políticas laborales para la inclusión de personas en el ámbito laboral.

## ÍNDICE



**Pág.**

Introducción..... i

### CAPÍTULO I

|  |    |
|--|----|
| 1. El trabajo.....   | 1  |
| 1.1. Definición del trabajo.....                           | 1  |
| 1.2. Elementos del trabajo.....                            | 6  |
| 1.3. Antecedentes históricos del trabajo en Guatemala..... | 9  |
| 1.4. Leyes laborales en Guatemala.....                     | 13 |
| 1.5. Derechos laborales en Guatemala.....                  | 16 |
| 1.6. Principios del derecho del trabajo.....               | 27 |
| 1.7. Fuentes del derecho del trabajo.....                  | 35 |
| 1.8. Contratación laboral en Guatemala.....                | 38 |

### CAPÍTULO II

|   |    |
|---|----|
| 2. Discapacidad.....  | 43 |
| 2.1. Causas de la discapacidad.....   | 45 |
| 2.2. Elementos de la discapacidad.....  | 46 |
| 2.3. Clases de discapacidad.....  | 48 |
| 2.4. Discapacidad en la legislación guatemalteca.....                             | 51 |
| 2.5. Instituciones que protegen a las personas con discapacidad en Guatemala..... | 55 |

### CAPÍTULO III

|   |    |
|---|----|
| 3. Personas con discapacidad en el ámbito laboral.....                  | 59 |
| 3.1. Contratación laboral de personas con discapacidad en Guatemala.... | 59 |



|      |  |    |
|------|--|----|
| 3.2. | Discriminación laboral de personas con discapacidad.....                                 | 62 |
| 3.3. | Causas que originan la falta de contratación laboral de personas con discapacidades..... | 67 |
| 3.4. | Situación económica de las personas con discapacidad.....                                | 70 |
| 3.5. | Desigualdad laboral.....   | 72 |
| 3.6. | Salario.....   | 74 |

#### CAPÍTULO IV

|      |   |    |
|------|---|----|
| 4.   | Marco jurídico legal nacional e internacional que se encarga de la protección de personas con discapacidad.....               | 77 |
| 4.1. | Constitución Política de la República de Guatemala.....   | 77 |
| 4.2. | Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....   | 79 |
| 4.3. | Ley de Atención a Personas con Discapacidad, Decreto número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala.....             | 82 |
| 4.4. | Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad..... | 85 |
| 4.5. | Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad...   | 87 |

#### CAPÍTULO V

|      |  |    |
|------|--|----|
| 5.   | La falta de supervisión en el cumplimiento de lo preceptuado en el ámbito laboral de la Ley de Atención a Personas con Discapacidad, Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala..... | 91 |
| 5.1. | Función del Estado en la incorporación de discapacitados al ámbito laboral.....  | 91 |



|  |            |
|--|------------|
| 5.2. Medios de inspección al cumplimiento de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto número 135-96 para su efectiva aplicación y demás leyes laborales que protegen a personas con discapacidad..... | 96         |
| 5.3. Implementación de sanciones al Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, por el incumplimiento de la inserción laboral de las personas con discapacidad.....  | 102        |
| 5.4. Análisis de la situación actual del Decreto número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a Personas con Discapacidad.....   | 105        |
| <b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>  | <b>109</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>   | <b>111</b> |



## INTRODUCCIÓN

El Decreto número 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, regula en el capítulo V, lo relativo al trabajo de este segmento de la población, sin embargo, carece de un medio de supervisión efectivo que subsane las dificultades de las personas con algún tipo de discapacidad para ubicarse laboralmente en cualquier empresa a nivel nacional, estos factores son provocados por la falta de inspección de la normativa en materia legal vigente, si no también disposiciones reglamentarias internas de cada empresa o lugar de trabajo, que sean efectivas, aunado al desinterés de las instituciones encargadas de velar por su cumplimiento, pues no se implementa ningún medio coercitivo para sancionar el incumplimiento de esta normativa.

Esta situación obedece en gran medida a la ausencia de políticas generales de atención integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad, también porque en la práctica cotidiana no se cumplen las disposiciones encaminadas a garantizar la educación, trabajo, salud, acceso físico a medios de transporte, entre otras. En ese contexto, las responsabilidades que tiene el Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad, son muy amplias, circunstancia que genera dificultades en el desarrollo de las actividades para cumplir con las responsabilidades que le competen.

El objetivo que se alcanzó en el proceso investigativo consistió en desarrollar un estudio jurídico doctrinario, encaminado a establecer la efectividad de los mecanismos de control que ejerce el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad en la supervisión de la aplicación del Decreto número 135-96, particularmente en la inserción de personas con discapacidad al ámbito laboral en el país; en tanto que la hipótesis que se comprobó fue la siguiente:

La dificultad que tienen las personas con discapacidad en la ciudad capital y a nivel nacional en general para poder ser contratadas sin ningún tipo de prejuicio en las diversas instituciones públicas o privadas es consecuencia de las deficiencias



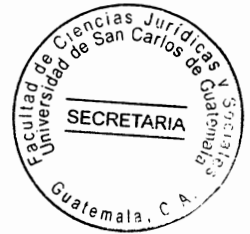


institucionales, operativas y jurídicas del Consejo Nacional de las Personas discapacidad que actualmente afectan la aplicación de la normativa en la materia.

El desarrollo capitular se estructuró de la siguiente manera: en el capítulo I, se abordan los aspectos relacionados con el trabajo; en el capítulo II, se describe la discapacidad; en el capítulo III, se hace énfasis en las personas con discapacidad en el ámbito laboral; en tanto que el capítulo IV, se focaliza en el marco jurídico legal nacional e internacional que se encarga de la protección de personas con discapacidad; finalmente, en el capítulo V se proponen las posibles sanciones a aplicar por la falta de contratación laboral de personas con algún tipo de discapacidad.

En la metodología utilizada se destacan los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético, a fin de disponer de los elementos de juicio necesarios para la integración del tema de investigación; en tanto que las técnicas utilizadas fueron el fichaje, la observación y la lectura. El aporte principal de la investigación, se estima que consiste en servir de sustento al desarrollo de futuros estudios en la materia, así como contribuir a comprender y resolver el grado de incidencia que en la actualidad manifiesta la problemática para las personas con discapacidad en Guatemala.

# CAPÍTULO I



## 1. El trabajo

El abordaje inicial de la presente investigación relacionada para establecer la falta de supervisión en el cumplimiento del Decreto número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, misma que regula los distintos ámbitos sociales de las personas con discapacidad, el desarrollo de la presente investigación se delimita específicamente al ámbito laboral y la implementación de sanciones para su efectiva aplicación, requiere puntualizar los elementos esenciales del trabajo, para el efecto en el presente capítulo se detallan los elementos del trabajo, sus antecedentes históricos en Guatemala, las leyes laborales en Guatemala, los derechos laborales, principios del derecho laboral, las fuentes del derecho del trabajo y finalmente la contratación laboral en Guatemala.

### 1.1. Definición del trabajo

Como aspecto inicial del presente numeral es consistente señalar que, el trabajo como actividad vital de la persona humana, es cualquier esfuerzo habitual del ser humano, sujeto a un fin y en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consciente, racional y libre. Por eso el esfuerzo se encuentra ligado indisolublemente a la persona humana. Esto lleva a pensar que, si el trabajo es una actividad personal, significa que no es, simplemente, una función mecánica, como la de un motor, ni simple esfuerzo muscular,



como el del caballo que arrastra un carruaje, sino un acto de la inteligencia, de la voluntad, de la libertad, de la conciencia.

Estas acepciones conllevan a plantear el argumento de que para que haya trabajo, deben estar en conjunción, la inteligencia, la conciencia y la libertad, fundamentalmente porque el trabajo es algo propio de la vida humana y por ende hace referencia a una condición de humanidad; en ese orden de ideas, el ser humano trabaja cuando crea algo útil, transformando la energía de sus músculos o la potencia de su cerebro en un bien económico, en una riqueza, para la satisfacción de sus necesidades.

“Una de las dimensiones de la actividad humana es el trabajo donde, recurriendo a la fuerza física o ejercitando el intelecto, los seres humanos transformamos nuestro entorno en busca de mejorar las condiciones de vida. Este simple concepto de trabajo, no necesariamente coincide con el sentido que le atribuye el derecho del trabajo, en tanto la rama jurídica exige una serie de características para entrar en el campo de su aplicación”.<sup>1</sup>

De acuerdo con esta definición, puede decirse que el trabajo protegido por el derecho laboral clásico consiste en el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado. Entendiendo por trabajo a la acción desarrollada por la actividad humana exteriorizada en sus dos modalidades, refiriéndose expresamente al trabajo manual e intelectual, diferenciándose de las labores instintivas de los animales.

---

<sup>1</sup> Neves Mujica, Javier. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 15.



El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con el propósito de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración o un bien; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente. También se refiere a toda actividad humana lícita, remunerada, que expresa la capacidad creativa del hombre, manifestada como esfuerzo físico, intelectual o artístico. Extensivamente puede usarse el término para designar la acción de la herramienta, utensilio, o máquina que la persona utiliza para realizar su propio trabajo personal.

Una segunda definición sobre este concepto, refiere lo siguiente: "Acción y efecto de trabajar. Que es una ocupación retribuida. La cual es una obra o cosa producida por un agente. También es una obra que ha resultado de la actividad humana. Se considera que es cualquier esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. También se considera que es propiamente la ocupación o trabajo ineludible que se hace. Locución que se usa para dar a entender que es muy difícil aquello que se trata de ejecutar o alcanzar".<sup>2</sup>

Luego de planteadas las expresiones relacionadas con el tema, se deduce entonces que el trabajo desde el punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. El trabajo puede ser físico y puede ser intelectual, y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente; de acuerdo con estos aspectos, se considera que existe una serie de aspectos doctrinarios que contribuyen a comprender el significado de este concepto en la concepción general de las personas.

---

<sup>2</sup> Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 1322.



“El trabajo es todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda la actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad”.<sup>3</sup>

En ese sentido, se considera que, desde el punto de vista individual, el trabajo es todo lo que el hombre hace para su satisfacción, alegría y bienestar; toda la gama de actividades que satisfacen sus necesidades primarias, así como alcanzar la riqueza material y espiritual para el mismo, los suyos y su país.

El significado del trabajo está determinado en función de las experiencias laborales del sujeto, de la información acerca del trabajo, del contexto en el que vive y este significado se empieza a construir en la infancia del individuo en el proceso de socialización primaria y se termina de construir cuando ingresa a la vida laboral: socialización del trabajo.

Por lo tanto, la categoría del trabajo es una construcción social, de carácter histórico y no antropológico, cuyo significado puede variar según el momento histórico en que un sujeto se encuentre y aún dentro de un mismo período histórico puede variar en función de la cultura y en función de contexto social. El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del

---

<sup>3</sup> <http://conceptodefinicion.de/trabajo/> (Consultado: 05 de junio de 2017)



esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, el trabajo, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital.

“El trabajo implica una actividad biológica que no podrá nunca ser totalmente eliminable, a pesar del avance de la automatización, y que no está exenta de fallas y fracasos propios de la condición humana. Esto significa que necesariamente el trabajo requiere también una movilización subjetiva, es decir mental y psíquica del trabajador, para compensar las fallas de la concepción y del trabajo prescrito y hacer frente a los problemas aleatorios encontrados en la realidad. Esta movilización subjetiva sólo se opera plenamente cuando el trabajador espera obtener, en contrapartida de su actividad, su realización personal y un reconocimiento social de su identidad”.<sup>4</sup>

El trabajo humano no sólo es una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un saber hacer acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo, que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea la actividad.

De acuerdo con la serie de exposiciones doctrinarias que se han vertido sobre este concepto, es importante destacar que, el trabajo podría entonces ser definido tentativamente como una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia

---

<sup>4</sup> [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13870/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13870/Documento_completo.pdf?sequence=1) (Consultado: 05 de junio de 2017)



una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social. Para realizarlo se requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física y/o de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, y la puesta en práctica de las calificaciones, competencias profesionales y experiencia de los trabajadores.

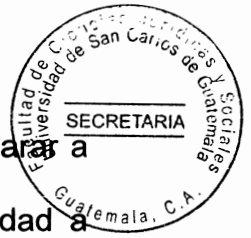
## 1.2. Elementos del trabajo

Dentro de los aspectos esenciales que merecen destacarse sobre este apartado, se requiere enfatizar que los principales elementos del trabajo están constituidos porque es libre y es de apoderamiento de los frutos.

### a) Es libre

Al resultar el trabajo un acto humano debe ser ejercido en libertad. Si el sujeto se ve forzado a ejecutarlo de una manera obligada, atenta contra su dignidad como persona y difícilmente puede resultar beneficioso para sí mismo. Por tanto, la capacidad de elección del lugar de trabajo y de los sistemas para desarrollarlo de la mejor manera posible, son necesarios para que éste redunde en el beneficio de la persona y se constituya en un factor de perfeccionamiento personal.

De acuerdo con estos preceptos, puede destacarse que es importante, en virtud que la economía y la organización empresarial ayuden a incrementar estas opciones y permitir a la mayoría de personas tengan estas capacidades de



elección. La educación también tiene una labor importante a la hora de preparar a los jóvenes no sólo para tener las herramientas adecuadas para la actividad a realizar, sino para que sepan utilizar éstas con criterios propios y que el trabajo sea para ellos un motivo de crecimiento personal; de esa cuenta, la legislación debe defender la posibilidad de escoger el trabajo libremente y condenar cualquier clase de trabajo forzoso.

b) Genera beneficios

En un primer momento el trabajador se apropiaba de los frutos de su propio trabajo. Con estos resultados garantizaba su propia subsistencia y la de su familia a través del uso directo de los mismos o de su comercialización o intercambio. Actualmente las personas siguen apropiándose directamente de gran parte de aquello que producen para el autoconsumo o para intercambiar. Sin embargo, la mayoría de los bienes que son comercializados en el mercado, no son propiedad inicial de aquellos que los producen, es por ello que se considera que los ingresos necesarios para la subsistencia, generalmente los obtienen a partir de una compensación recibida de aquellos que hacen suyos los frutos del trabajo ajeno.

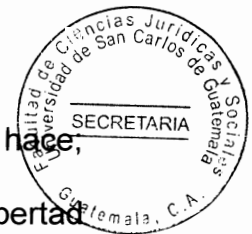
El motivo que ha llevado a esta organización del trabajo en la que los que aportan el capital se apropian de los frutos producidos por los trabajadores ha sido el incremento de la productividad. Es decir, esta estructura de producción consigue con los mismos trabajadores y los mismos recursos, unos resultados mayores.



La legislación debe intentar garantizar que la compensación que reciben los trabajadores por la cesión que han realizado de lo que originariamente era suyo, sea lo suficiente para garantizar su subsistencia. Además, es necesario que esta organización empresarial no priorice excesivamente los resultados de su actividad y que de ello se derive que la persona que trabaja por cuenta ajena deba subordinar su autorrealización a través del trabajo en aras de una mayor producción.

Atendiendo estos preceptos, puede considerarse que el trabajo como acto humano, con regularidad se encuentra al servicio de su hacedor. Los frutos del mismo también deben incrementar la riqueza (en su sentido más amplio) de la humanidad. Por tanto, todos los esfuerzos que se realicen para que el mismo esfuerzo produzca resultados superiores, pueden redundar en beneficio de los individuos y de la sociedad que conforman. A pesar de que es importante mejorar las técnicas para racionalizar e incrementar la producción, no se puede olvidar la dimensión humana del trabajo ni ir en contra de ella. La organización legal de un país debe colaborar para que los frutos del trabajo sean los máximos, garantizando al mismo tiempo que las personas que lo realizan puedan hacerlo de la manera más libre posible y que puedan obtener a través de su trabajo lo necesario para subsistir.

Desde que existe, el ser humano ha trabajado. El trabajo es una actividad esencial y llena de significado humano. Se podría decir que los animales también "trabajan", pero el trabajo es propiamente una actividad humana, ya que la persona humana, a diferencia de los animales irracionales, lo hace conscientemente; es decir, realiza el trabajo con conocimiento de que está trabajando y entiende lo que está haciendo;



también tiene conocimiento de cómo lo hace, para qué lo hace y por qué lo hace, también es un ser que realiza el trabajo libremente; y en este contexto de libertad también podemos incluir que la persona humana, si se lo propone, puede amar a través del trabajo.

Todas estas características son propias del trabajo humano y deben existir para que el trabajo humano tenga su debida riqueza y plenitud. Un aspecto esencial del trabajo humano, y que también lo distingue de las actividades de los seres irracionales, es que lo realiza una persona. De esa cuenta no se entrará en análisis detallados sobre el significado de persona, sólo diremos que tiene que ver con la razón, la conciencia y la libertad humanas entre otras cosas.

### **1.3. Antecedentes históricos del trabajo en Guatemala**

A lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud (trabajo forzoso, donde un hombre domina a otro y le impide tomar decisiones en libertad). A partir de mediados del siglo XIX, la esclavitud comenzó a disminuir y fue declarada ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante del trabajo.

En el presente apartado, se ha considerado fundamental presentar un breve resumen de la evolución histórica del trabajo en Guatemala, que permita conocer las condiciones de explotación y abuso a que estuvieron sometidos los trabajadores guatemaltecos, incluyendo el período prehispánico, pero especialmente durante todo el período colonial



y buena parte de la vida independiente, hasta la Revolución de octubre de 1944, que inició una nueva era en las relaciones laborales del país.

“En la época que llegaron los españoles, las sociedades indígenas en Guatemala tenían una estructura social basada en relaciones de dominación. De acuerdo con el estudio de William Sherman (1987) –El trabajo forzoso en América Central Siglo XVI, publicado por el Seminario de Integración Social Guatemalteca–, dicha estructura estaba integrada, típicamente, por los nobles (pipiltin), comerciantes (pochteca), artesanos (amanteca), plebeyos (macehualtin) y esclavos (tlatacotin). La esclavitud fue una práctica extendida y la guerra era a menudo fomentada con el preciso objeto de tomar esclavos para el sacrificio o el trabajo”.<sup>5</sup> (sic)

De acuerdo con estos preceptos, es consistente señalar que los principales registros históricos que son convenientes plasmar en este apartado se remota a señalar los siguientes elementos históricos del trabajo en Guatemala.

a) Etapa precolonial

La historia del derecho laboral guatemalteco desde el inicio de la conquista, donde realmente no es un derecho laboral como tal, sino es una esclavitud espontánea hacia los indígenas, es un trabajo forzoso. Esta época se dio más o menos entre el

---

<sup>5</sup> Asociación de Investigación y Estudios Sociales -ASIES-. **Apuntes para la historia del trabajo en Guatemala.** Pág. 9.



año 1524, que fue cuando arribó Pedro de Alvarado a la región e inicio la esclavización de los indígenas, por mandato de la corona española.

b) Etapa colonial

En la época colonial, aproximadamente en el año 1524 para el derecho de trabajo fue cuando se aplicó dos formas de trabajo, el primero que es con las leyes de indias, el cual era regulado para las personas que trabajaban en las fincas de los españoles y la segunda ocurre a través de la agrupación de los gremios que consistía en controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial.

c) Etapa independiente

En esta etapa el trabajo empieza a tomarse como tal a través de leyes, decretos y acciones de los pobladores, durante este tiempo se finaliza la vigencia de las leyes de indias, desde entonces los trabajadores se quedaron sin un marco jurídico vigente, siendo hasta el año 1871 con la Revolución Liberal, cuando se emitió un Código Civil, mismo que era aplicado al trabajo.

De acuerdo con estas exposiciones doctrinaria, es conveniente señalar que, en Guatemala predominó, a lo largo de más de cuatro siglos, un régimen de trabajo forzoso con diferentes modalidades pero que, en todos los casos, colocó al trabajador, y particularmente a los indígenas, en una situación de absoluta desventaja y



subordinación, que lo mantuvo en la pobreza y permitió la transmisión intergeneracional de la misma. Dentro de las particularidades negativas para el trabajo, puede señalarse que, durante más de cuatro siglos, predominó un régimen donde no se reconocía derecho alguno al trabajador, que era visto como un simple instrumento de producción.

En esas circunstancias el trabajo forzoso es, indudablemente, una de las causas profundas de la desigualdad en la distribución del ingreso que existe en la actualidad y que es, a la vez, la fuente principal de la pobreza y el estancamiento económico que afecta a la sociedad guatemalteca.

En los primeros años del dominio español los términos, encomienda y repartimiento fueron utilizados de manera indistinta. En ambos casos se realizaron de una forma que tenían todas las características del trabajo esclavo. Sin embargo, la entrega o reparto de indígenas a conquistadores con el pretexto de encomendarlos a su cuidado y que velaran por su cristianización, tenía mucha semejanza con la institución medieval de la encomienda, que en el derecho feudal o señorial era la renta o merced vitalicia con la que estaba gravado un heredamiento o territorio.

Con la instalación de la Junta Revolucionaria de Gobierno, el 20 de octubre de 1944, se inició en Guatemala una etapa de grandes cambios en lo político, social y económico. Algunos objetan que se le denomine "primavera democrática", argumentando que tuvo muchas luces, pero también grandes sombras. Sin embargo, es evidente, después de este breve repaso de la historia del trabajo en Guatemala que, desde el punto de vista de las relaciones laborales, la Revolución de Octubre fue una verdadera primavera.



A partir de la caída de Jorge Ubico se dio un intenso proceso de organización de partidos políticos. La mayoría de partidos, en sus planteamientos, aparte de los temas relativos a la democracia, separación de los poderes del Estado, la no reelección, autonomía universitaria, se expresaron en muchas ocasiones en favor de mejorar la situación de los trabajadores, de su derecho a organizarse y ser protegidos por la seguridad social, entre otros asuntos de política social. Con la promulgación de la Constitución de 1945 se introdujo en Guatemala el constitucionalismo social, cuyos antecedentes se encuentran en la Constitución de la República Federal de México de 1910 y en la Constitución de la República de Weimar de 1919. La Constitución contenía un capítulo relacionado al trabajo, en el cual se enunciaban las principales instituciones del derecho laboral, que serían desarrolladas en el posterior código de trabajo.

#### **1.4. Leyes laborales en Guatemala**

La Revolución del 20 de Octubre de 1944, con sus aciertos y errores, avances en muchas áreas y descuido de otras, tuvo el mérito indudable de abrir el país, de unas condiciones propias del siglo XIX a la modernidad del siglo XX, de esa cuenta, es consistente señalar que en materia laboral y agraria es también inobjetable que en esencia trató de corregir las consecuencias de más de 450 años de explotación, despojo, pobreza y marginación a la que fue condenada gran parte de la población guatemalteca, fundamentalmente el segmento de la población indígena.

“El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder



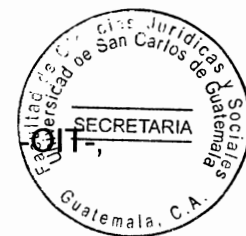
a un nuevo marco jurídico de derecho del trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado. Lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de Diciembre de 1944, publicado el mismo día”.<sup>6</sup>

El 1 de Mayo de 1947 durante el gobierno de Juan José Arévalo y en conmemoración al Día Internacional del Trabajo entró en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República. Este código contiene principios ideológicos democráticos y su propósito en general es proteger al trabajador. De esa cuenta, los derechos y obligaciones de los trabajadores guatemaltecos quedaron plasmados desde entonces en el código de trabajo.

En este orden de ideas, se estima en consecuencia que, el Decreto 1441 Código de Trabajo, es la ley máxima en material laboral, por supuesto siempre después de lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala. Para entender mucho mejor este apartado, es preciso señalar o desglosar el amplio abanico de leyes laborales existentes en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

#### a) Constitución Política de la República de Guatemala

<sup>6</sup> <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio-2/130-historia-del-ministerio.html> (Consultado: 06 de junio de 2017)



- b) Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala.
- c) Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
- d) Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del sector Privado. Decreto número 76-78 del Congreso de la República.
- e) Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.
- f) Ley de Bonificación Incentivo. Decreto número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala.
- g) Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-. Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala.
- h) Reglamento de autorización del trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado. Acuerdo Gubernativo número 528-2003.
- i) Reglamento de los trabajadores no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo. Acuerdo Gubernativo número 346-61
- j) Reglamento para el goce del período de lactancia.





- k) Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado. Acuerdo Gubernativo número 221-94

En esencia, pueden considerarse esta gama de normas laborales, las cuales rigen la vida y desarrollo laboral en el país, sin menoscabar todas aquellas que subsidiariamente han ido aprobándose, todo ello siempre con la observancia precisa del principio de tutelaridad que le asiste al trabajador.

### **1.5. Derechos laborales en Guatemala**

Los derechos laborales, constituyen aquellas garantías y libertades que toda persona posee por el solo hecho de serlo, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Entre los principales derechos que le asisten al trabajador guatemalteco, se encuentran los siguientes:

Todos los trabajadores de la República de Guatemala, tienen derecho, por lo menos, a quince días hábiles de vacaciones anuales remuneradas después de cada año de servicios continuos. Pudiendo ser más días pero no menos, tal y como se preceptúa en el Artículo 102, literal i, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Todos los trabajadores tienen derecho al aguinaldo y bonificación anual para trabajadores del sector privado y público. El aguinaldo se paga en diciembre de cada año y la bonificación anual, el quince de julio de cada año. El monto de cada uno



equivale a un mes de salario (o más si se acuerda con el patrono, pero nunca menos). Además, todo trabajador del sector privado también tiene derecho a la bonificación incentivo que es un pago de Q.250.00 mensuales, el cual viene a integrar el salario ordinario, justamente como se encuentra establecido en el Artículo 102, literal j, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los trabajadores solamente tienen derecho a indemnización cuando se les haya despedido por causa injustificada o despido sin motivo alguno.

Es decir, quien renuncia a su trabajo sin motivo alguno, no tiene derecho a indemnización, debe recordarse que el monto de la indemnización es de un mes de salario por cada año trabajado. Sin embargo, hay empresas que indemnizan, aunque los trabajadores renuncien y aunque se les despida por algún motivo grave, tal como se hace énfasis en el Artículo 82 del Código de Trabajo y también en el Artículo 102 literal o, de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra los trabajadores con el objeto de impedir que estos últimos no ejerzan los derechos que les otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo o los pactos colectivos celebrados en la empresa. Es decir, si yo le pido a mi patrono que me pague las horas extras que me deben, este no puede despedirme por haber hecho ese reclamo. Artículo 10 del Código de Trabajo.



Cualquier cuestión (pacto, contrato o acuerdo) que implique una renuncia del trabajador a los derechos otorgados en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo y otras normas de trabajo, son inválidas (*nulas ipso jure*). Es decir, si en el contrato de trabajo se estipula que el trabajador no gozará de pago de horas extras, de vacaciones, aguinaldo, indemnización, etc. esa disposición es ilegal, porque contradice los derechos garantizados a los trabajadores.

Muchos de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico guatemalteco, se han condensado en una cartilla laboral emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, dentro de la cual se detallan los siguientes derechos laborales del ciudadano guatemalteco.

“Es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutar una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución dineraria. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido. Debe extenderse por escrito en tres ejemplares los cuales, el empleado queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo o la delegación administrativa más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. (Artículos: 18, 25, 26,28 y 29 del Código de Trabajo.)”<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Cartilla Laboral. Derechos y Obligaciones de los trabajadores.** Pág. 4



ARTÍCULO 18. El contrato de trabajo se celebra verbalmente o por escrito.

Para poder optar a todos los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, código de trabajo y otras normas otorgan a los trabajadores guatemaltecos, no es necesario haber firmado un contrato (entendido como un documento legal), tal y como se ha hecho creer. El contrato existe desde que una persona está obligada a prestarle a otra sus servicios o efectuarle una obra, independientemente que hayan firmado o no un documento legal.

Es decir, puede haber contrato, aunque una persona haya decidido contratar con alguien de forma verbal. Existe el contrato de trabajo desde que se inicia la relación laboral y no desde que se firme un contrato, tal como lo preceptúan los Artículos 18 y 19 del Código de Trabajo.

Los únicos contratos que pueden celebrarse verbalmente son los que se relacionan con la contratación de personal para realizar trabajo doméstico, labores agrícolas o ganaderas, trabajadores temporales que no excedan de 60 días y para trabajos por obra determinada cuyo valor no exceda de Q.100.00 o que se haga por un plazo menor de 60 días. De lo contrario, todo contrato debe celebrarse por escrito, según se establece en los Artículos 27 y 28 del Código de Trabajo.

“La jornada diurna (comprendida entre las seis y 18 horas del mismo día), no puede ser mayor de ocho horas diarias ni de 44 a la semana. La jornada nocturna (comprendida entre las 18 horas de un día y las seis horas del día siguiente), no puede ser mayor de seis horas diarias ni de 36 a la semana. La jornada mixta (que abarca parte del día y parte de la noche, comprendiendo mayor número de horas de trabajo durante el día),

no puede ser mayor de siete horas diarias ni de 42 horas a la semana. (Artículos. 102 literal g de la Constitución Política de la República de Guatemala, y 116, 117 y 122 del Código de Trabajo)".<sup>8</sup>

Seguidamente se considera importante resaltar las principales prestaciones laborales existentes en el país, para el efecto, se efectúa un breve resumen de las principales.

a) Vacaciones

Todo trabajador tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, tal como lo preceptúa el Artículo 130 del Decreto 1441 Código de Trabajo, a excepción de los trabajadores del Estado quienes tendrán derecho a 20 días hábiles. Las vacaciones son efectivas, es decir, el trabajador las debe gozar realmente. El patrono no puede compensar las vacaciones en dinero u otra manera distinta, salvo cuando ya adquirido el derecho terminare la relación de trabajo.

Debe entenderse que lo de días hábiles sólo rige para el trabajador permanente, no así para el que se retira, voluntariamente o no, caso en que los días serán continuos o corridos. Aunque la ley regula que para calcular la cantidad de dinero que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el trabajador en el último año, esto de acuerdo con lo preceptuado en el Artículo 134

---

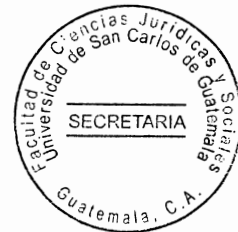
<sup>8</sup> **Ibid.** Pág. 5

del Código de Trabajo, año que se cuenta a partir del momento en que el trabajador adquiriera el derecho a sus vacaciones, actualmente la Inspección General de Trabajo calcula las vacaciones en base al promedio de las últimas seis remuneraciones mensuales hechas al trabajador.

b) Aguinaldo

Es una prestación que se le paga a todo trabajador como recompensa de haber laborado un año completo y es el equivalente a un 100% de salario o sueldo mensual por año trabajado, año que se calcula del uno de diciembre de cada año, al 30 de noviembre del año siguiente, haciendo un total de 365 días. Si el trabajador no laboró el año completo se le pagará una cantidad proporcional al tiempo laborado.

El aguinaldo se paga un 50% en la primera quincena de diciembre, y el otro 50% en la segunda quincena de enero del año siguiente. La Constitución Política de la República de Guatemala establece la obligación del empleador de otorgar al trabajador el pago del 100% como mínimo. Pudiendo el patrono elevar ese porcentaje. Para determinar el monto del aguinaldo, la Inspección General de Trabajo toma como base el promedio de los sueldos o salarios devengados por el trabajador en los últimos seis meses. Según el Artículo 9 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto 76-78 esta prestación debe tomarse en cuenta para el cálculo de dicha indemnización.



c) Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Esta prestación es conocida popularmente como "bono 14". Consiste en una prestación laboral y obligatoria que hace todo patrono a sus trabajadores durante el mes de julio de cada año y es el equivalente a un 100% del salario o sueldo ordinario mensual que devengue el trabajador.

Se calcula del uno de julio de un año al 30 de junio del año siguiente y debe ser pagado durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si un trabajador no ha laborado el período completo, se le pagará la parte proporcional. Aunque la Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto Número 42-92, en el Artículo 2 segundo párrafo, establece; "para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año", actualmente la Inspección General de Trabajo, calcula esta prestación tomando como base el promedio de los últimos seis salarios recibidos por el trabajador.

De acuerdo con los elementos expuestos con anterioridad, es conveniente señalar que, según las leyes que rigen la materia tanto el aguinaldo, como la bonificación anual devengados por el trabajador deben tomarse en cuenta para el cálculo de la indemnización, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si este fuera menor de seis meses. La base para determinar la indemnización la constituye el salario promedio mensual devengado por el

trabajador en los últimos seis meses anteriores a la fecha del despido o retiro del trabajador.



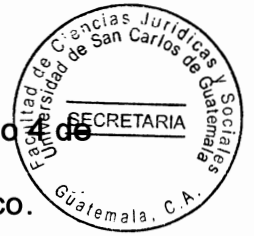
d) Indemnización

Es la suma de dinero que se paga a una persona que ha sufrido un daño o perjuicio, para que con ella quede indemnizado o al menos compensado de la pérdida producida, circunstancia que obedece básicamente a lo preceptuado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su inciso o), donde se establece la obligación del empleador con indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos, debe tomarse en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación del trabajo, cualesquiera que esta sea. Para el cálculo de la indemnización se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Determinar cuánto tiempo laboró el trabajador, generalmente se toma como base el año calendario o el año comercial. Se establece lo que el trabajador ganó durante los últimos seis meses. Se debe elaborar el promedio de lo que el trabajador estuvo ganando mensualmente en los últimos seis meses. El sueldo promedio se multiplica por 14 y por último se divide en 12 según el Artículo 9 de la Ley Reguladora de la





Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del sector Privado y el Artículo 44 de la Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público.

e) Sindicalización

El antecedente del derecho colectivo del trabajo es la coalición de trabajadores. En sus orígenes el trabajo fue artesanal, de oficios, las profesiones estaban reservadas a las clases altas. “Con el surgimiento del Feudalismo, la agricultura fue básica y debido al crecimiento de las poblaciones surgió la necesidad de crear la industria y el comercio, nació a la par la necesidad de formar grupos organizados, en la que surgieron así las asociaciones profesionales o corporativismo. El sindicato o asociación profesional surgió como una reacción contra el liberalismo económico y el capitalismo”.<sup>9</sup>

El sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones y que a través de la actividad sindical, buscan como fin principal mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores de la misma empresa.

Acorde con estos planteamientos, se destaca que la lucha de los obreros en el marco histórico mundial para obtener mejores prestaciones de vida ha sido de gran trayectoria, de esa cuenta el antecedente inmediato de los sindicatos que constituyeron las

<sup>9</sup> Castro Modenessi, Eugenia de la A. Libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco. Pág. 20.



mutualidades de trabajadores asalariados de las manufacturas. Eran artesanos provenientes de los gremios en decadencia y campesinos, quienes principalmente integraban estas asociaciones que velaban por los derechos de la clase trabajadora.

Las manufacturas habían ido tomando cuerpo en la alta media y alcanzaron su mejor expresión entre los siglos XVI al XVIII, amparadas por el poder monárquico el cual las consideraba el fundamento de la constitución de los Estados nacionales. El rey normaba distintas áreas, como la disciplina interna o el control de calidad de los productos, no así el reclutamiento del personal.

Las asociaciones libres de compañeros operaban como coaliciones ilegales y secretas, usando con frecuencia gran violencia sobre autoridades políticas y religiosas. El fin primitivo de ellas fue la protección mutua para situaciones extremas, como enfermedad o muerte, pero luego fueron orientándose, en la misma medida en que se expandía el maquinismo en las manufacturas, hacia los problemas referidos al reclutamiento de mano de obra y a las condiciones de trabajo.

De este modo, estas mutualidades se diferenciaron de los gremios, “para los cuales el centro de sus reglamentaciones era la actividad productiva y no la relación laboral y se hicieron precursoras de la actividad sindical”.<sup>10</sup> Dentro de todos estos grupos de derechos laborales se localiza de igual forma el derecho de sindicalización, aspecto que está regulado en el Artículo 216 del Decreto 1441 del Código de Trabajo.

---

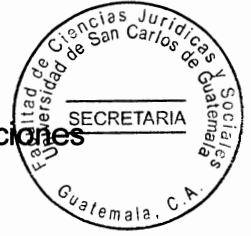
<sup>10</sup> [http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capitulos libros/sindicato.pdf](http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capitulos%20libros/sindicato.pdf) (Consultado el 20 de junio de 2017).



El Artículo 206 del Código de Trabajo, define el sindicato de la siguiente manera: “es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

En tanto que el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, refiere en su texto fundamental que, para la protección del derecho de sindicalización y de la libertad sindical, los principales aspectos que contiene son:

- a) “Del derecho de constituir organizaciones sindicales. Sin ninguna distinción y sin autorización previa, los trabajadores y los empleadores podrán constituir las organizaciones que estimen conveniente y afiliarse a ellas. El otorgamiento de la personalidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones no puede estar sujeta al registro del sindicato ni a condiciones que limiten el ejercicio de la libertad sindical.
- b) Derechos de las organizaciones sindicales, una vez constituidos en sindicatos, los trabajadores o los empleadores son titulares de los siguientes derechos: las autoridades públicas no podrán intervenir en forma tal que limiten o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical. Tienen el derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos. Tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción. La disolución o suspensión de estas organizaciones solo procede por decisión jurisdiccional y no por vía administrativa. Tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones.



Todas éstas a su vez tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

- c) El derecho de huelga. Los órganos de la OIT que se encargan del control de los convenios, han establecido jurisprudencia que se encuentra fundamentalmente en el Convenio 87".

A través de estos preceptos, se regulan los derechos fundamentales de los trabajadores, en cuanto a las formalidades y asistencia con que cuenta la clase obrera, al momento en que se considere o se presente una inminente vulneración a los derechos más fundamentales en materia laboral, de esa cuenta se estima como de especial trascendencia para los propósitos procesales en el ámbito laboral del ordenamiento jurídico guatemalteco, sobre todo en cuanto a los instrumentos que han sido ratificados por el Estado de Guatemala, puede decirse que, como resumen general del ámbito laboral del país, son estos los aspectos medulares que constituyen de forma general los principales derechos laborales del ciudadano guatemalteco.

## **1.6. Principios del derecho del trabajo**

Inicialmente se dice que, a los principios generales del derecho se los caracteriza como fundamentales, principalmente porque controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación y en cuanto tienen una estructura deontológica que señala un deber ser, ordenan que algo sea cumplido de la mejor manera posible, en



búsqueda de lo óptimo, por lo que también son mandatos de optimación. De esa cuenta se detallan los siguientes principios dentro del derecho laboral.

“Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, durante su desarrollo, como al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo”.<sup>11</sup>

En el presente apartado se consideran los principios fundamentales que han inspirado a lo largo del tiempo al derecho laboral y que en cierta medida tutelan y/o regulan las diferentes formas de trabajo que existen en el país, destacándose para el efecto, los siguientes:

a) Principio de tutelaridad

“Es considerado junto con el principio de irrenunciabilidad, el más importante. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan

<sup>11</sup> Grisolia, Julio A. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 88.



bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos”.<sup>12</sup>

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque, el mismo, se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

b) Principio de irrenunciabilidad

“Persigue limitar el abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral, básicamente porque el derecho del trabajo considera que cuando el trabajador renuncia a un derecho lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídica y económica existente con el empleador”.<sup>13</sup>

En sentido amplio, se ha definido doctrinariamente la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio. Para entender el alcance de este principio, previamente se debe recordar que la voluntad de las

---

<sup>12</sup> **Ibid.** Pág. 89.

<sup>13</sup> **Ibid.** Pág. 92



partes del contrato individual está contenida dentro del marco obligatorio conformado por normas ajenas y cambiantes.

c) Principio de continuidad

“El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia; esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales”.<sup>14</sup>

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia; circunstancia que finalmente pudo consensuarse entre las partes que conforman la relación laboral, pudiendo llegar así a un acuerdo en beneficio de ambas partes.

d) Principio de primacía

“Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato-realidad. Por tanto, en caso de

---

<sup>14</sup> **Ibíd.** Pág. 97.



discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato".<sup>15</sup>

Acorde con estos preceptos, es conveniente señalar que la literal c), del cuarto considerando del Código de Trabajo señala lo siguiente:

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

e) Principio de buena fe

"Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que, si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta".<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> **Ibid.** Pág. 98.

<sup>16</sup> **Ibid.** Pág. 98.



De acuerdo con el espíritu normativo de este principio, puede considerarse que las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo. En ese contexto, es necesario dejar claro que este principio, necesariamente debe comprender el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, las cuales deben de observarse siempre, durante toda la relación laboral.

f) Principio de no discriminación e igualdad

“Este principio de igualdad ante la ley, hace alusión a la igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones. Se extiende al plano salarial, al establecer el principio de igual remuneración por igual tarea. Este principio, cuyo antecedente se remonta a uno de los principios de la OIT, mismo que preceptúa la existencia de un salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor, fue acogido en el plano internacional en la Declaración de Montevideo de 1991. Este principio comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, de edad, etc.”.<sup>17</sup>

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, ha dispuesto de forma específica para todos los países, una política activa para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral; como ejemplos cabe citar el Convenio 111,

---

<sup>17</sup> **Ibíd.** Pág. 99.

Sobre la Discriminación en el Empleo y en la Ocupación y el Convenio 100, Sobre Igualdad de la Remuneración.

g) Principio de equidad

Puede definirse como la justicia del caso concreto y resulta de trascendental importancia cuando la aplicación de una norma a un caso determinado produce una situación adversa o no querida por el propio legislador. Al interpretar la norma, usando como filtro el principio de equidad, se humaniza su aplicación y se corrigen los resultados injustos.<sup>18</sup>

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

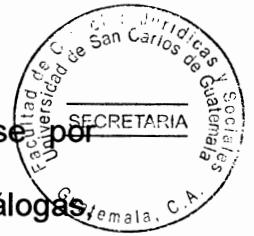
h) Principio de justicia social

“Es un concepto amplio y consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical”.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> **Ibíd.** Pág. 100.

<sup>19</sup> **Ibíd.** Pág. 100.



Este principio establece que cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los principios generales del derecho del trabajo, como la equidad y la buena fe, se encuentra regulado en el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

i) Principio de gratuidad

“Garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos; se materializa en la eximición a los trabajadores del pago de la tasa de justicia, trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos. Esta gratuidad se extiende también a los procedimientos administrativos”.<sup>20</sup>

Cabe resaltar que, en Guatemala, este principio del derecho laboral, no es funcional, como en otros países, puesto que en el ordenamiento jurídico guatemalteco, resulta bastante oneroso, no por el gasto económico para iniciar una acción judicial, sino que por lo tardado que resultan los procesos en materia laboral ante los órganos jurisdiccionales, al fenecer el proceso el trabajador concluye con más gastos que como cuando inicio el proceso.

---

<sup>20</sup> **Ibíd.** Pág. 100.



## j) Principio de razonabilidad

“Es un principio general del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones vagas de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales”<sup>21</sup>

Este principio de razonabilidad implica que las leyes que establecen derechos y deberes, y los decretos reglamentarios del poder ejecutivo deben ser acordes al espíritu de la Constitución Política de la República de Guatemala, a la que no deben contradecir, pues son el medio que debe conducir a su plena vigencia y eficacia.

La razonabilidad de las leyes es la adecuación de todos sus factores con el sentido constitucional, esto significa que tanto las circunstancias del caso tenidas en cuenta por el legislador, como los medios elegidos y los fines propuestos, deben guardar una proporción entre sí y las leyes deben ajustarse al sentido constitucional formado por los motivos del legislador para los fines propuestos, por los valores jurídicos fundamentales y por los medios previstos.

### 1.7. Fuentes del derecho del trabajo

Las fuentes del derecho, son los procesos a través de los cuales se crean las normas jurídicas que comprenden las manifestaciones reales o materiales que dan

---

<sup>21</sup> *Ibíd.* Pág. 102.



origen a estas normas, por medio de un sistema y ordenamiento lógico de las mismas, las fuentes formales, que para algunos autores son los procesos de manifestación de los derechos, son las siguientes:

a) La ley

En el derecho común, ha sido considerada como la fuente formal por excelencia. “No es fuente de derecho sino producto de la legislación, pero es indiscutible que, apartándose de toda clase de sutileza jurídica, la ley es jerárquicamente superior a las demás fuentes formales generales del derecho”.<sup>22</sup>

Sobre este planteamiento, puede decirse que con regularidad en la mayoría de los ordenamientos jurídicos, es esta una de las principales fuentes del derecho y del ámbito laboral por consiguiente no es la excepción.

b) Jurisprudencia.

Es un conjunto de sentencias que determinan un criterio o una enseñanza acerca de un problema jurídico oscuro en los textos reales y que emana de las decisiones de las autoridades judiciales.

---

<sup>22</sup> Cavazos Flores, Baltazar. **40 lecciones de derecho laboral**. Pág. 48.



c) La doctrina.

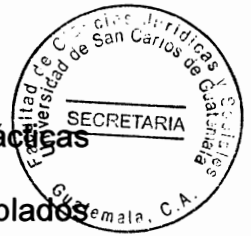
Es el conjunto de estudios técnicos o científicos realizados por doctos en la materia en torno al derecho laboral, en los cuales se determinan, el alcance, interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Es importante mencionar que, dentro de algunos ordenamientos jurídicos, se tiende a veces a brindarle poca importancia a este apartado, a pesar que contribuye determinadamente con el desarrollo e integración de las normas laborales.

Dentro del derecho laboral, es importante o ha cobrado notoriedad, la costumbre que muchas veces se ha vuelto parte de los derechos adquiridos por los trabajadores y que, para efectos de esta investigación, merece destacarse de la siguiente manera:

d) Costumbre

En torno a este apartado, es conveniente hacer énfasis especial en cuanto a que, en esencia puede decirse de forma general sobre esta fuente que en realidad constituye la repetición constante, de hechos, situaciones o circunstancias en mejora de los derechos de los trabajadores.



Acorde con esto, se estima que son aquellas situaciones que se vuelven prácticas dentro de los lugares de trabajo, ello sin menoscabar los derechos ya contemplados que protegen a los trabajadores.

### **1.8. Contratación laboral en Guatemala**

Otro tema importante en el ámbito de las relaciones laborales es el contrato, aunque el mismo no existe universalmente ni tampoco históricamente debido a que por mucho tiempo las relaciones laborales se establecieron en base a la palabra de las personas involucradas. El contrato es el documento en el cual figuran las condiciones del trabajo, el tipo de tarea a desarrollar, la forma de pago y otro tipo de arreglos agregados que se consignan en el mismo. El contrato es la parte legal más importante de las relaciones laborales y debe ser respetada por ambas partes.

En virtud que el derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita prestada por un trabajador en relación de dependencia, a un empleador, a cambio de una contraprestación que por lo regular es dineraria, que genera la necesidad de interpretar que el derecho en mención, es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales, atendiendo las demandas de la clase trabajadora, generando en consecuencia la intervención del Estado, a fin de regular este tipo de relaciones entre patronos y trabajadores. Como aspecto medular que ha precedido la relación entre obrero y patrono, merece destacarse el hecho de que el trabajo y las relaciones sociales que genera, son y ha sido objeto de múltiples encuadres jurídicos.



Históricamente, durante miles de años, la forma dominante de relación de las personas debido al trabajo fue la esclavitud. La esclavitud es una relación de propiedad; el trabajador es considerado una cosa, propiedad de una persona.

La relación se concreta a través de un acuerdo de voluntades, denominado en los ordenamientos jurídicos, como contrato de trabajo, en el que se establecen el pago y las condiciones en las que se prestará el trabajo; circunstancia que lleva a denominar a ese pago, como salario o sueldo, mismo que con regularidad, tiene un periodo de tiempo para pagarse, es por ello que en muchos países, dicha remuneración es cotidiana, aspecto que ha llevado a conocerle como jornal; sin embargo, dicho salario también se hace efectivo en forma quincenal o mensual.

En el marco jurídico guatemalteco y particularmente en lo establecido en el Artículo 18 del Código de Trabajo, se presenta la siguiente definición de contrato laboral: es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Dentro de los apartados doctrinarios consultados, se constata que el contrato de trabajo es: "El acuerdo tácito o expreso, de escritura compleja, en el cual una persona física o jurídica mediante salario presta sus servicios a otra".<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del Trabajo**. Pág. 124.



Esta aproximación permite conocer a grandes rasgos, el punto focal de la contratación laboral, sin embargo, a fin de concretar mucho más en este aspecto, se considera oportuno presentar una segunda definición, misma que se expone de la siguiente manera: “El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.<sup>24</sup>

De acuerdo con la perspectiva o punto de vista de estos autores, en síntesis, puede considerarse que el contrato individual de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo; no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrono dejará de recibir el servicio comprometido.

“El contrato es la expresión máxima del derecho de obligaciones, es un acto en virtud del cual dos o más personas se obligan entre sí a cumplir con una obligación ya sea de dar, hacer o no hacer una cosa, de ahí que surgen una gran variedad de contratos sin importar la rama del derecho en la que se creen. La rama del derecho público en la cual se presenta la figura jurídica del contrato individual de trabajo es la del derecho de trabajo, entendido éste como el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores”.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Reyes Mendoza, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 24.

<sup>25</sup> Mérida Herrera, María Alejandrina. **Análisis jurídico y doctrinario de la necesidad de verificar los derechos laborales de los trabajadores menores de edad en la legislación laboral guatemalteca**. Pág. 6.



Debe recordarse que, en principio, los contratos de trabajo pueden celebrarse tanto por escrito como de forma oral, entendiéndose que habrá contrato de trabajo cuando exista un acuerdo entre patrono y trabajador, en el cual se pactan servicios bajo la dirección y organización de este último, a cambio de una retribución económica.

“El contrato individual de trabajo es el primer nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla siendo la autoridad a la cual se someterá para el desarrollo y ejecución de la labor que va a realizar, de ello se deriva un acuerdo de voluntades celebrado entre el patrono y su trabajador para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución”.<sup>26</sup>

El contrato de trabajo puede concertarse con pretensión de prolongarse en el tiempo, sin establecer un plazo o término final, en cuyo caso nos encontramos con el contrato indefinido. En principio todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato se establezca lo contrario.

El contrato de trabajo está compuesto por los elementos materiales o reales siguientes: el primero que es la prestación de los servicios, el cual configura la obligación principal del trabajador, dentro de la relación laboral, y consiste en la prestación misma del servicio o trabajo realizado, y el segundo que es la remuneración el cual es el elemento principal dentro de la relación laboral y configura la obligación que tiene el patrono,

---

<sup>26</sup> **Ibíd.** Pág. 6.



pues este debe entregar al trabajador el pago o remuneración previamente convenido como resultado de la contraprestación del servicio.

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el patrono. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos del empleador.

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el contrato y la ley.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.



## CAPÍTULO II

### 2. Discapacidad

En el presente capítulo se considera oportuno desarrollar los aspectos relativos a la discapacidad, para el efecto es preciso puntualizar en las causas que la motivan, sus elementos, las clases de discapacidad, su regulación en el ordenamiento jurídico guatemalteco, así como las instituciones que protegen a las personas con discapacidad en Guatemala, circunstancia que permitirá ir profundizando paulatinamente en este tema que por largo tiempo ha estado fuera del análisis académico.

De acuerdo con estas premisas, diversas son las concepciones que se tienen sobre la discapacidad, sin embargo, a continuación, se presenta una breve reseña sobre los elementos esenciales de este concepto.

“Se considera discapacidad a cualquier alteración de las funciones intelectuales o físicas de la persona que le impide llevar a cabo algunas de las actividades consideradas normales”.<sup>27</sup>

De acuerdo con este planteamiento, puede decirse que, los términos discapacidad y discapacitado no están exentos de polémica, pues hay quien los ve como peyorativos o discriminatorios. Por ello algunos especialistas recomiendan usar términos como

---

<sup>27</sup> <http://www.elblogdelasalud.es/definicion-tipos-de-discapacidades/> (Consultado: 22 de junio de 2017)



“personas con diversidad funcional o persona con capacidades diferentes”, dando a entender que un discapacitado no está impedido para realizar algunas actividades, sino que tiene que realizarlas por otros medios distintos a los habituales.

“Con regularidad se concibe que las discapacidades físicas afectan a las extremidades y/ o al aparato locomotor. Se producen por malformaciones o anomalías físicas (ya sean de nacimiento o fruto de alguna enfermedad o accidente), y también por fallos en el sistema nervioso que ocasionen parálisis de extremidades (paraplejias, hemiplejias, tetraplejias). Alguien en silla de ruedas es un discapacitado físico”.<sup>28</sup>

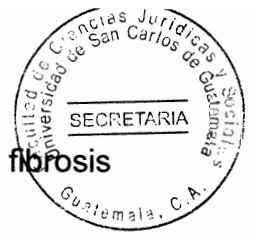
La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas y el cuello.

La discapacidad física presenta limitaciones en la realización de movimientos. También pueden estar afectadas otras áreas como el lenguaje o la manipulación de objetos. Algunos ejemplos conocidos pueden ser la parálisis cerebral, la espina bífida y las amputaciones.

En este orden de ideas, es preciso señalar que en la discapacidad orgánica son los órganos internos los que están dañados, por eso muchas veces se asocia a

---

<sup>28</sup> **Ibíd.** <http://www.elblogdelasalud.es/definicion-tipos-de-discapacidades/> (Consultado: 23 de junio de 2017)



enfermedades que no son perceptibles. Algunos ejemplos conocidos son fibrosis quística, trasplantes de riñón, pulmón, cardiopatías, entre otras de importancia.

Para complementar este apartado, es conveniente destacar y complementar este tema, señalando para el efecto que para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación.

## **2.1. Causas de la discapacidad**

De acuerdo al planteamiento vertido sobre la discapacidad, es conveniente resaltar que las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También, pueden ser causadas por lesión medular como consecuencia de accidentes de tránsito, o bien relacionados con problemas del organismo, por ejemplo, es el caso de un derrame. En ese sentido se estima que son diversas las causas que eventualmente pueden generar o derivar en una discapacidad.

Una persona tiene discapacidad física cuando ha sido afectada alguna parte de su cuerpo, esto quiere decir que tal vez no puede moverse, caminar o manejar libremente y a voluntad sus brazos, manos o pies. Algunas personas tienen que utilizar una silla de ruedas, muletas o un bastón. Otras en cambio necesitan algunos aparatos en sus piernas para poder pararse y moverse. En ese sentido, las causas por las que se presenta la discapacidad física pueden ser muy variadas, pueden ser por factores



congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas.

Atendiendo estos preceptos, es válido señalar que las personas con deficiencias motrices totales o parciales, independientemente de ello, tienen evidentes dificultades para desplazarse, en consecuencia, pueden hallar difícil participar en las actividades debido a las barreras sociales y físicas.

A menudo son personas valientes e independientes que desean contribuir al máximo de su capacidad. Algunas de ellas son plenamente independientes, mientras que otras quizás necesiten ayuda a tiempo parcial o completo. Es así como se considera que este aspecto es y mientras no se establezca una solución oportuna y efectiva, seguirá siendo uno de los valladares a los cuales debe enfrentarse este segmento de la población guatemalteca, sobre todo en cuanto al acceso a un trabajo digno en el país.

## **2.2. Elementos de la discapacidad**

Las limitaciones presentes en las personas con discapacidad física hacen pues que tengan realmente complicado llevar una vida normal a menos que gocen de determinadas ayudas externas. Estas limitaciones pueden ser permanentes o temporales, según sea tratada la deficiencia que las provoca o se otorguen las suficientes ayudas como para que no haya una reducción de la funcionalidad.



Dentro de sus elementos característicos puede y deben destacarse con regularidad tanto el aspecto intelectual como el socioemocional, tomando en consideración que son dos de las áreas donde en definitiva tendrá un mayor impacto, en función del tipo de discapacidad que se presente.

a) Aspecto intelectual

En la gran mayoría de personas con discapacidad física el área que está afectada únicamente es la motriz. Por lo tanto, generalmente no existe un déficit intelectual que impida que los niños y las niñas con esta discapacidad puedan ser atendidos en las escuelas regulares. Los alumnos con discapacidad física, poseen habilidades suficientes para acceder al currículo regular.

La presencia de unas expectativas optimistas por parte del profesor, el manejo adecuado de sus mensajes motivacionales y sistemas de incentivos, influyen claramente sobre el desarrollo de los estudiantes siendo las consecuencias indiscutiblemente positivas generando la confianza en sí mismo y en el propio aprendizaje escolar.

b) Aspecto socioemocional

Inicialmente es prudente manifestar que, la socialización está muy ligada a la autoestima, y algunos niños y niñas con discapacidad física son objeto de sobreprotección por parte de los demás, miedo al fracaso y necesidad de





aceptación, por tanto, mientras más sana sea la autoestima, más deseos tendrán de establecer relaciones sociales, desarrollando conductas positivas.

Las relaciones interpersonales constituyen, un tema básico en la inclusión educativa de los niños con discapacidad física. En ocasiones nos encontramos con que estos niños carecen de estrategias, habilidades y competencias para establecer relaciones sociales con otras personas, amigos e inclusive familiares que rodean a la persona con capacidades diferentes.

### **2.3. Clases de discapacidad**

En el marco de la diversidad humana, se reconoce a las personas con discapacidad como sujetos que poseen potenciales y habilidades diferenciales para desarrollarse social, cultural, cognitiva y afectivamente. Es importante que se tengan presentes sus características partiendo de sus habilidades y fortalezas; acorde con ello, a continuación, se detalla la tipología más aceptada de discapacidades físicas.

#### **a) Discapacidad cognitiva**

Aquella que presenta dificultades en el nivel de desempeño en una o varias de las funciones cognitivas, en procesos de entrada, elaboración y respuesta que intervienen en el procesamiento de la información y, por ende, en el aprendizaje. Acorde con ello, se estima que, las personas con discapacidad cognitiva poseen un



potencial de desarrollo importante y capacidad de aprendizaje. Es importante disponer de apoyos y ajustes pertinentes, que le permitan un desempeño funcional y socialmente aceptado partiendo de sus potenciales.

b) Discapacidad física o motora

Una persona con discapacidad física o motora es aquella que presenta de manera transitoria o permanente alguna alteración de su aparato motor, debido a una alteración en el funcionamiento del sistema nervioso, muscular y /u óseo, o en varios de ellos relacionados. Esta situación implica una dificultad para participar en actividades propias de la vida cotidiana, manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas.

Es importante considerar que la discapacidad motora no depende únicamente de las características físicas o biológicas de la persona, sino que se trata más bien de una condición que emerge producto de la interacción de esta dificultad personal con un contexto ambiental desfavorable ya que nuestros espacios están diseñados para personas sin discapacidad.

c) Discapacidad auditiva y visual

La persona con discapacidad auditiva es aquella que presenta alteración en las funciones sensoriales auditivas y/o estructuras del oído o del sistema nervioso, que



implica principalmente limitaciones en la ejecución de actividades de comunicación en forma sonora. En cuanto a la discapacidad visual, esta se reconoce a la persona con discapacidad visual como aquella que presenta alteración del sistema visual y que trae como consecuencia dificultades en el desarrollo de actividades que requieran el uso de la visión. Comprende personas no videntes o con baja visión.

En este apartado no puede dejarse pasar desapercibido a las personas con sordo ceguera, considerando que son aquellas que presentan compromiso auditivo y visual el cual puede ser parcial o total. Esta condición puede traer como consecuencia dificultades en la comunicación, orientación, movilidad y acceso de la información. Dependiendo el grado de afectación las personas con sordo ceguera pueden contar con ayudas de audífono, comunicarse en lengua de señas en el aire como las personas sordas si tienen resto visual, o apoyada al tacto cuando hay poco o ningún resto.

d) Discapacidad mental

Las personas con discapacidad mental presentan una alteración bioquímica que afecta su forma de pensar, sus sentimientos, su humor, su habilidad de relacionarse con otros y su comportamiento. Ejemplos de este tipo de discapacidad son: los trastornos depresivos, trastornos bipolares, los trastornos de ansiedad, verbigracia, de angustia, obsesivo/compulsivo, por estrés postraumático, así también trastornos de personalidad, entre otros.



#### e) Discapacidad múltiple

Con regularidad, se comprende o dentro de este tipo de discapacidad se localizan todas aquellas personas que presentan más de una alteración de tipo física, sensorial o cognitiva, circunstancia que de por sí exige formas particulares, para aprender, conocer y actuar en el ambiente en cual se desarrollan. En ese sentido, debe tenerse en cuenta que sus particularidades requieren de acompañamientos de carácter multisensorial y apoyos de comunicación aumentativa y alternativa.

### **2.4. Discapacidad en la legislación guatemalteca**

Los aspectos relativos a la discapacidad en el ordenamiento jurídico guatemalteco, se encuentran contenidos primeramente en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 53 y en el Decreto Número 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, misma que dentro de su apartado considerativo establece que es imperativa la creación de un instrumento jurídico, marco de una moderna política nacional sobre la discapacidad, que se constituya en una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad, sus padres y demás familia, para que puedan ejercer sus derechos humanos y crear las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas eliminando discriminaciones.

Es menester destacar que, dentro de este marco jurídico, particularmente en el Artículo tres del decreto en mención, se establece la siguiente definición sobre discapacidad:

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

Bajo esta concepción, continúa describiendo dicha norma en su Artículo seis, lo siguiente: “Para los efectos de la presente ley, se entiende por atención a la persona con discapacidad, todas aquellas acciones encaminadas a favorecer su desarrollo físico, psicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo, mediante programas sistemáticos y secuenciales que abarquen todas las áreas de desarrollo humano”. En ese orden de ideas, se estima pertinente señalar los objetivos de dicho decreto, contenidos en el Artículo dos y que se describen 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”.

En consonancia con estos preceptos, merece destacarse que la ley tiene amplias prioridades para las personas con discapacidades, pues más claro no pueden estar sus objetivos, sin embargo, en la práctica cotidiana, dichas finalidades están lejos de alcanzarse, evidenciándose la debilidad institucional para brindarle fiel cumplimiento a estos fines específicos encaminados a garantizar los derechos fundamentales de este segmento poblacional del país, menos aún en cuanto al acceso a fuentes de trabajo, considerándose en consecuencia uno de los factores motivadores para el emprendimiento de la presente investigación.

Complementariamente, es importante manifestar que dentro del marco jurídico penal del país, es susceptible de localizar el delito de discriminación en el Decreto Número



17-73 Código Penal, específicamente en el Artículo 202 bis, mismo que efectúa la siguiente regulación al respecto.

“Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República Guatemala y los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales. La pena se agravará en una tercera parte:

- a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
- b) Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medios difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.
- c) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.



d) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público”.

Es así como se estima que son estos los principales aspectos normativos que se localizan dentro de la amplia gama jurídica que se localiza en el país, considerándose que la misma es consistente y acertada, la dificultad radica en brindarle el cumplimiento y seguimiento correspondiente y es precisamente aquí donde se suscita la disyuntiva relacionada con la falta de supervisión en el cumplimiento del Decreto número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, ley que protege a personas con discapacidad en distintos ámbitos pero nos referiremos específicamente al área laboral y la necesidad de implementar sanciones para su efectiva aplicación.

## **2.5. Instituciones que protegen a las personas con discapacidad en Guatemala**

En el Artículo 117 del Decreto número 51-92 Código Procesal Penal, víctima es la persona afectada por la comisión de un delito, refiriéndose expresamente al sujeto pasivo de una acción tipificada como delito y que genera daños físicos, materiales, económicos y psicológicos; acorde con ello, se han evidenciado notables obstáculos para el acceso a una justicia oportuna y efectiva para las víctimas que acuden a los órganos jurisdiccionales en busca de justicia por el delito de discriminación contenido en el Artículo 202 bis del Decreto 17-73 Código Penal guatemalteco.

El ámbito jurídico del problema, se vislumbra cuando los auxiliares de los órganos de justicia del país, refiriéndose expresamente, a funcionarios de la Policía Nacional Civil,



Ministerio Público, Instituto Nacional de Ciencias Forenses y Organismo Judicial, brindan un trato desigual y revictimizante contra las personas que acuden en la búsqueda de justicia por el delito de discriminación contenido en el Código Penal y ven frustrados sus propósitos, en virtud que el Estado promueve también estas prácticas discriminatorias, es decir, lejos de coadyuvar con las víctimas, les generan otro tipo de preocupaciones.

Es de esa cuenta que se requiere hacer énfasis en que los aspectos relativos al ámbito social, se manifiestan en los retrasos injustificados en la investigación, la no realización de diligencias claves para establecer la identificación de los responsables, la poca credibilidad hacia su testimonio, interrogatorios extenuantes, minimización de la gravedad de la agresión sufrida y la resistencia a conceder órdenes de protección, son solo algunos de los ejemplos de la vulneración cometida contra quienes por alguna circunstancia no pueden valerse por sí mismas.

Atendiendo estos factores, es preciso señalar que el marco institucional establecido para contrarrestar la discriminación en Guatemala, tomando en cuenta que es un flagelo latente en las personas con discapacidad y no es exclusivo de las personas pertenecientes a algún segmento de la población por su condición de género y etnia, por lo tanto, en este marco se generaron los elementos jurídicos y administrativos para la creación de la Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala, misma que se estableció a través del Acuerdo Gubernativo 390-2002, durante la administración del Presidente Alfonso Portillo



Cabrera y publicado en el Diario Oficial, precisamente el nueve de octubre del año 2002.

Sin embargo, es necesario señalar que aproximadamente seis años atrás se creaba el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad -CONADI-, cabe resaltar que este consejo se estableció en el Capítulo III, particularmente en el Artículo 22 del Decreto Número 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, donde literalmente se establece lo siguiente:

“Se crea el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad. Su conformación orgánica, su funcionamiento y ámbito de acción estarán definidos en el reglamento de la presente ley. El Consejo Nacional tendrá plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, para lo cual elegirá entre sus miembros, a su Junta Directiva, para un período de dos años”.

En Guatemala existen diversas instituciones que tienen dentro de sus funciones, la protección de personas con discapacidad el Ministerio Público, desde el punto de vista investigativo en la comisión de un hecho constitutivo de delito, la Procuraduría de los Derechos Humanos, en cuanto a velar por la protección de los derechos fundamentales de este sector poblacional y el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad que su principal función es la propuesta de políticas y mejorar las condiciones de vida, económico y social de las personas con discapacidad.





## CAPÍTULO III

### 3. Personas con discapacidad en el ámbito laboral

Luego de exponer los principales elementos jurídicos y doctrinarios en materia de personas con discapacidad, en el presente capítulo se considera consistente abordar los factores del ámbito laboral en relación directa con las personas con discapacidad en el país, requiriéndose en tal sentido, describir la contratación laboral de las personas con discapacidad, la discriminación laboral de personas con discapacidad, las causas que originan la falta de contratación laboral de personas con discapacidades, la situación económica de personas con discapacidad, la desigualdad laboral y finalmente es necesario efectuar una breve reseña del salario.

#### 3.1. Contratación laboral de personas con discapacidad en Guatemala

Este aspecto constituye uno de los elementos medulares en el proceso investigativo, en virtud que la falta de supervisión en el cumplimiento del Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a Personas con Discapacidad, preceptúa en el Capítulo V lo relativo al trabajo sin embargo carece de un medio de supervisión efectivo y apegado a la realidad jurídico social y económico del país que subsane las dificultades por las cuales a las personas con algún tipo de discapacidad se les dificulta ubicarse laboralmente en cualquier empresa a nivel nacional.



Esta problemática se produce a raíz de la falta de una normativa adecuada en materia legal no solo interna de cada empresa o lugar de trabajo sino además a nivel nacional, y el desinterés por parte de las instituciones del Estado encargadas de velar por el bienestar y mejoramiento de vida de las personas con discapacidad e implementar sanciones adecuadas como medios coercitivos por el incumplimiento de las disposiciones legales a personas individuales y jurídicas que estén obligadas, así también implementar mecanismo para incentivar al patrono a la contratación de personas con capacidades diferentes.

De esa cuenta se considera que, en Guatemala es necesaria la incorporación de un porcentaje mínimo de contratación de personal acorde a sus capacidades diferentes.

Si bien se ha dado un avance en materia de contratación de personal con discapacidad por parte de las empresas, organismos públicos y organizaciones, todavía persisten ciertos mitos y prejuicios por parte de los empleadores al momento de tomar la decisión de contratar trabajadores con discapacidad.

La estrategia de selección de las empresas, debe centrarse en competencias profesionales, en habilidades, actitudes y valores, en definitiva, en talento y no en etiquetas. La diversidad de competencias, experiencias y visiones constituye una oportunidad para las empresas, que deben centrarse en atraer a los mejores en lugar de en aspectos extrínsecos al talento (edad, género, discapacidad, origen, etc). Así, y de forma natural, la contratación de personas con discapacidad, debe reforzar la política



de diversidad de las compañías, dando como resultado una cultura corporativa abierta, sin prejuicios, en sintonía con la sociedad y, por tanto, más competitiva.

Debe recordarse que lo que en esencia se busca con este tipo de medidas es garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato a aquellas personas que tienen una capacidad diferente, pero que pueden realizar tareas remuneradas en relación de dependencia.

En ese sentido, es necesario señalar que las empresas deben tener por objetivo facilitar la contratación indefinida de los trabajadores con discapacidad. El requisito fundamental para acceder a este tipo de contratos es ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por alguna entidad competente, tal puede ser el caso de una institución hospitalaria pública o bien por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el aval del Ministerio de Trabajo, a fin de llevar a buen término, los aspectos regulatorios de este tipo de contratación.

Actualmente, la condición de discapacidad es un tema abordado con cierta medida y dificultad en el mercado laboral guatemalteco en virtud que no es frecuente que las empresas realicen este tipo de contratación. No obstante, es claro que estas personas deben ser incluidas laboralmente en la sociedad, bajo las mismas garantías y oportunidades que cualquier trabajador.

Las empresas en Guatemala no están adaptadas ni siquiera en su infraestructura para contratar personal con algún grado de limitación física, hace falta cultura, empezando



por las instituciones estatales quienes deberían marcar la pauta para generar nuevos mecanismos de contratación de las personas con discapacidad.

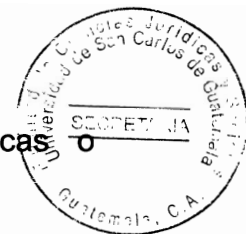
### **3.2. Discriminación laboral de personas con discapacidad**

Si bien la regulación del delito de discriminación contenida en el Decreto 57-2002, represente un avance en la adecuación de la legislación al marco jurídico, algunas organizaciones de la sociedad civil a través de análisis, jurídico, sociales y económicos, consideran que el decreto antes mencionado tiene incoherencias en su contenido ya que hay partes que reflejan inconstitucionalidades y limitaciones que para poner en práctica la persecución penal de la discriminación y el racismo como delito.

En torno a estos conceptos, inicialmente debe presentarse las principales definiciones que circundan el fenómeno de la discriminación en el país, en ese sentido se comprende por discriminación:

“Es el diferente tratamiento que en la vida social reciben las personas o los grupos, asociados generalmente a injustas y arbitrarias diferencias que se hace entre ellos” [...]

“La discriminación, por tanto, implica una selectividad inicua de los seres humanos, o de los grupos sociales en la vida comunitaria. Niega la igualdad de oportunidades, favorece a unos y perjudica a otros” con respecto a las causas de la discriminación,



indica que pueden ser políticas, raciales, religiosas, culturales, económicas sexuales”.<sup>29</sup> (sic)

En esta definición, se hace énfasis a las variaciones que existen en la forma de tratar a una persona o grupos de personas, es decir que es un rasgo característico de algunas personas en el afán de ir en detrimento de sus semejantes, con el único propósito de influenciar la autoestima y personalidad de otros seres humanos, enfocándose en sus características físicas, económicas, culturales, sociales y cualquier otra forma que posea el ser humano en el ámbito de su convivencia.

Una segunda definición al respecto detalla que: “Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos como la raza, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social que tenga por objeto o por resultado anular, menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”.<sup>30</sup>

Esta definición profundiza un poco más en el concepto y permite desentrañar con mayor precisión, los aspectos que circundan a este fenómeno, consecuentemente también abarca otros aspectos o elementos característicos que conllevan el menoscabo del ser humano en su entorno. Continuando con el análisis doctrinario, es prudente

<sup>29</sup> Borja, Rodrigo. **Enciclopedia de la política**. Pág. 312.

<sup>30</sup> Comisión de fortalecimiento de la justicia. **Una nueva justicia para la paz**. Pág. 214.





manifestar una tercera definición, misma que hace referencia a: “Toda acción u omisión realizada por una persona o grupo de personas que hace una distinción, exclusión, limitación o preferencia, por motivos de origen étnico, sexo, religión, edad, sexo, opiniones políticas, enfermedad, discapacidad o cualquier otra condición social, que anula o restringe el reconocimiento, goce y/o ejercicio de los derechos y obligaciones de otra persona o grupo de personas”.<sup>31</sup>

El contexto de esta definición, es planteada en el plano de la situación guatemalteca, en virtud que dicha fundación, ha desarrollado y elaborado algunos documentos sobre el tema que aborda esta tesis y puntualiza en algunos sectores como el de los derechos humanos que, de igual manera, guardan alguna relación con el tema de discriminación y racismo que pretende describirse y que en variadas ocasiones se ha pronunciado al respecto de algunos casos que se han presentado en Guatemala.

Dentro de los tratados y convenios internacionales en materia de discriminación, es fundamental hacer referencia a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, misma que en su Artículo 1, de forma bastante acertada, describe lo siguiente: “En la presente convención la expresión discriminación racial denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural en cualquier otra esfera de la vida pública”.

---

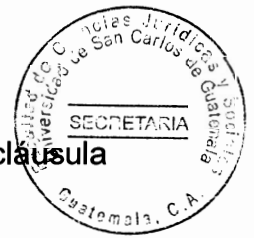
<sup>31</sup> Fundación Myrna Mack. **Trifoliar: Alto a la discriminación.** s.n.p.



En la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en su Artículo 1, refiriéndose a la expresión de discriminación contra la mujer, plantea lo siguiente: “Denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Ambas definiciones consideran no solamente las acciones que tengan por objeto la discriminación, sino aquéllas cuyo resultado sea discriminatorio. En términos generales y únicamente con la variación del motivo de la discriminación, el empleo de la misma definición en tantos instrumentos importantes, tiende a consagrarla como definitiva para los propósitos del derecho internacional de los derechos humanos.

“Con respecto a los criterios que se consideran discriminatorios por los instrumentos internacionales, el mencionado autor indica que: tanto la Declaración Universal y el Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos, como la Convención Americana, prohíben la discriminación por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política u otra, origen nacional, origen social, posición económica y nacimiento [...] La Declaración Americana sobre Derechos Humana, prohíbe expresamente la



discriminación racial, sexual, lingüística y religiosa, conteniendo también una cláusula que prohíbe cualquier otra forma de discriminación”.<sup>32</sup>

Al referirse a la discriminación racial, el autor en la definición anterior, trata de indicar que, si bien constituye un problema real en los países americanos, casi siempre toma la forma de discriminación de facto, es decir, discriminación en cuanto a la aplicación de normas, sin embargo, tales normas en sí no establecen ninguna distinción entre las personas; la discriminación de facto se da igualmente mediante la negación de la protección efectiva de la ley a personas pertenecientes a determinados grupos raciales.

“Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cerca de 1.000 millones de personas en el mundo tienen alguna discapacidad, de las que al menos 785 millones están en edad de trabajar. Sin embargo, aunque muchas han logrado conseguir un empleo, estas personas aún experimentan formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral. Hasta ahora, diversos estudios habían sugerido que un mejor currículo podría ayudar a las personas con discapacidad a superar la discriminación laboral. Sin embargo, los resultados de un reciente experimento realizado por investigadores de la Oficina Nacional de Investigaciones Económicas de EE.UU han mostrado todo lo contrario”.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> O'Donnel, D. **Protección Internacional de los Derechos Humanos. Comisión andina de juristas.** Pág. 371.

<sup>33</sup> [http://www.eldiario.es/sociedad/discapitados-discriminacion-ciencia\\_0\\_455655368.html](http://www.eldiario.es/sociedad/discapitados-discriminacion-ciencia_0_455655368.html) (Consultado: 22 de junio de 2017)

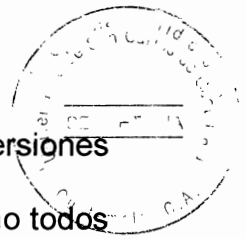


Atendiendo la totalidad de elementos expuestos, puede inferirse que los problemas estructurales que rodean el fenómeno de la discriminación y el racismo, se remonta a los tiempos de la conquista, es decir después de 200 años de esos acontecimientos, continúan presentando esos resabios dentro de la sociedad guatemalteca.

### **3.3. Causas que originan la falta de contratación laboral de personas con discapacidades**

Es importante señalar que en Guatemala, si bien se ha suscitado un evidente avance en materia de contratación de personal con discapacidad por parte de las empresas, organismos públicos y organizaciones, continúan manifestándose ciertos mitos y prejuicios por parte de los empleadores al momento de tomar la decisión de contratar trabajadores con discapacidad, en tal sentido es razonable exponer las principales razones por las cuales se considera que no se genera la contratación de este segmento poblacional en el país.

- a) Las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos, el ámbito público y privado demuestra que los trabajadores con discapacidad pueden ser muy eficaces y eficientes en el desempeño de su trabajo. Si el proceso de búsqueda y selección de trabajadores fue adecuado, teniendo en cuenta tanto los requerimientos y exigencias del puesto como las posibilidades y limitaciones propias de la discapacidad que tiene el candidato, es muy factible que la persona cuente con mejores herramientas para desplegar todo su potencial laboral.



- b) La empresa no es accesible para personas con discapacidad, no hace inversiones para adaptar la empresa o los puestos de trabajo, es importante saber que no todos los tipos de discapacidades requieren que se adapte el entorno físico. Si se realiza un análisis del puesto previo a la incorporación, se puede realizar una búsqueda y selección de candidatos con discapacidad teniendo en cuenta las variables de accesibilidad del entorno. Muchas veces no se requiere de mayores o costosas adaptaciones para que una persona con discapacidad pueda realizar una tarea determinada.
- c) El entorno de la empresa puede ser peligroso para una persona con discapacidad. Si el entorno de la empresa es peligroso, lo es también para todos los trabajadores. Se deberán arbitrar las medidas necesarias para trabajar en un entorno seguro.
- d) Las personas con discapacidad faltan mucho debido a que se enferman reiteradamente, es importante saber que una discapacidad y una enfermedad son cosas distintas. Una discapacidad es un estado de salud de la persona. Una persona con discapacidad no es una persona enferma, aunque puede enfermarse como cualquier otra persona. Se piensa que la mayoría de las personas que tienen una discapacidad no tiene una mayor propensión a contraer enfermedades.
- e) Las personas con discapacidad son poco responsables, se tiene una percepción negativa de que la mayoría de las personas con discapacidad desarrollan un alto compromiso con las tareas asignadas. Debido a las escasas posibilidades de conseguir un puesto de trabajo, tienen un bajo índice de rotación y una



preocupación por cuidar o mantener el trabajo que tanto tiempo y les ha costado llegar a obtener.

- f) El resto del personal acepte e incluya a las personas con discapacidad, existen estudios que demuestran que al incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay motivación, solidaridad y compañerismo del resto del personal de la empresa. Se mejora la fidelidad de los empleados con los objetivos de la compañía, al observar el compromiso de la empresa en la implementación de acciones de responsabilidad social.
- g) Habrá inconvenientes legales si se desvincula a una persona con discapacidad, como en cualquier caso, no deberían existir inconvenientes con el empleador si las causas de la desvinculación se encuentran debidamente justificadas. Si se realizaron acciones de seguimiento, acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo debidamente documentadas, y aun así, el desempeño del empleado no fue satisfactorio, no hay razones que justifiquen una acción legal por parte del desempeño.
- h) Los clientes pueden sentirse incómodos al tratar con personas con discapacidad, si la persona con discapacidad desarrolla su tarea en un puesto acorde a sus funciones y con buen rendimiento, no deberían existir quejas de parte de los clientes. Si bien no puede preverse la reacción de todos los clientes, la gran mayoría tiende a tener una mirada favorable y a apoyar este tipo de iniciativas empresariales.



En esencia se considera por consiguiente que esta amplia gama de posibilidades o percepciones, se han cimentado y como consecuencia son las que generan la falta de voluntad para la contratación de personas con discapacidad, a pesar que se ha demostrado que dicha percepción es errónea.

### **3.4. Situación económica de las personas con discapacidad**

Exceptuando que la persona discapacitada provenga de una familia económicamente acomodada o con una buena posición social, puede decirse que la mayoría de los discapacitados afrontan notables o considerables problemas socioeconómicos, circunstancia que se agudiza por la falta de oportunidades que encuentran para insertarse al ámbito laboral en el país, con lo cual se estima que no podrán disponer de un ingreso permanente para satisfacer sus necesidades básicas.

Las personas con discapacidad constituyen un grupo poblacional con especial riesgo de sufrir más rápidamente y de forma más violenta, los efectos de una situación económica adversa. Las personas con discapacidad se enfrentan a costos adicionales que se derivan de su situación.

Estos costos pueden adoptar la forma de gastos suplementarios en la adquisición de los bienes y servicios generales (por ejemplo, tener que gastar más en transporte por necesitar un taxi adaptado para los desplazamientos), o de gastos en bienes y servicios específicamente relacionados con la discapacidad, tales como las ayudas técnicas y



productos de apoyo, las adaptaciones del hogar dirigidas a mejorar su accesibilidad, o la contratación de asistencia personal.

Estos costes adicionales pueden variar de forma muy importante de una persona con discapacidad a otra, dependiendo del tipo y grado de discapacidad, del sexo, del momento del ciclo vital, refiriéndose expresamente a los aspectos vinculados con la infancia, juventud, vida adulta, vejez, entre los más importantes; de esa cuenta, si se vive en un medio urbano o rural, del tamaño del hogar y de muchas otras situaciones y circunstancias.

En ese orden de ideas, es necesario señalar el hecho de que, algunos costes pueden ser irregulares, o realizarse cada cierto tiempo, como por ejemplo la compra de una silla de ruedas, mientras que otros pueden repetirse periódicamente, verbigracia el coste de la fisioterapia. Todos estos factores de variación han de ser tenidos en cuenta a la hora de definir y calcular los gastos adicionales a los que las personas con discapacidad se deben enfrentar.

Una parte importante de estos costes no tienen una expresión monetaria directa, pero impactan también en la economía de la persona con discapacidad y de su hogar. En muchos casos, una parte importante de las necesidades de apoyo y cuidados que tienen las personas con discapacidad se cubre con la dedicación no retribuida de familiares, y puede suponer un importante coste de oportunidad para la economía familiar, pues frecuentemente las personas que prestan esos cuidados han tenido que renunciar total o parcialmente a desarrollar una actividad laboral retribuida.





La discapacidad supone también importantes costes de oportunidad para la propia persona con discapacidad, que tiene que dedicar un tiempo extra a atender sus necesidades y ve limitadas sus posibilidades de obtención de empleo y de generación de ingresos. Por ello, la renta media de las personas con discapacidad suele encontrarse por debajo de la renta media del conjunto de la población.

### **3.5. Desigualdad laboral**

Regularmente se considera que es necesario garantizar el hecho de que todos los habitantes tengan las mismas oportunidades para generar y gestionar sus ingresos es una medida importante en favor del cumplimiento de los derechos de todas las personas. Además, el que las personas con discapacidad disfruten de los derechos sociales y económicos que les corresponden redundará, por lo general, en beneficio de los derechos de la infancia; sin embargo, en la realidad cotidiana nacional de Guatemala, esta situación está lejos de evidenciarse, puesto que continúan manifestándose las desigualdades laborales.

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, primer tratado de DDHH del presente siglo, fue adoptada por la Asamblea General de la ONU el 13 de diciembre de 2006 y abierta a la firma y ratificación el 30 de marzo de 2007, al igual que su Protocolo Facultativo. Sin embargo, en muchos países aún persisten marcados obstáculos en el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno que permita una auténtica inclusión, basada en la valoración de la diversidad de esta parte de la población.



De acuerdo con estos preceptos, las personas con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente, la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

La OIT tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad. Es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad. Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza.

Los esfuerzos de la OIT para incluir personas con discapacidad cubren toda su gama de actividades, incluidas sus prácticas internas y alianzas con otras agencias de la ONU, tal y como queda reflejado en la estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17.



### 3.6. Salario

“La brecha salarial por razón de discapacidad es la diferencia de salario calculada en base a la media anual bruta para las personas con y sin discapacidad. En base a estos datos, una persona con discapacidad tiene que trabajar 191 horas más de media al año para tener el mismo salario que una persona sin discapacidad”.<sup>34</sup> Uno de los aspectos que en esencia resulta evidente es el hecho preciso de que las diferencias de sueldo son menores.

Es necesario acotar también que la formación influye en el sueldo, de modo que la diferencia de salario de los trabajadores discapacitados con un nivel de estudios bajo (sin estudios y primaria) o superiores es mayor que el de sus homólogos sin discapacidad. Las diferencias salariales son menores en los contratos a tiempo parcial y en los indefinidos.

En este orden de ideas, debe apuntarse que, el tipo y la intensidad de la discapacidad también incide en el salario, de modo que los salarios más elevados los percibieron los discapacitados físicos, seguidos de los sensoriales, igualándose prácticamente al de las personas sin discapacidad.

La existencia de diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad es un tema recurrente en la literatura sobre discapacidad y empleo, aunque en muchos casos

---

<sup>34</sup> <http://www.observatoridiscapacitat.org/es/la-brecha-salarial-por-razon-de-discapacidad> (Consultado: 23 de junio de 2017)



se toca de forma tangencial. Es decir, gran parte de esta literatura hace referencia a los niveles salariales más bajos de las personas con discapacidad, pero no entran a analizar si estas diferencias se deben a diferencias en características o a diferencias en los rendimientos. El estudio de las causas a las que se deben las diferencias salariales entre discapacitados y no discapacitados es relativamente reciente en comparación con el análisis de las diferencias salariales entre otros grupos de la población.

En resumen, los estudios realizados hasta el momento encuentran que las personas con discapacidad reciben un menor salario que aquellas que no presentan una discapacidad. Por otro lado, la mayoría de los trabajos que analizan esta diferencia salarial observan que una parte de ella no se puede explicar por diferencias en características, siendo este porcentaje menor en el caso de personas con discapacidad que no sufren limitaciones o prejuicios.

En el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, los Estados reconocen el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, así como ganarse la vida con un trabajo libremente elegido en entornos laborales que sean abiertos, accesibles e inclusivos. Los Estados deben alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

Esta misma Convención en su Artículo 9 compromete a los Estados a garantizar el derecho a la accesibilidad para que las personas con discapacidad puedan vivir de



forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida. En el caso de las personas con discapacidad intelectual, los ajustes y adaptaciones en el formato en que se realiza un examen de oposición y en las condiciones en que se desarrollan una serie de tareas, junto con el incremento de tiempo, minimizan las barreras con las que se puede encontrar la persona. Es decir, actuando sobre las barreras de acceso a la información o del entorno, una persona puede presentarse y desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones que las demás.

En resumen y como aspecto importante para este apartado, puede decirse también que, entre los objetivos de desarrollo sostenible para el año 2030, las Naciones Unidas se propone promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. En este sentido, plantea la meta de lograr ese objetivo incluyendo a los jóvenes y a las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



## CAPÍTULO IV

### **4. Marco jurídico legal nacional e internacional que se encarga de la protección de personas con discapacidad**

El propósito de este capítulo se centra en evaluar de forma breve pero concisa, los principales instrumentos jurídicos que regulan los aspectos relativos a las personas con discapacidad en Guatemala, en tal sentido se considera oportuno efectuar el detalle de los elementos normativos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto número 1411 del Congreso de la República de Guatemala; la Ley de Atención de Personas con Discapacidad, Decreto número 135-96 del Congreso de la República; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y finalmente, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

#### **4.1. Constitución Política de la República de Guatemala**

Dentro de los aspectos normativos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentran fundamentalmente en el Artículo 53, mismo que establece lo siguiente: “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”.

En la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 29 regula que las personas tienen: “Libre acceso a tribunales y dependencias del Estado. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.” Al decir “toda persona” hace inclusión a las personas con discapacidad.

En el mismo cuerpo legal en el Artículo 102 establece: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades: (literal m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.” En este Artículo es evidente que el legislador tutela a las personas con discapacidad en el ámbito laboral desde el momento de la creación de la Constitución.

En este contexto, puede establecerse que ya dentro de la máxima norma del país, se encuentran los principales preceptos normativos en la materia, todo esto encaminado a regular y garantizar los derechos fundamentales de este segmento de la población, principalmente en cuanto al acceso al trabajo de estas personas.

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



Este apartado constituye uno de los elementos medulares de la investigación, cabe resaltar que esta normativa es anterior a la actual Constitución Política de la República de Guatemala, en ese contexto es necesario hacer énfasis en que los aspectos considerativos de este decreto, carece totalmente de regulación o énfasis alguno hacia las personas con discapacidad, cobrando entonces relevancia el contexto investigativo que se desarrolla en la presente investigación; acorde con estos preceptos, dentro de los principios del derecho del trabajo, establecidos en los considerandos de este decreto no se localiza referencia alguna sobre los derechos de las personas con discapacidad en Guatemala.

En función de estos aspectos, es consistente señalar el espíritu normativo de este código, básicamente porque el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, también porque constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, de acuerdo y en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

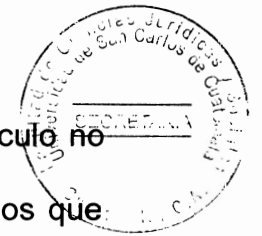




Refieren estos elementos considerativos que el derecho del trabajo, es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

En este entendido, es preciso contemplar también que este derecho es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, también porque en esencia es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

La referencia que hace este código, se encuentra establecido en el Artículo 14 bis, en donde literalmente se transcribe lo siguiente: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores 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 pueden condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen”.

En ese sentido, puede verificarse que en ningún apartado regulatorio se hace énfasis preciso en garantizar el derecho irrestricto al trabajo, considerándose en tal sentido, una abierta contravención de las disposiciones constitucionales, en este contexto, es importante hacer mención de lo regulado en el Artículo 15 de este mismo cuerpo legal, en cuanto al tratamiento que debe dársele a los aspectos no previstos en la legislación, para el efecto se expone lo siguiente:

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

Con estos aspectos, se concreta que, al no existir referencia precisa sobre el acceso al trabajo para las personas con discapacidad, se debe observar este precepto a fin de brindarle certeza y seguridad jurídica a este segmento poblacional.

**4.3. Ley de Atención a Personas con Discapacidad, Decreto número 135-96 del  
Congreso de la República**



Dentro de los aspectos relativos y regulatorios en materia de discapacidad en el ordenamiento jurídico guatemalteco, se encuentran los contenidos fundamentalmente en los preceptos del Decreto Número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, misma que dentro de su apartado considerativo establece a grandes rasgos que es imperativa la creación de un instrumento jurídico, marco de una moderna política nacional sobre la discapacidad, que se constituya en una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad, sus padres y demás familia, para que puedan ejercer sus derechos humanos y crear las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas eliminando discriminaciones.

Es menester destacar que, dentro de este marco jurídico, particularmente en el Artículo 3 del decreto en mención, se establece la siguiente definición sobre discapacidad: “Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona”.

Bajo esta concepción, continúa describiendo dicha norma en su Artículo 6, establece lo siguiente: “Para los efectos de la presente ley, se entiende por atención a la persona con discapacidad, todas aquellas acciones encaminadas a favorecer su desarrollo



físico, psicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo, mediante programas sistemáticos y secuenciales que abarquen todas las áreas de desarrollo humano.”

En ese orden de ideas, se estima pertinente señalar los objetivos de dicho decreto, contenidos en el Artículo 2 y que se describen 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”.

En consonancia con estos preceptos, merece destacarse que la ley tiene amplias prioridades para las personas con discapacidades, pues más claro no pueden estar sus objetivos, sin embargo, en la práctica cotidiana, dichas finalidades están lejos de alcanzarse, evidenciándose la debilidad institucional para brindarle fiel cumplimiento a estos fines específicos encaminados a garantizar los derechos fundamentales de este segmento poblacional del país, sobre todo en cuanto a la transgresión de los derechos de estas personas, fundamentalmente en cuanto al acceso al trabajo.

En ese sentido es conveniente exponer los factores que propician dichas transgresiones y a su vez formular una eventual propuesta efectiva y oportuna, encaminada a mitigar las dificultades que encuentran dichas víctimas dentro de los diferentes procesos en los cuales se vieren inmersos dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.



#### **4.4. Convención Interamericana para la Eliminación de todas la Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**

Este concepto surgió como consecuencia del Convenio sobre la Readaptación Profesional del Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo, conocido como el Convenio 159; Declaración de los Derechos del Retrasado Mental del 20 de diciembre de 1971; Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas; el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -Protocolo de San Salvador- de 1988; los Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y para el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental; Declaración de Caracas de la Organización Panamericana de la Salud; Resolución sobre la Situación de las Personas con Discapacidad en el Continente Americana.

Es acorde con esta serie normativa que se considera que, las normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la Declaración de Managua, de diciembre de 1993; la Declaración de Viena y Programa de Acción aprobados por la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos; la Resolución sobre la Situación de los Discapacitados en el Continente Americana y el Compromiso de Panamá con las Personas con Discapacidad en el Continente Americano.



En este convenio, dentro de su Artículo 1, se define el concepto de discapacidad, estableciendo para el efecto, lo siguiente: "El termino discapacidad significa 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".

De acuerdo con estos preceptos, el mismo artículo destaca en su numeral 2, los aspectos relativos a la discriminación contra las personas con discapacidad, para ello, en las literales a y b), se estipula lo siguiente:

- a) El término discriminación contra las 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.
- b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover 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, ésta no constituirá discriminación.

En este entendido cabe destacar también los objetivos de esta convención, señalando para el efecto, que los mismos son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Cabe destacar que esta convención se suscribió en la Ciudad de Guatemala, el 7 de junio de 1999, durante el vigésimo noveno periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General.

#### **4.5. Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007. Se obtuvieron 82 firmas de la Convención y 44 del Protocolo Facultativo, así como una ratificación de la Convención.

Nunca una convención de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a la firma. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. Señala un cambio de especial trascendencia sobre las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad.





Es importante manifestar que, dentro de los aspectos medulares de dicha convención, se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Se aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos y las esferas en las que se han vulnerado esos derechos y en las que debe reforzarse la protección de los derechos.

Destaca esta convención dentro del Artículo 1, que el propósito de la convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

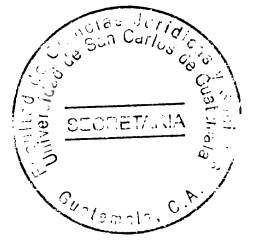
En este sentido, es consistente señalar los aspectos relativos al protocolo facultativo de esta convención, destacándose para el efecto que la mayoría de estos protocolos, crean procedimientos que permiten que personas y grupos de personas presenten



reclamos formales cuando los Estados violen derechos reconocidos en un tratado de derechos humanos. En este sentido, cuando un protocolo facultativo crea uno o más mecanismos de garantía, el órgano de control creado por el tratado correspondiente es el encargado de administrarlos. Con la adopción de la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, se resalta la relevancia como instrumento de protección de los derechos humanos e introduce una serie de pautas sustanciales para abordar la discapacidad.

En este contexto, es procedente señalar que, a través del protocolo de esta convención, se establece la forma para la recepción y consideraciones correspondientes de las comunicaciones que presenten las personas o grupos de estas que aleguen ser víctimas.

Dicho protocolo, estará sujeto a la ratificación de los Estados signatarios y también estará sujeto a la confirmación oficial de las organizaciones regionales de integración signatarias del presente protocolo que hayan confirmado oficialmente la convención o se hayan adherido a ella. En ese contexto, estará abierto a la adhesión de cualquier Estado u organización regional de integración que haya ratificado la convención, la haya confirmado oficialmente o adherido a ella y que no se hubiese firmado este protocolo.





## CAPÍTULO V

### **5. La falta de supervisión en el cumplimiento de lo preceptuado en el ámbito laboral de la Ley de Atención a Personas con Discapacidad, Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala**

Este capítulo constituye uno de los aspectos que merecen especial atención, en virtud de efectuar el detalle preciso de la función del Estado en la incorporación de las personas con discapacidad al ámbito laboral, así como de los medios de supervisión del Decreto número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, para su efectiva aplicación y demás leyes laborales que protegen a personas con discapacidad, de igual forma se detalla la implementación de sanciones en dicho decreto, por el incumplimiento de inserción laboral de las personas con discapacidad, efectuando una breve reseña de la situación actual en que se desenvuelve este decreto en el país.

#### **5.1. Función del Estado en la incorporación de discapacitados al ámbito laboral**

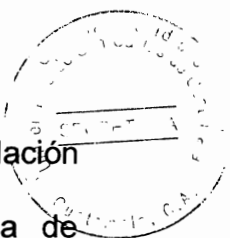
En el presente apartado, merece destacarse inicialmente lo preceptuado en el Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, relativo a la protección de la persona, acorde con ello se considera esencial destacar lo que indica, enunciándose lo siguiente: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.



Puede identificarse que la finalidad del Estado es precisa, sin embargo, en la práctica cotidiana, se aleja de cumplir a cabalidad con este precepto, en consonancia con estos aspectos.

El Artículo 2, del mismo cuerpo normativo, indica al respecto, lo siguiente: “Es deber del Estado garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”. Este apartado claramente puede complementarse con lo dispuesto en el Artículo 4, donde se indica el siguiente postulado: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

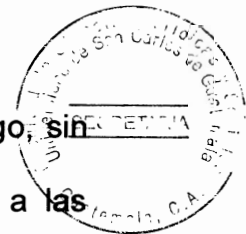
Atendiendo esta concepción, es consistente señalar que si bien el marco legal establece o genera el sustento para brindarle soporte a las personas con discapacidad, sucede que en la realidad no se llevan a cabo los mecanismos o desarrollo de políticas de inclusión de este segmento poblacional, considerándose en consecuencia, la dificultad que afrontan estas personas para acceder a un trabajo digno y acorde con sus capacidades diferentes, puesto que no puede hablarse de limitaciones sino, simplemente de habilidades y destrezas muy diferentes al común de los ciudadanos guatemaltecos; es por todos estos elementos que se considera esencial e imprescindible la intervención del aparato estatal, en el afán de garantizar los derechos más esenciales de las personas con capacidades diferentes.



Uno de los aspectos que merece destacarse es la ausencia de una regulación específica dentro del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, a pesar de que es la norma superior regulatoria en el ámbito laboral guatemalteco, no se contempla las disposiciones reglamentarias, a pesar de que la propia Constitución Política de la República de Guatemala, establece la inclusión plena de estas personas, no sucede así en la realidad, puesto que resulta evidente todo tipo de limitaciones en los diferentes ámbitos en que se intenten desarrollar dicha población.

En este contexto y luego de más de 20 años desde la firma de la paz en el año 1996, continúan manifestándose en Guatemala, los problemas estructurales que dieron los rasgos característicos del racismo en el país y que hasta la actualidad siguen existiendo e intensificándose. A lo que se agrega, la implementación de un modelo neoliberal en la economía, basado en un concepto de expansión del crecimiento económico y la distribución inequitativa de la riqueza, en las grandes mayorías que son los que no cuentan con medios de producción.

Acorde con este planteamiento y desde el punto de vista de la construcción histórica de la discriminación como fenómeno social, indudablemente, es el producto continuo y sostenido del racismo, la pobreza y la exclusión; a todo ello deben sumarse las formas particulares que han asumido a lo largo del tiempo la relación del Estado con la sociedad, en la medida que ha tenido dentro de sus tareas fundamentales el tener que mantener y sostener los fundamentos arriba mencionados, que son como ya apuntamos, las realidades donde se pone de manifiesto la discriminación en el país.



“Pobreza y pobreza extrema que mayoritariamente se ubica y afecta desde luego, ~~sin~~ tanto análisis, en el área rural y en la población indígena y, dentro de ella, a ~~las~~ personas discapacitadas. Una simple mirada a la geografía nacional permite darse cuenta de esa realidad. De aquí, la exclusión económica y social de esa población empobrecida, pues no tienen un verdadero acceso a actividades productivas y fuentes de trabajo sostenidos, que le permitan construir a partir de ese punto, un auténtico proceso de desarrollo.

En lo social, la exclusión privilegia renglones que son vitales para la reproducción de la vida y el desarrollo humano, evidenciándose dentro de este contexto, las limitaciones de acceso, sobre todo a los servicios de salud y de educación; realidades que muestran en pleno siglo XXI, indicadores alarmantes en mortalidad infantil, desnutrición y mortalidad materno infantil, así como en analfabetismo”.<sup>35</sup>

A efecto de profundizar en el contenido de la definición anterior, es necesario puntualizar en que de acuerdo con el contexto social en el que se reproducen los individuos en lo particular y la sociedad en su conjunto, está impregnado por niveles altos de discriminación, fenómeno social que se lleva a la práctica a través de una diversidad de elementos, entre las que pueden destacarse a manera de ejemplo, la cuestión de género, el origen racial, las creencias religiosas, la edad, el origen étnico, entre las de mayor trascendencia en Guatemala; sin embargo es necesario hacer

---

<sup>35</sup> Instituto de la Defensa Pública Penal. **Tipificación del delito de discriminación y su incidencia en pueblos indígenas. Enfoque intercultural defensorías indígenas.** Pág. 8.

referencia que la realidad que mejor describe este fenómeno en el país y que mayor daño le ha infringido a la sociedad.



Es precisamente cuando sus causas se fundamentan en los estereotipos y los estigmas que la sociedad como un todo viene reproduciendo a lo largo de todo el tiempo, ya por costumbre, ya por medio de las distintas instituciones sociales, generando en ambos casos los prejuicios históricos por los cuales los individuos discriminan y fundamentalmente se sigue presentando este flagelo dentro de la sociedad guatemalteca.

El Consejo Nacional para la Atención de personas con Discapacidad tiene dentro de sus propuestas que el Ministerio de Trabajo y Previsión social garantice y proporcione a este sector poblacional la creación de fuentes de empleo, por lo tanto, las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo digno y acorde a sus capacidades.

Una propuesta para mejorar la problemática del acceso a fuentes de trabajo es facilitar e incentivar tanto, a la iniciativa pública como privada la contratación dentro de su personal de trabajadores y según el alcance de las entidades generadoras de empleo de no menos de un 5% del total de empleados contratados.

Para alcanzar este tipo de propuestos el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad debe crear las políticas necesarias en virtud de que es el ente encargado de velar por el bienestar de este sector poblacional, las cuales deben





ser objetivas y concretas a la realidad social, trabajando conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como lo establece el Decreto 135-96.

Para que este a través de su facultad, mediante el organismo ejecutivo, proponga al Congreso de la República reformas al Código de Trabajo, para que se cree un régimen especial dentro de dicho cuerpo legal así evitar sobrecargar la legislación al momento de crear un nuevo decreto que regule la incorporación y adaptación de las personas trabajadoras con discapacidad.

Sin embargo, para que esta propuesta adquiera validez en la realidad social se debe concretizar integrándola al marco legal para que de esta manera adquiera validez e imperatividad dentro de la normativa laboral del país contribuyendo así con el desarrollo y la economía del país. En este marco de ideas, es preciso señalar sobre este flagelo, los principales medios de supervisión para el efectivo cumplimiento de la ley en materia de las personas con capacidades diferentes, circunstancia que se aborda con detenimiento en el siguiente apartado de la presente tesis.

## **5.2. Medios de inspección al cumplimiento de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto número 135-96 para su efectiva aplicación y demás leyes laborales que protegen a personas con discapacidad**

Los considerandos del Decreto número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, enfatizan claramente en que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el deber del



Estado, frente a sus habitantes, garantizando su protección y desarrollo al señalar que su fin supremo es la realización del bien común. Por este sentido, establece el fundamento legal, para la creación de las instancias jurídico políticas que coadyuven el desarrollo integral de la persona con discapacidad.

También hacen mención que en su Artículo 102 inciso m, establece que la protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales. El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas.

Sin embargo, es preciso señalar la ausencia de una vinculación específica con las leyes laborales del país, aunque si presenta un apartado especial regulatorio, dentro del Decreto 135-96 establecido en el Capítulo V, a partir del Artículo 34, donde se localizan los aspectos relativos al trabajo de estas personas y los criterios utilizados por el legislador al momento de considerar su aprobación, de esa cuenta, dicha ley establece en el artículo mencionado, la siguiente regulación:

“El Estado garantiza 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”.

Sin embargo, sabido es que, en la práctica diaria, este postulado se encuentra lejos de alcanzarse, fundamentalmente en la iniciativa privada, donde resulta más que evidente



las prácticas discriminatorias contra estas personas, por considerar que pueden afectar o influir en los niveles de eficiencia y por ende de la productividad de la empresa. Todo esto tiene consistencia también, al señalar lo establecido en este marco legal, en cuanto a la incorporación al ámbito laboral de esta población, específicamente en el último de estos considerandos, donde literalmente se establece lo siguiente:

“Que es imperativa la creación de un instrumento jurídico, marco de una moderna política nacional sobre la discapacidad, que se constituya en una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad, sus padres y demás familia, para que puedan ejercer sus derechos humanos y crear las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas eliminando discriminaciones”.

Se comprende en este apartado que, al mencionar el concepto de eliminar discriminaciones, por extensión que incluye o debería de incluirse el ámbito laboral, pero por no señalarlo con claridad, es que continúan presentándose esos elementos para limitación el acceso a estas personas al campo laboral guatemalteco.

Atendiendo estos preceptos, es importante señalar que la ley en materia de personas con discapacidad, regula con precisión o aclara el grado de incertidumbre que existe en cuanto a si se establece algún apartado vinculante con las demás leyes del país, para ese efecto, establece en su Artículo 9, lo siguiente:

“La interpretación y aplicación de las disposiciones de la presente ley deberán hacerse en armonía con los principios de normalización y democratización, con los principios

generales del derecho y con la doctrina normativa internacional en esta materia, de manera que garantice los derechos establecidos en la constitución política de la República de Guatemala, los tratados, convenciones, pactos y demás instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Guatemala”.

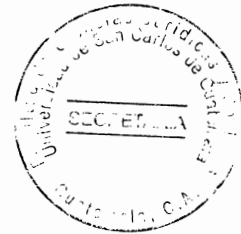


De acuerdo con estos preceptos, puede decirse que, dentro de los medios de inspección para el cumplimiento de las disposiciones normativas de esta ley, en su Artículo 22, crea el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad. Su conformación orgánica, su funcionamiento y ámbito de acción estarán definidos en su reglamento correspondiente.

En tal sentido, puede decirse con plena seguridad que, los medios de supervisión contemplados en dicha ley, se encuentran plenamente definidos en este consejo, particularmente en el Artículo 24 del decreto en mención, donde se establece para el efecto, lo siguiente: “El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, estará integrado por delegados del sector público y de la sociedad civil, incluyendo las universidades del país, que realizan acciones en las diversas áreas, vinculadas a la rehabilitación integral, en materia de discapacidad.

Por el sector público:

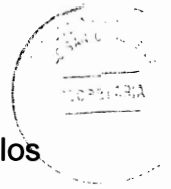
- a) Un delegado de la Procuraduría de Derechos Humanos.



- a) Un delegado del Ministerio de Educación.
- b) Un delegado del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
- c) Un delegado del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- d) Un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- e) Un delegado de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia.
- f) 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, incluyendo a las asociaciones de padres de familia de personas con discapacidad, para lo cual, dentro de los 60 días posteriores a la vigencia de la presente ley, se convocará a una asamblea general de todas las organizaciones no gubernamentales respectivas, a efecto de elegir a sus delegados ante el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad”.



En ese sentido es necesario señalar que son estos aspectos los que constituyen los medios de supervisión de que dispone esta ley, considerándose que son específicos, pero poco efectivos, para garantizar los derechos de este segmento de la población guatemalteca que diariamente afronta notables limitaciones para incorporarse al mercado laboral del país.

Por lo tanto es notorio que dicho consejo se encuentra desatendido por el personal que lo integra y la falta de interés de las autoridades para realizar los apercibimientos que correspondan por el incumplimiento de deberes incurrido por los funcionarios que la misma ley determina, el Artículo 419 del Código Penal el cual establece lo siguiente:

“Incumplimiento de deberes. Comete delito de incumplimiento de deberes, el funcionario o empleado público que omitiere, rehusare o retardare realizar algún acto propio de su función o cargo. El responsable de este delito será sancionado con pena de prisión de tres a seis años e inhabilitación especial.”

Teniendo los medios y mecanismos necesarios para poder dar un buen funcionamiento a la institución creada para el efecto y dar cumplimiento a las normas, el Estado se encuentra lejos de alcanzar el fin supremo el cual es el bien común, y las personas con discapacidad cada día vulneradas en sus derechos humanos, sociales y económicos, encontrándose en pobreza extrema y la mayoría en mendicidad por la falta de un empleo digno.



### **5.3. Implementación de sanciones al Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, por el incumplimiento de la inserción laboral de las personas con discapacidad**

De acuerdo con los elementos jurídicos y doctrinarios expuestos con anterioridad, donde se resaltan las deficiencias jurídicas e institucionales que limitan el acceso al campo laboral en el país, surge la disyuntiva en cuanto a que si este decreto cumple a cabalidad con lo regulado en torno a la inclusión laboral de los discapacitados en el país, para ello, es necesario destacar las disposiciones emanadas en el Artículo 14 del Decreto número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a Personas con Discapacidad, donde se regula al respecto, lo siguiente:

“El Estado deberá adoptar las medidas administrativas, de orden legal y de cualquier otra índole, para cumplir con los principios y derechos reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la presente ley y otras disposiciones atinentes. En lo que respecta a los derechos económicos, laborales y sociales, el Estado deberá adoptar esas medidas con los recursos de que disponga, y cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional”.

Puede identificarse en este apartado, la regulación específica en materia laboral, establecida en el capítulo V, de dicho decreto, pues es todo este apartado lo relativo al trabajo en Guatemala, en virtud que dentro de los preceptos normativos del Artículo 35, se establece lo siguiente:



“Se consideran 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 y la utilización de los recursos productivos”.

De acuerdo con esta concepción, se tiene claro que este apartado menciona que se consideran actos de discriminación, el hecho de implementar mecanismos encaminados a limitar el acceso de esta población a un trabajo digno y acorde con sus capacidades; sin embargo, sabido es del incumplimiento de esta normativa, pues a pesar de que en el Consejo de Atención a Personas con Discapacidad, se encuentra un delegado de Ministerio de Trabajo, continúan presentándose vejaciones contra estas personas, por considerar que no se adaptan a los requerimientos, técnicos y productivos que requieren, estos aspectos, han ido minimizándose en el sector público, pues a raíz de estas regulaciones, se ha garantizado un mejor acceso a fuentes de trabajo dentro de este sector del Estado.

Es acorde con estos lineamientos que se considera la ausencia de sanciones para cualquier tipo de institución bien sea del sector público o privado, que incurre en actos de discriminación, menos aún tratar de señalar la comisión de un posible delito de esa naturaleza, básicamente porque se carece de los medios de apoyo eficientes y eficaces por parte del consejo en mención, para auxiliar a estas personas en la interposición de algún recurso o denuncia correspondiente, también porque este marco normativo no





establece con precisión el tipo de sanciones que deben imponerse a los infractores de estas disposiciones legales.

Es necesario proponer para la efectiva aplicación de la Ley de Atención a Personas con Discapacidad, Decreto 135-96 específicamente en el capítulo V en lo concerniente al trabajo se incentive al patrono a la contratación de personas con discapacidad creando conciencia y utilizando mecanismos que beneficien a las empresas por ejemplo la reducción de las obligaciones tributarias así también mecanismos que sancionen a las normas tutelares de los trabajadores con discapacidad.

Dentro de las posibles sanciones que se proponen para la efectiva aplicación en materia laboral son las siguientes:

- a) Multas, interpuestas por las autoridades del Ministerio de trabajo y Previsión social, que son las encargadas de velar por el cumplimiento de las normas laborales, equivalente a cierta cantidad de salarios mínimos a los patronos que vulneren los derechos de los trabajadores con discapacidad o que se nieguen a la contratación de personas con discapacidad en las empresas o centros de trabajo. Y un aumento en la sanción antes mencionada a los patronos reincidentes.
- b) Inhabilitaciones especiales, cuando se trate de profesionales, las cuales las deberán imponer a través de las autoridades correspondientes.

c) Sanciones penales, cuando quien realice un hecho de discriminación ~~y que~~ encuadre perfectamente en el tipo penal establecido.



d) Indemnización económica a razón de daños y perjuicios y si procediere reinstalación del trabajador.

#### **5.4. Análisis de la situación actual del Decreto número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a Personas con Discapacidad**

Después del año 1996 cuando se aprobó este marco normativo, se han ratificado Convenios en materia de derechos humanos, que obligan al Estado de Guatemala, a crear adaptaciones legales que permitan la óptima aplicación de los derechos reconocidos en la misma, debe recordarse que, por el sólo hecho de que un país ratifique el tratado, no implica que ya todo está hecho.

En este orden de planteamientos, se estima que, en la gran mayoría de los casos, los contenidos de la convención no pueden ser aplicados de forma automática, sino que deben impulsarse reformas legislativas orientadas por ideas contenidas en el tratado a fin de que los avances que tiene el instrumento internacional, cuenten con una base jurídica de aplicación práctica en el país.

El Decreto número 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, está conformada por dos títulos y ocho capítulos. El primero titulado Principios generales, donde se declara de beneficio social el desarrollo de las personas con discapacidad en

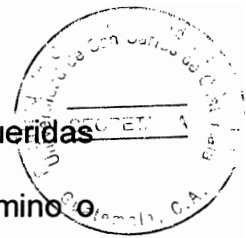
igualdad de condiciones para su participación en el desarrollo cultural, social, político del país.

Es importante señalar que, a lo largo de este capítulo y para finalizar el mismo, es imprescindible comprobar si en verdad se han cumplido las normas que establece el presente decreto el cual es objeto de análisis.

A más de veinte años de su creación las personas con discapacidad se encuentran en las mismas situaciones económicas y sociales que hace 20 años por lo que se concluye que ha sido únicamente un gasto para el Estado en brindarles recursos y en cuanto al pago de salarios sin obtener ningún resultado positivo por su ineficacia e ineficiencia y por la falta de interés. Los objetivos son claros y de interpretación sencilla no requiere de interpretación extensiva por lo que es necesario un proceso de selección de personal idóneo, competente y con objetivos claros de contribuir con el desarrollo del país.

En esta ley se ha dispuesto que las normas que contiene son de orden público, por tanto, los principios en ella establecidos es de carácter irrenunciable. Asimismo, se establece que todas las medidas o acciones que adopten personas individuales o jurídicas, en cuanto a favorecer el desarrollo integral de las personas con discapacidad, deberán tener una consideración y atención primordial.

También se establece en el Artículo 13 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, que las instituciones públicas y las privadas deberán proveer, a las



personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes. En ese sentido, el término o concepto de apoyo, para ejercer derechos y deberes, vendría siendo para cuando el Estado lo aplique, un acto pleno de inclusión para la realización de cualquier gestión frente a cualquier entidad del Estado ya sea centralizado, autónomo o privado.



410

410

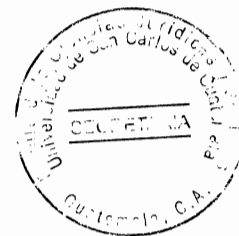


## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los considerandos del Decreto número 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, enfatizan claramente en que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el deber del Estado, frente a sus habitantes, garantizando su protección y desarrollo al señalar que su fin supremo es la realización del bien común, debiendo crear las instancias que coadyuven el desarrollo integral de la persona con discapacidad, incluyendo dentro de estos aspectos lo relativo al trabajo.

Sin embargo, en la práctica diaria, este postulado se encuentra lejos de alcanzarse, fundamentalmente en la iniciativa privada, donde es evidente las prácticas discriminatorias contra estas personas, por considerar que pueden afectar o influir en los niveles de eficiencia y por ende de la productividad de la empresa.

Acorde con ello, es necesario proponer para la efectiva aplicación de la Ley de Atención a Personas con Discapacidad, específicamente en el capítulo V en lo concerniente al trabajo se incentive al patrono a la contratación de personas con discapacidad, creando conciencia y utilizando mecanismos que beneficien a las empresas; por ejemplo, la reducción de cargas tributarias y en cuanto a la aplicación efectiva de sanciones, se considera esencial el hecho de la imposición de multas equivalentes a una determinada cantidad de salarios mínimos a los patronos que incurran en la no contratación de cierta cantidad de personal con discapacidad en los centros de trabajos, empresas o instituciones públicas. Así mismo que las instituciones correspondientes verifiquen las efectivas funciones del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.





## BIBLIOGRAFÍA

ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES -ASIES-. **Apuntes para la historia del trabajo en Guatemala.** Guatemala: Ed. Konrad Adenauer, 2016.

BORJA, Rodrigo. **Enciclopedia de la política.** 4ª. ed. México D.F: Ed. Fondo de Cultura Económica, 2012.

CASTRO MODENESSI, Eugenia de la A. **Libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco.** Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala. Guatemala: (s.E), 2003.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. **40 lecciones de derecho laboral.** 9ª. ed. México D.F: Ed. Trillas, 2003.

COMISIÓN DE FORTALECIMIENTO DE LA JUSTICIA. **Una nueva justicia para la paz.** Guatemala: (s.E), 1998.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del Trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2009.

FUNDACIÓN MYRNA MACK. **Trifoliar: Alto a la discriminación.** Trifoliar informativo. Guatemala: (s.E.), (s.f.)

GRISOLIA, Julio A. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1999.

<https://www.cancer.org/es/tratamiento/como-buscar-y-pagar-por-eltratamiento/aspectos-legales-y-financieros/ley-de-estadounidenses-con-discapacidades.html>  
(Consultado: 10 de julio de 2017).

<http://conceptodefinicion.de/trabajo/> (Consultado: 05 de junio de 2017).





<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio-2/130-historia-del-ministerio.html> (Consultado: 06 de junio de 2017).

<http://www.elblogdelasalud.es/definicion-tipos-de-discapacidades/> (Consultado: 22 de junio de 2017).

[http://www.eldiario.es/sociedad/discapacitados-discriminacion-ciencia\\_0\\_455655368.html](http://www.eldiario.es/sociedad/discapacitados-discriminacion-ciencia_0_455655368.html) (Consultado: 22 de junio de 2017).

<http://www.observatoridiscapacitat.org/es/la-brecha-salarial-por-razon-de-discapacidad> (Consultado: 23 de junio de 2017).

[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13870/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13870/Documento_completo.pdf?sequence=1) (Consultado: 05 de junio de 2017).

[http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capitulos\\_libros/sindicato.pdf](http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capitulos_libros/sindicato.pdf) (Consultado el 20 de junio de 2017).

INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL. **Tipificación del delito de discriminación y su incidencia en pueblos indígenas. Enfoque intercultural defensorías indígenas.** Guatemala: Ed. Artes Gráficas, 2009.

MÉRIDA HERRERA, María Alejandrina. **Análisis jurídico y doctrinario de la necesidad de verificar los derechos laborales de los trabajadores menores de edad en la legislación laboral guatemalteca.** Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala (s.E), 2008.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Cartilla Laboral. Derechos y Obligaciones de los trabajadores.** Guatemala: (s.E), 2013.

NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho del trabajo.** 2ª. ed. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009.

O'DONNELL, Daniel. **Protección Internacional de los Derechos Humanos. Comisión andina de juristas.** (s.f.) (s.E.).

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, **Diccionario de la lengua española**. 22ª. ed. Madrid: España: Ed. Espasa Calpe, 2011.



REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral**. 2ª. ed. México D.F: Ed. Red Tercer Milenio, 2012.

### **Legislación:**

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

**Declaración Universal De los Derechos Humanos**. Asamblea General de las Naciones Unidas -ONU-. 1948.

**Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad**. Organización de los Estados Americanos. 1999.

**Código de Trabajo**. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1961.

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

**Reglamento de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad**. Guatemala, 1998.