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

DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA

MARÍA DEL CARMEN RODAS ARANA

GUATEMALA, JUNIO DE 2018

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

DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA DEL CARMEN RODAS ARANA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio 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:	Lic.	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 Urízar

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Enrique Aguirre Ramos
Vocal:	Lic.	Sebastián Vásquez Solís
Secretario:	Lic.	Allan Fernando Alvarado Castillo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Héctor Rolando Guevara González
Vocal:	Lic.	Juan Antonio Aguilar Morales
Secretario:	Lic.	Henry Ardany Macz Coy

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

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 13 de octubre de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, **HECTOR RENE GRANADOS FIGUEROA**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **MARÍA DEL CARMEN RODAS ARANA**, con carné **200640985**, intitulado **DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA.**

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

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C. A.

Fecha de recepción 20 / 02 / 2018. f)

Asesor(a)
(Firma y Sello)
Hector René Granados Figueroa
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Hector René Granados Figueroa
Abogado y Notario
Colegiado 5824

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Guatemala 04 de mayo del año 2018

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
10 MAYO 2018
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
Su Despacho.

Licenciado Orellana Martínez:

De manera atenta le doy a conocer que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha trece de octubre del año dos mil diecisiete, procedí a la asesoría del trabajo de tesis de la alumna **MARÍA DEL CARMEN RODAS ARANA**, que se denomina: **"DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA".** Después de la asesoría llevada a cabo, informo lo siguiente:

1. En relación al contenido de la tesis se pudo establecer que es científico, además abarca aspectos teóricos y conceptuales relacionados con el tema que fue investigado.

2. Al desarrollar la tesis se utilizaron los métodos de investigación siguientes: analítico, con el que se señala la discapacidad laboral; el sintético, indicó la problemática actual; el inductivo, dio a conocer la discriminación laboral y el deductivo, estableció la necesidad de su combate. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental.

3. Los objetivos planteados fueron alcanzados al señalar lo necesario de que se adopten medidas eficientes para proteger a las personas con discapacidad. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los problemas de las personas discapacitadas para ser contratadas laboralmente.

4. El tema desarrollado es de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde la ponente señala un amplio contenido relacionado con la investigación realizada.

5. En relación a la conclusión discursiva, fue redactada de manera clara y sencilla. Además, se empleó una bibliografía adecuada y de actualidad. A la sustentante le sugerí la realización de diversas enmiendas a su introducción, presentación, hipótesis, comprobación de la hipótesis y capítulos, encontrándose conforme en

7ª. avenida 15-13 zona 1 oficina 61 sexto nivel Edificio Ejecutivo, Guatemala
Tel: 58366449

Lic. Hector René Granados Figueroa
Abogado y Notario
Colegiado 5824

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

llevarlas a cabo, siempre bajo el respeto de su posición ideológica. Se hace la aclaración que entre la sustentante y el asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

La tesis que se desarrolló por la sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE,** para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Lic. Hector René Granados Figueroa
Asesor de Tesis
Colegiado 5824

Hector René Granados Figueroa
ABOGADO Y NOTARIO

7ª. avenida 15-13 zona 1 oficina 61 sexto nivel Edificio Ejecutivo, Guatemala
Tel: 58366449

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

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

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de mayo de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARÍA DEL CARMEN RODAS ARANA, titulado DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA. 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.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIO
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANO
GUATEMALA, C. A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO: Por su infinita misericordia, porque en todo momento ha estado a mi lado, y con su inmenso amor me permite culminar el día de hoy uno de mis sueños.

A MIS HIJOS: Marco Antonio y Dulce María Villanueva Rodas, que son la luz de mi vida, gracias por las palabras de apoyo cuando me decían "yo sabía que podías", "estamos orgullosos de ti", le ruego a Dios les de salud y sabiduría para que cumplan su metas.

A MIS PADRES: José Guillermo Rodas Morales y Gladys Ofelia Arana Ruano, gracias por su amor y apoyo.

A MI COMPAÑERO DE VIDA: Víctor Hugo Valiente Vásquez, por apoyarme incondicionalmente en la consumación de mi meta, por tu amor, paciencia y comprensión.

A MIS ABUELOS: María Evangelina Ruano (Q.E.P.D.), y Gerardo Arana Estrada (Q.E.P.D.), los recuerdo con mucho cariño.

EN ESPECIAL A: Mis segundos padres, Serapio Clemente Rodas Monzón (Q.E.P.D.), y Antonia Morales (Q.E.P.D.), pilares fundamentales de mi vida, sus cuidados, amor, principios y valores hicieron de mi la mujer que soy hoy en día.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

A MIS HERMANOS: Elvira Raquel, Liliana del Rosario, Karla, Carlos Humberto, César Camilo, Sergio y Luis, por su amor y apoyo.

EN ESPECIAL A: José Guillermo, tu apoyo y amor han sido fundamentales en mi vida, me impulsaste a cumplir mis metas, asumiste el papel de padre para mis hijos y para mi, Dios te bendiga, éste triunfo también es tuyo.

A MI AMADA FAMILIA: Por su cariño y apoyo.

EN ESPECIAL: A mi tía Marina Aracely, a mi prima hermana Sandra Maribel, y a mi cuñada Gloria Lilian, por su amor y apoyo incondicional.

A LAS FAMILIAS: Menéndez Yotz, y Valiente Vásquez, por su cariño y apoyo.

A MIS AMIGOS: Janelee González, Mildred Rodríguez, y Débora Lin, por su amistad incondicional y apoyo.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

PRESENTACIÓN

El trabajo de tesis es el resultado de la investigación llevada a cabo para conocer la problemática de actualidad relacionada con la discriminación laboral en la contratación de personas con discapacidad en la sociedad guatemalteca.

La investigación cualitativa realizada es de naturaleza jurídica pública y se tomó como ámbito espacial la República guatemalteca, y como ámbito temporal los años siguientes: 2013-2016.

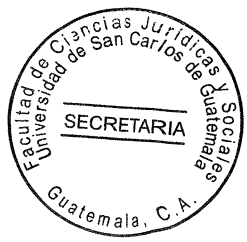
Las personas con discapacidad encuentran una situación problemática que se caracteriza por una serie de limitaciones o carencias, que dificultan su desenvolvimiento en la sociedad para poder trabajar, siendo los aspectos como la falta de educación y empleo, dificultad al acceso de servicios de salud, limitaciones arquitectónicas, poco acceso a la información y comunicación, las cuales son condiciones que cotidianamente tienen incidencia en la vida de las personas con discapacidad.

El objeto de la tesis señaló la necesidad de divulgar la importancia de que no se discrimine a las personas con discapacidad, para que sean contratadas en cualquier trabajo y que se contribuya a sensibilizar a los diferentes actores sociales del país. Los sujetos en estudio fueron las personas que padecen alguna discapacidad y que por ese motivo no logran la obtención de un empleo. El aporte académico de la tesis señaló la falta de apoyo del Estado para contrarrestar la discriminación laboral a personas con discapacidad.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

HIPÓTESIS

La aplicación de un marco jurídico de política nacional sobre la discapacidad que se constituya en una herramienta eficiente al servicio de las personas discapacitadas es fundamental para que puedan ejercer sus derechos humanos y creen las condiciones para el adecuado cumplimiento de sus obligaciones, así como para la obtención de un trabajo digno, eliminando cualquier tipo de discriminación en su contratación.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La tesis comprobó la hipótesis formulada y dio a conocer los problemas concretos que trae consigo la discriminación laboral de personas con discapacidad en la sociedad guatemalteca, para que se tome conciencia del tema y las instituciones contraten a los discapacitados sin discriminación alguna y de acuerdo al tipo de discapacidad que cada uno tenga.

Los resultados de la investigación se obtuvieron mediante la recopilación bibliográfica y documental realizada, así como utilizando los métodos inductivo, deductivo y sintético; siendo la categorización y ordenamiento de la información en diversos aspectos y problemas el resultado de la interpretación de la investigadora en el proceso de recopilación de información llevado a cabo.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

ÍNDICE

Pág.

Introducción..... ii

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral..... 1
   1.1. Conceptualización..... 1
   1.2. Reseña histórica..... 4
   1.3. Finalidad..... 5
   1.4. Características..... 6
   1.5. Fuentes del derecho laboral..... 6
   1.6. Principios del derecho laboral..... 9
   1.7. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral..... 11

CAPÍTULO II

2. El trabajo..... 17
   2.1. Prestación laboral..... 19
   2.2. Subordinación..... 19
   2.3. Salario..... 20
   2.4. Instituciones públicas relacionadas con materia laboral..... 24
   2.5. Relación de trabajo..... 25
   2.6. Jornadas laborales..... 28
   2.7. Obligaciones y prohibiciones de los empleadores..... 29
   2.8. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores..... 34

CAPÍTULO III

3. Contratación laboral..... 39
   3.1. El contrato y la relación de trabajo..... 39
   3.2. El contrato en la legislación laboral guatemalteca..... 40

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

Pág.

3.3. Elementos..... 43
3.4. Características..... 44
3.5. Formalidades del contrato de trabajo..... 45
3.6. Terminación y rescisión del contrato de trabajo..... 45
3.7. Efectos colaterales que derivan de la terminación del contrato de trabajo 46
3.8. Terminación del contrato de trabajo por decisión del patrono..... 47
3.9. Terminación del contrato de trabajo por decisión del trabajador..... 49

CAPÍTULO IV

4. La discriminación laboral en la contratación de personas con discapacidad..... 53
4.1. Antecedentes históricos de la discapacidad..... 53
4.2. Discriminación a las personas discapacitadas..... 55
4.3. Marco institucional..... 57
4.4. La población de personas con discapacidad..... 59
4.5. Clases de discriminación..... 61
4.6. Clases de discapacidad..... 62
4.7. La discriminación laboral en la contratación de personas con discapacidad en Guatemala..... 63

CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... 73
BIBLIOGRAFÍA..... 75

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

INTRODUCCIÓN

Con el tema elegido se dio a conocer la discriminación laboral en la contratación de personas con discapacidad en la sociedad guatemalteca. Guatemala, es un país que tiene serias deficiencias en relación a la prestación de servicios de la población en general y ello se agrava en cuanto al trabajo de las personas con discapacidad, debido a la falta de oportunidades para la obtención de un empleo, existiendo una tasa de desempleo elevada y este sector de la población ve agravada su situación, debido a que si desde inicios no hay una educación ni enseñanza de oficios para las personas con discapacidad, es muy difícil que pueda existir oportunidad para insertarse en un mercado laboral que no satisface los requerimientos de la población en general.

La discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La ley prohíbe la discriminación cuando se trate de cualquier aspecto del empleo, como la contratación, el despido, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios y cualquier otro término o condición de empleo.

Las personas que por naturaleza o accidentes se vieran imposibilitadas a llevar a cabo determinadas actividades, no pierden por ello su calidad de humanos, por ende, tienen derecho y deben gozar de igualdad de oportunidades para poder integrarse a un proceso de rehabilitación, por medio del cual puedan recuperar ciertas capacidades, adecuar el espacio para que puedan desplazarse sin mayor dificultad, tanto en lugares públicos como privados y así desempeñar cualquier trabajo. Las personas con discapacidad que lleven a cabo un trabajo lucrativo independientemente de su naturaleza, tienen los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relacionadas con la seguridad social.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Los objetivos de la tesis señalaron que las personas con discapacidad atraviesan condiciones difíciles y se tiene que reconocer que es uno de los grupos en condiciones de vulnerabilidad que necesita de respaldo institucional, para que sus necesidades sean cubiertas y para que exista una defensa y promoción adecuada de sus derechos en la obtención de trabajo.

Las condiciones de discriminación a las personas discapacitadas se producen en diversas áreas vitales como el trabajo, el acceso a la salud, la educación, la locomoción, el acceso a información y comunicación, o sea, prácticamente las personas con discapacidad enfrentan condiciones de discriminación en todos los aspectos de la vida y no únicamente en lo que concierne al ámbito laboral.

Las personas con discapacidad, en particular las mujeres, se enfrentan a enormes barreras que les dificultan la igualdad de oportunidades en el mundo laboral, experimentando mayores tasas de desempleo e inactividad económica, así como falta de protección social.

La hipótesis formulada se comprobó al indica que el Estado guatemalteco es el encargado de ofrecerle a los patronos que lo requieran el asesoramiento técnico para que los mismos puedan adaptar el empleo y crear los ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.

La división capitular se realizó de la siguiente manera: en el primer capítulo, se señala el derecho laboral; en el segundo capítulo, se analiza el trabajo; en el tercer capítulo, se indica la contratación laboral; y en el cuarto capítulo, se muestra la discriminación laboral a personas discapacitadas.

El patrono tiene que encargarse de proporcionar las facilidades necesarias para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna sean contratadas, para que así se superen en el trabajo y demuestren que cuentan con la capacidad suficiente para el desempeño del mismo, no importando el tipo de discapacidad que tengan.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

La necesidad de regular la relación entre el trabajador y patrono tiene como fundamento legal el derecho laboral, o sea, busca el equilibrio de los derechos y obligaciones de las partes para propiciar la armonía social.

El derecho laboral es una rama del derecho cuyas normas jurídicas y principios tienen por finalidad la tutela del trabajo humano, llevado a cabo de manera libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una determinada contraprestación.

Consiste en un sistema normativo heterónomo y autónomo, que se encarga de la regulación de determinados tipos de trabajo dependientes y de las relaciones laborales. Es el derecho protector de una serie de normas jurídicas, principios y acciones, en donde se busca la unificación de la relación laboral sana, que propicie un ambiente armónico tanto del empleador como del trabajador.

1.1. Conceptualización

"Se conoce con el nombre de derecho laboral a todo el conjunto de leyes y normas jurídicas que tienen por finalidad la regulación y ordenación de los diversos sistemas laborales que caracterizan al ser humano. El mismo, no cuenta con una base anteriormente

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

consuetudinaria o establecida en relación a la costumbre, debido a que surge como resultado de las demandas de los trabajadores y obreros entre los siglos XIX y XX".[1]

Es la rama del derecho encargada de la regulación de las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano, o sea, es el conjunto de normas jurídicas que aseguran el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Además, se entiende al trabajo como aquella actividad que un ser humano desarrolla con la finalidad de cambiar el mundo externo, y a través del cual obtiene los medios materiales o bienes de carácter económico para subsistir.

El derecho laboral comenzó a desarrollarse a partir de los fenómenos sucedidos por la Revolución Industrial.

Ante el avance desproporcionado de los abusos de los empleadores y de las consiguientes protestas de importantes masas de trabajadores, los Estados modernos debieron haber establecido regulaciones más o menos específicas que tuvieran por finalidad el aseguramiento del trabajador en el cumplimiento de determinadas normas jurídicas.

Son distintas las fuentes de las cuales emana el derecho laboral, siendo de importancia la Constitución Política de la República de Guatemala, los contratos laborales, los tratados internacionales, la ley y los reglamentos.

---

[1] López Bocanegra, María Isabel. **Fundamentos del derecho del trabajo I**. Pág. 61.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

"El trabajo como hecho social se encarga de contemplar el establecimiento de las relaciones que no son simétricas. El empleador es quien se encarga de la contratación de un trabajador y cuenta a su vez con una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. Por ello, el derecho laboral se encuentra tendiente a la limitación de la libertad de cada empresa, con la finalidad de resguardar a la parte mayormente débil".[2]

Debido a lo indicado, se puede señalar que el derecho del trabajo se fundamenta en un principio protector, a diferencia del derecho privado que encuentra su sustento en el principio de igualdad jurídica. El derecho laboral, por ende, tiene que aplicar al lado de la multiplicidad de normas jurídicas, las reglas que sean mayormente beneficiosas para cada trabajador.

El principio protector indicado, consiste en uno de los de más importantes que existen dentro del citado campo, pero, no se puede dejar de señalar que el derecho laboral también se fundamenta en otros como en el principio de razonabilidad.

El mismo, es aplicable tanto al mismo empleador como al trabajador y viene a establecer que ambas figuras se encarguen de desarrollar sus derechos y deberes.

De igual forma, también es de importancia señalar el valor del principio de irrenunciabilidad de derechos. Ningún trabajador puede llevar a cabo la renuncia de los derechos que se le establecen como parte de la legislación laboral.

---

[2] Romero Rodas, María José. **Manual de derecho laboral**. Pág. 30.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Por ende, se puede conceptualizar al derecho laboral como el conjunto de normas jurídicas en la relación entre los trabajadores y empleadores. Consiste en una serie de preceptos de orden público legal, que se fundamenta en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando para el efecto el cumplimiento de la obligación de ambas partes.

1.2. Reseña histórica

La historia del derecho laboral no es tan antigua como la del trabajo, el cual se manifiesta desde que el hombre ha tenido que esforzarse por la satisfacción de sus necesidades fundamentales. Durante muchos años, fueron diversas las culturas que aceptaron la implementación del esclavismo como medio de dominación, con la entrega de la fuerza de trabajo, así como también de su libertad.

"Con la caída del Imperio Romano, durante la Edad Media, se comenzó a pensar en el trabajo como una actividad social y a tomarse la dimensión de su relevancia. Por su parte, con la hegemonía del modo feudal de producción surgió la actividad artesanal y con la misma los primeros gremios de trabajo, que funcionaban como una garantía de los monopolios".[3]

Después de la Revolución Industrial, fue el punto de partida para la toma de conciencia de que la riqueza no se obtendría únicamente de la tierra, y por ende, el trabajo tenía que ser

[3] Hernández Lahoz, Pablo Estuardo. **Estudio de derecho laboral**. Pág. 25.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

retribuido de manera adecuada. Con la misma, y el posterior liberalismo económico, se fue postulando que al trabajador se le tenía que pagar lo necesario para su existencia y reproducción, pero sin dejar de ser el mercado el proveedor natural de recursos existentes.

La alternativa que se presentó fue el marxismo, que si bien exigía una abolición del modo capitalista, reclamó los derechos laborales de los trabajadores. A pesar de que lo indicado nunca se haya conseguido de manera global, en casi todos los países los sindicatos se encuentran debidamente reconocidos, y tanto los gobiernos como los patronos, se han encargado de aceptar la negociación colectiva de los términos de trabajo.

1.3. Finalidad

El derecho laboral tiene como finalidad esencial el establecimiento y organización de todas las circunstancias, fenómenos y situaciones que se pueden presentar en ese ámbito, con la finalidad de que la actividad relacionada pueda llegar a ser desarrollada de forma segura y apropiada para las dos partes que tienen participación como lo son el trabajador y el empleador.

Pero, uno de los principales elementos que busca el establecimiento del derecho del trabajo consiste en la seguridad del trabajador, debido a que el mismo se encuentra en una posición de minoridad frente a su empleador. La justicia laboral se interesa por asegurarle al trabajador que se cumplan y respeten sus derechos, así como el establecimiento de un salario mínimo que pueda irse ajustando en caso de que sea necesario.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

1.4. Características

Las características del derecho laboral son las siguientes:

a) Dinámico: debido a que se encuentra en constante evolución, de conformidad con los procesos sociales y económicos que se viven todos los días en cada país.

b) Social: porque sus fundamentos son aquellos que se encargan de la representación del interés general, pero también consiste en un derecho de carácter profesional, debido a que se ocupa de las personas que ejercen algún tipo de trabajo.

c) Expansivo: al haber nacido con competencias bastante bajas, las cuales se fueron actualizando poco y poco y todavía continúan haciéndolo. Una de las grandes limitaciones del derecho laboral es que alcanza solamente el empleo formal, mientras que el empleo no registrado, puede no llegar a ajustase a estas condiciones legales existentes. Es deber del Estado la aplicación de sanciones frente al trabajo no registrado, pero también tiene que alentar el trabajo que se encuentre registrado.

1.5. Fuentes del derecho laboral

Existen dos tipos de fuentes que son: las fuentes de producción en donde el Congreso de la República de Guatemala tiene a su cargo el procedimiento para la elaboración de la ley; y las fuentes del conocimiento que son producto mismo de la ley.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

El producto puede encontrar su origen en un acto o bien en un hecho. Los mismos, pueden encargarse de la creación, modificación o extinción de los productos. En la sociedad guatemalteca, la fuente de producción consiste en la parte orgánica de la Constitución Política de la Republica.

El derecho laboral le otorga a los actores sociales la capacidad de poder elaborar normas jurídicas reguladoras de sus relaciones. Existen dos tipos de normas laborales que son: imperativas y dispositivas.

a) Normas imperativas: "Son aquellas que tienen como característica que se tienen que imponer a las partes, las cuales no se pueden apartar de su mandato. Las mismas normas imperativas son las que establecen el ámbito de disponibilidad. En el derecho del trabajo existen tres clases de estas normas jurídicas".[4]

a.1.) Normas de derecho necesario absoluto: son las que contienen un carácter de indisponibilidad en su mandato. Consisten en las reglas imperativas en sentido estricto, o sea, que los actores sociales no pueden alejarse de ellas, siendo las mismas indisponibles.

a.2.) Normas de derecho necesario: son las que contienen la indisponibilidad en su mandato, permitiendo a los actores sociales la regulación por debajo de él. La imperatividad es referente al establecimiento normativo que no es disponible para

[4] Kuryn Villalobos, Carlos Alfredo. **Derecho laboral**. Pág. 20.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

los actores sociales, pudiéndose regular únicamente por debajo de él, es decir, es indisponible.

a.3.) Normas de derecho necesario relativo: son aquellas que contienen una indisponibilidad en su mandato, permitiendo a los actores sociales llevar a cabo la regulación.

b) Normas dispositivas: son aquellas que señalan una regla jurídica en relación a que las personas se pueden apartar válidamente de ellas.

Por su parte, el sistema de fuentes del derecho se estructura en función de dos criterios: el primero, referente a la jerarquía que atribuye el rango normativo entre las diversas reglas jurídicas válidas al interior de un mismo sistema; y el segundo, la competencia que atribuye la potestad normativa a determinados órganos del Estado o determinados grupos sociales, para emitir reglas jurídicas valederas al interior de un sistema normativo.

Cada ordenamiento nacional goza de una estructura, siendo en la legislación laboral de Guatemala la siguiente:

a) Primario: son todas las normas jurídicas con rango de ley, o sea, la ley, los tratados internacionales que no sean de derechos humanos y las sentencias de la Corte de

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Constitucionalidad que declaren la inconstitucionalidad de una norma con rango de ley.

b) Secundario: el reglamento de las normas jurídicas.

c) Terciario: el pacto colectivo de trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, la costumbre, el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo.

Con el sistema jerárquico se pueden resolver los conflictos normativos al interior del ordenamiento jurídico guatemalteco, además de reconocerse las competencias tanto de los órganos del Estado como de los actores sociales.

1.6. Principios del derecho laboral

Son los que a continuación se indican:

a) Principio protector: "Tiene por finalidad resguardar al trabajador en virtud de la existencia de un desequilibrio que se presenta frente a la superioridad del empleador y se desarrolla de las tres formas que se dan a conocer".[5]

a.1.) Principio *in dubio pro operari*: cuando se presenta una duda razonable en relación a la interpretación de una norma jurídica que se genere respecto de los derechos

[5] Barajas Montes, Luis Santiago. **Derecho del trabajo**. Pág. 112.

reclamados por un trabajador, la misma, tiene que ser interpretada en beneficio del trabajador y no del patrono.

a.2.) Regla de la norma más favorable: si dos o más normas jurídicas tratan lo relacionado con igual situación. Cuando dos o más normas hacen referencia a lo mismo, se tiene que estar por aquella que resulte ser la más favorable al trabajador.

a.3.) Regla de la condición más beneficiosa: cualquier modificación que se llegue a producir no puede ir en detrimento de los mínimos inderogables contenidos en la ley, los contratos, los convenios y pactos colectivos de trabajo.

b) Irrenunciabilidad: es el principio mediante el cual se presentan una serie de derechos asegurados por la ley, los contratos, los convenios o pactos colectivos de trabajo, los cuales no pueden ser renunciados, y cualquier pacto en contrario será nulo ipso jure.

c) Continuidad: si existieren dudas en relación a la interrupción o extinción del contrato o su continuidad, se estará siempre en beneficio de esta última.

d) Primacía de la realidad: es el principio que afirma que siempre se tiene que reconocer mediante los hechos concretos y sus características, la ausencia de una relación.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

e) Principio de buena fe: mediante el mismo es dable esperar que cada una de las partes que actúan como un buen trabajador y un buen empleador, tanto en el momento de la celebración del contrato, como en la ejecución y en la extinción del mismo.

f) Prohibición de hacer discriminaciones: "Al patrono le está vedado llevar a cabo discriminaciones arbitrarias que se encuentren fundadas en razones de género, estado civil, raza, religión, ideas políticas y otras causales".[6]

g) Gratuidad: todos los actos jurídicos, así como los documentos y actuaciones sean judiciales o administrativas, están exentos de impuestos, incluyendo la garantía para el trabajador de su derecho de defensa mediante la gratuidad de los procedimientos.

1.7. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: "Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.

b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo que al respecto determine la ley.

[6] **Ibid**. Pág. 116.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

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

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

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

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

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

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

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

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

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

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

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

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

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

o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

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

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

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

u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

CAPÍTULO II

2. El trabajo

Una de las dimensiones de la actividad del ser humano consiste en el trabajo, donde recurriendo a la fuerza física o ejercitando el intelecto, los seres humanos llevan a cabo la transformación del entorno buscando el mejoramiento de las condiciones de vida.

Ese sencillo concepto de trabajo, no necesariamente es coincidente con el sentido que le atribuye el derecho del trabajo, en tanto la rama jurídica exige una serie de características para el campo de su aplicación.

El trabajo resguardado por el derecho laboral clásico es consistente en el trabajo del ser humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado. Por trabajo humano, se comprende todo aquél desarrollado por la actividad del ser humano exteriorizada en sus dos modalidades: manual e intelectual, diferenciándolo de las labores instintivas.

El trabajo del ser humano tiene que ser productivo, teniendo la finalidad de procurarse de bienes para la satisfacción de sus necesidades, o sea, que goza de un carácter económico.

De esa manera, el trabajo humano productivo se distingue de aquellas actividades que tienen por finalidad el ocio o el altruismo y que son ajenas a la protección jurídica del trabajo.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

"El trabajo humano productivo se puede dividir en: cuenta propia y cuenta ajena. El primero, es el que se produce cuando los resultados del trabajo desarrollado son acordes con el mismo sujeto que lo ejecuta; mientras que el segundo, se produce cuando esos frutos le son correspondientes a un tercero que le cancela al sujeto ejecutor".[7]

La Constitución Política de la República de Guatemala indica en el Artículo 101: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

El derecho del trabajo resguarda el trabajo por cuenta ajena, debido al sometimiento que supone laborar para un tercero, siendo ello, lo que quiere decir una restricción del ejercicio de la libertad mientras eso no se llega a producir. De esa manera, el trabajo humano productivo por cuenta ajena tiene que ser libre, o sea, debe ser proveniente de un acto voluntario del trabajador o trabajadora, de conceder los frutos de su labor a un tercero. Ello, hace que exista una diferencia con el trabajo forzoso, en donde el mismo resulta ser impuesto sobre la persona, siendo este tipo de trabajo prohibido por los ordenamientos nacionales e internacionales.

Por último, se encuentra el trabajo subordinado cuando la persona trabajadora se somete a la dirección del que lo contrata, diferenciándolo del trabajo autónomo donde el trabajador conserva la libertad de poder dirigir la prestación, a pesar de que el fruto le corresponda a un tercero.

---

[7] Santiago Ollero, Fernando Jesús. **Derecho laboral**. Pág. 40.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

A partir de estas características del trabajo protegido por el derecho laboral, se formulan los elementos esenciales de la relación laboral como lo son: la prestación personal, la subordinación y la remuneración.

2.1. Prestación laboral

"La actividad de la persona trabajadora consiste en el objeto del contrato de trabajo, motivo por el cual se puede indicar que su prestación se encuentra personalizada y el trabajador o trabajadora siempre es una persona natural. En cambio, el empleador puede ser una persona natural o jurídica".[8]

Por su parte, en un contrato de prestación de servicios o de obra, el deudor puede ser una persona natural o jurídica y no se puede asistir por dependientes, ni transferirla a terceros subcontratados. Si el trabajador fallece o se incapacita provoca la terminación del contrato laboral.

2.2. Subordinación

Consiste en el vínculo legal entre el deudor y el acreedor de trabajo, en donde el primero le ofrece su actividad al segundo y se le confiere el poder de conducirlo. El poder de dirección se tiene que materializar para dirigir, fiscalizar y sancionar el incumplimiento de instrucciones.

---

[8] Sánchez Castañeda, Mario Alberto. **Contratos de trabajo**. Pág. 28.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Los límites del poder de dirección son aquellos en los cuales el trabajador únicamente cumple con todas las actividades para las cuales fue contratado, así como de que la ejecución de la actividad se produce en el lugar y tiempo fijado en el contrato o reglamento interno de trabajo y que los derechos fundamentales del trabajador consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala tienen que respetarse por parte del empleador.

2.3. Salario

"Es la retribución otorgada por la prestación laboral. Se caracteriza por ser una contraprestación, o sea, la inactividad temporal del trabajador bajo determinadas motivaciones, además de que el pago puede llevarse a cabo en dinero o especie y la unidad de cálculo puede ser en función del tiempo o rendimiento".[9]

Los tipos de salario son los siguientes:

a) Tipo de salario ordinario: puede ser de las formas que a continuación se indican.

a.1.) Por unidad de tiempo: de conformidad con la legislación de trabajo este tipo de salario puede ser pagado por hora, día, semana, quincena o mes, tomando en consideración cada una de aquellas características distintas en cuanto al pago se refiere.

[9] Hernández Lahoz, Pablo Estuardo. **Estudios de derecho laboral**. Pág. 90.

a.2.) Por unidad de obra: la legislación de trabajo contempla esta clase de salario señalando que puede ser por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

a.3.) Comisiones: el pago del sueldo también puede ser por participación en las ventas, cobros del empleador o por participación en las utilidades.

b) Tipo de salario extraordinario: el pago del tiempo laborado de manera extraordinario, es decir, fuera de las jornadas ordinarias de trabajo, tiene que calcularse y pagarse con el cincuenta por ciento más del salario ordinario, salvo que, por costumbre en la empresa o bien por convenio con los trabajadores, se estipule que para su cálculo se empleará un porcentaje mayor que beneficie más al trabajador.

Para el salario extraordinario es de importancia tomar en consideración las jornadas de trabajo, las cuales se tienen que establecer dentro de las limitaciones señaladas en el Código de Trabajo.

Todo trabajo que sea llevado a cabo fuera de la jornada ordinaria tiene que ser remunerado con el 50% más del sueldo ordinario de conformidad con lo estipulado en la legislación laboral, o sea el 15% del salario ordinario.

Tanto la jornada extraordinaria y ordinaria no pueden exceder de doce horas diarias, siendo potestativo del trabajador laborar o no tiempo extraordinario, e igualmente es potestativo de la empresa concederlo.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Previo a la realización de todo trabajo extraordinario, tiene que existir de manera preferente una autorización escrita y con posterioridad, una constancia de haberlo realizado.

La jornada ordinaria se puede aumentar por convenio entre trabajador y empleador hasta por dos horas diarias, lo cual no constituye tiempo extraordinario, siempre y cuando no exceda de los límites semanales establecidos en la legislación laboral.

Además, es obligación del patrono consignar en los libros de salarios correspondientes lo que se refiere a salario ordinario y salario extraordinario, de manera separada.

De conformidad con la ley, cuando el trabajador ocupe tiempo fuera de la jornada ordinaria para subsanar errores imputables a él, el tiempo empleado para dicho efecto, no se tomará en consideración como horas extras.

"Los turnos especiales pueden ser establecidos cuando sean pactados de mutuo acuerdo entre los trabajadores y empleadores, cuando por la naturaleza de las labores sea necesario. Esos turnos de carácter especial tienen siempre que encontrarse bajo la sujeción de la ley y de acuerdo al convenio que se celebre. En todo caso, se tienen que hacer constar en el respectivo contrato de trabajo o bien en el anexo firmado para el efecto".[10]

[10] Sánchez. **Op. Cit.** Pág. 150.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

De acuerdo a la ley, el pago de los sueldos se puede efectuar semanalmente, por quincena o por mes. Las comisiones, en caso de que existan pueden pagarse con liquidaciones parciales que se podrán hacer mensualmente, debiéndose efectuar una liquidación definitiva por lo menos cada año.

El pago de salario se tiene que llevar a cabo en moneda de curso legal de la República de Guatemala. Además, es de importancia señalar que no debe pagarse a los trabajadores mediante vales, fichas o cualquier otro medio que no sea moneda.

"El salario tiene que pagarse en el mismo lugar del trabajo, en horas hábiles o inmediatamente después de que las jornadas de trabajo concluyan. El sueldo tiene que pagarse una vez por quincena y como máximo una vez por mes, pudiendo dar el empleador anticipos semanales o quincenales a cuenta de la liquidación que haga a fin de mes".[11]

Los salarios se encuentran bajo la sujeción de deducciones legales entre las cuales cabe hacer mención de las siguientes:

a) Deducciones ordenadas por un juez competente por juicio de alimentos entablado en contra del trabajador para cubrir los alimentos de la esposa o conviviente y de

[11] Blasco Pellecer, Ángel Rodrigo. **La forma y el procedimiento del contrato laboral**. Pág. 79.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

los hijos menores de los trabajadores, pudiendo embargarse hasta la mitad del salario, de acuerdo a lo indicado.

b) Deducciones ordenadas por juzgados civiles, en relación con los procesos continuados en contra de los trabajadores, en esos casos, la deducción tiene que encontrarse comprendida dentro del porcentaje anotado en la legislación laboral en el Artículo 96 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

c) No se puede trabar embargo alguno a excepción de que se trate de embargos de salarios por alimentos, para la satisfacción de obligaciones de conformidad con lo estipulado en el Artículo 97 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

d) De los salarios se tienen que deducir los porcentajes respectivos a la cuota de trabajadores para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

2.4. Instituciones públicas relacionadas con materia laboral

Son las siguientes:

a) Administrativas: siendo las dependencias de mayor importancia del Ministerio de Trabajo las que se indican.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

a.1.) Dirección General de Trabajo integrada por el Departamento Nacional de Salarios, Departamento Nacional de Relaciones de Trabajo, Departamento Nacional de Empleo y Formación Profesional y Departamento Nacional de Protección de Trabajadores.

a.2.) Inspección General de Trabajo integrada por el Departamento Nacional de Inspección de Trabajo Agropecuario y del Departamento Nacional de Inspección de Trabajo en Industria, Comercio y Servicios.

b) Judiciales: se integran por los juzgados de trabajo y previsión social, los tribunales de conciliación y arbitraje y por la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

En aquellos departamentos en los que no funcionen los juzgados de trabajo y previsión social específicos, los juzgados de primera instancia conocen de todos los conflictos, juicios y asuntos relacionados con el trabajo y previsión social.

2.5. Relación de trabajo

"Se refiere al vínculo económico y jurídico mediante el que una persona denominada trabajador queda bajo la obligación de prestarle a otra llamada patrono sus servicios personales o a ejecutarle una obra de manera personal, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de la misma, a cambio de una retribución de cualquier

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

categoría, o sea, que el contrato individual de trabajo consiste en un documento que es de utilidad para probar la relación de trabajo existente entre un trabajador y un empleador".[12]

La legislación exige que todo trabajador tenga un contrato escrito, a excepción de los casos que estén expresamente determinados por la misma, en los cuales el contrato puede ser verbal.

Para que el contrato de trabajo pueda iniciar es suficiente con que comience la relación de trabajo. En relación a la duración del contrato individual de trabajo puede ser: por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada.

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se hace referencia a las siguientes actividades: labores agrícola o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días, y la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que su valor no exceda los Q.100.00 y su plazo no sea mayor de sesenta días.

En todos los demás casos, el contrato individual de trabajo tiene que ser escrito y extenderse en tres ejemplares, uno para cada uno de los contratantes y la otra copia quedará archivada en la Dirección General de Trabajo, luego de que quede registrada en dicha dependencia.

---

[12] **Ibid**. Pág. 117.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

También, es obligación del empleador la elaboración del contrato individual de trabajo y enviarlo a la Dirección General de Trabajo para su posterior registro, dentro de los quince días siguientes a que se lleve a cabo su suscripción, debido a que, si el requerimiento de alguna autoridad de trabajo el contrato no se exhibe, se tienen por ciertas las afirmaciones que haga el trabajador en relación a sus condiciones de trabajo, salvo prueba en contrario.

El período de prueba es de dos meses, contados desde la fecha de inicio de la relación laboral. En ese plazo, cualquiera de las partes puede concluir el contrato sin responsabilidad de su parte.

Todo contrato individual de trabajo escrito tiene que contener: los datos de identificación personal de los contratantes, fecha de iniciación de la relación laboral, indicación de los servicios que el trabajador tiene que prestar, el lugar donde se llevará a cabo el trabajo, la designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para la prestación de sus servicios o para la ejecución de una obra en lugar distinto al cual viva de manera habitual, la duración del contrato, la jornada laboral, el salario, lugar y fecha de la celebración del contrato y las firmas de los contratantes.

"Las normas jurídicas laborales establecen que existe personal que no se encuentra sujeto a las limitaciones de la jornada de trabajo, las cuales son casos de excepción y previamente deben tener esa calificación especial, de acuerdo a lo que para el efecto establece la legislación de trabajo".[13]

[13] Romero. **Op Cit.** Pág. 178.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

2.6. Jornadas laborales

Son las siguientes:

a) Ordinaria: es aquella que tiene limitaciones diarias o bien semanales establecidas en la legislación laboral y especialmente en el Artículo 102 inciso "g" de la Constitución Política de la República de Guatemala. La jornada ordinaria puede ser diurna, nocturna o bien mixta, la cual tiene que ser convenida previamente con el trabajador específicamente en el contrato individual de trabajo dentro de los límites diarios o semanales establecidos legalmente.

a.1.) Ordinaria diurna: se considera diurna cualquier jornada comprendida entre las seis y dieciocho horas, la cual no deberá ser mayor de ocho horas diarias, ni mayor de cuarenta y cuatro horas a la semana.

a.2.) Ordinaria nocturna: es aquella que comprende las seis horas de un día a las seis horas del día siguiente, no debiendo exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas a la semana.

a.3.) Ordinaria mixta: es cualquiera que abarque la jornada nocturna y parte de la jornada diurna a excepción que tenga cuatro o más horas de nocturna, en ese caso se tomará como jornada nocturna. La jornada mixta no puede exceder de siete horas diarias ni de cuarenta y dos a la semana.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

"La jornada de trabajo puede clasificarse en jornada también de forma que sea continua o discontinua, tomando en consideración el período de descanso que se convenga en el medio de la jornada de trabajo. Para que constituya jornada discontinua, se tiene que otorgar más de media hora para que los trabajadores tomen sus alimentos".[14]

b) Extraordinaria: es aquella en la que se labora lejos de los límites establecidos para las jornadas ordinarias, a excepción de lo regulado en el Artículo 118 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual permite que se extienda la jornada ordinaria hasta en dos horas más, siempre que no exceda de los límites semanales ya convenidos con el trabajador.

2.7. Obligaciones y prohibiciones de los empleadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 61: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

[14] Barajas. **Op. Cit**. Pág. 160.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

  Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

  Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.

En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

g) Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

- Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
- Por nacimiento de hijo, dos días.
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.

b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.

d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.

e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.

f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.

g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.

h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley".

2.8. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 63: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo.

Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.

e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.

f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 64: "Se prohíbe a los trabajadores:

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.

b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.

d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

CAPÍTULO III

3. Contratación laboral

El contrato cuenta con un significado bien especial, debido a que por un lado se cuestiona su inserción y relevancia, otorgándole preeminencia a la relación de trabajo, y por otra parte, se debe llevar a cabo un estudio profundo de su aplicación práctica, al punto de que en la mayoría de legislaciones, se confunden de manera tácita y expresa a la vez, los conceptos de contrato de trabajo y relación de trabajo, motivo por el cual, es necesario el estudio de ambas instituciones.

3.1. El contrato y la relación de trabajo

En el sector de la doctrina laboral de corte publicista es predominante la tendencia a rechazar o alejar al contrato como una institución o elemento perteneciente a otra disciplina jurídica. De acuerdo con ello, si el derecho laboral ha ido incorporando el término de contrato, ha sido debido a las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, debido a sus precarios comienzos, tomaba prestadas figuras de su rama matriz. Pero, con la finalidad de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las diversas corrientes finalizan por dar preponderancia a la relación laboral sobre el contrato de trabajo.

Ello, debido a que el contrato de trabajo tiene una innegable influencia civil, o sea, contractual; en cambio, la relación tiene marcado contenido publicista, lo cual explica

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

claramente el interés de dar a conocer la figura del contrato, resaltando para el efecto lo que es la relación laboral.

Esa diferencia repite nuevamente la pugna ideológica que surge de las raíces propias del derecho laboral, o sea, el encuentro de la corriente que toma en consideración al derecho laboral como una rama del derecho público y por lo mismo tiene, en la posibilidad de sus actuaciones que intervenir con fuerza coactiva, oponiéndose a la corriente privatista que busca el derecho laboral, dando mayor campo a la libertad contractual.

"Los anticontractualistas relegan a un segundo plano las formalidades referentes al contrato, dando con ello, prevalencia al hecho mismo de la prestación laboral, a la relación de trabajo, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el mismo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo".[15]

3.2. El contrato en la legislación laboral guatemalteca

En Guatemala, la admisión de la figura del contrato tomando en consideración el punto de partida de la relación obrero-patronal, realza su aspecto voluntario. En el Artículo 18 de Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala está regulada la definición de contrato de trabajo, la cual es congruente con una inclinación publicista.

---

[15] Roqueta Buj, Eva María. **Retos del derecho del trabajo**. Pág. 55.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

Por su parte, el Artículo 19 de la citada norma jurídica resume la posición de la legislación al establecer que para que el contrato individual de trabajo pueda existir y se perfeccione, es suficiente con que se inicie la relación de trabajo, que consiste en el hecho mismo de la prestación de servicios. Con ello, se resalta la importancia de la relación sobre el contrato.

También, el Artículo 20 de la misma norma legal indica las condiciones de trabajo que deben regir un contrato o relación laboral; y el Artículo 24, de la misma ley señala que la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación laboral, únicamente obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica correspondiente, o sea a las prestaciones que sean determinantes.

El contrato no es más que un acuerdo de voluntades, o sea, consiste en el producto mismo de la total libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Se tiene que admitir que esta figura no se encuentra dentro del contexto laboral, debido a que, si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son así la totalidad de sus disposiciones, debido a que entran en vigor los mínimos que la legislación establece.

Pero, tampoco puede negarse la vigencia de ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral puede hacerlo y por ello la legislación laboral da efectivamente lugar al contrato. Una de las características especiales del vínculo laboral consiste en que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, orientado en un sentido laboral y ello implica una expresión de voluntad que se tiene que complementar con las disposiciones legales.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

La diaria realidad del derecho laboral hace aceptar que la relación de trabajo es creadora de vínculos jurídicos entre las partes. Esa relación laboral consiste en una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia todavía cuando no se haya concretado la contraprestación, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.

Puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, lo cual es una situación que se contempla en el Artículo 19 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, pero no se puede pensar en que exista una relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo, o que esa relación produzca o derive en un contrato laboral.

Al hacer mención de relación y contrato de trabajo, se está haciendo referencia a lo mismo, debido a que son esferas en las cuales los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico. La legislación guatemalteca es clara al estipular que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado son productores de iguales efectos.

Todo contrato implica un acuerdo de voluntades y los formalismos se encaminan a la forma en la cual se tiene que expresar y plasmar dicha voluntad. Es de anotar que cuando los artículos 61 al 64 del Código de Trabajo enumeran tanto las obligaciones como las prohibiciones de las partes, se tiene que obviar lo relacionado con el origen contractual o fáctico del vínculo, y sencillamente se hace ver que a los patronos y trabajadores se les tienen que aplicar iguales normas jurídicas.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

3.3. Elementos

El contrato de trabajo es un contrato, y por ende se tiene que regir por las normas generales que sean aplicables a todo contrato.

Ello, debido a que es una especie de negocio jurídico, y se deben tener en consideración tres elementos del negocio civil.

a) Capacidad: en términos generales se reconocen dos clases de capacidad. La primera, de goce es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, o sea, consiste en un sinónimo de personalidad jurídica; y la segunda, es la capacidad de ejercicio, y se refiere a la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos legales.

b) Consentimiento: se fundamenta en la libertad de trabajo, la cual se encuentra claramente plasmada en la Constitución Política de la República de Guatemala vigente y en la legislación laboral.

   El consentimiento es de utilidad para hacer la distinción del trabajo forzado del libre. A través de la historia se puede establecer que el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de amplia difusión en culturas anteriores. En la actualidad se presentan también diversas formas de trabajos forzados, como lo es el trabajo impuesto por la autoridad.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

c) Objeto: consiste en una actividad idónea, es un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

3.4. Características

Son las que a continuación se indican:

a) Bilateral: debido a que de él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del sueldo. También, se llamó así a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas.

b) Consensual: ya que para su perfeccionamiento es suficiente con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento.

c) Oneroso: debido a que implica una prestación mutua de contenido económico, o sea, el pago del salario y la prestación de servicios.

d) Principal: no se encuentra bajo la dependencia de ningún otro tipo de contrato existente.

e) De tracto sucesivo: ya que el cumplimiento de las obligaciones se presenta en etapas o acciones sucesivas.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

3.5. Formalidades del contrato de trabajo

"Tomando en consideración las formalidades propias de cualquier organización o centro laboral, es bastante difícil aceptar que una persona o entidad establecida pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que anteriormente haya suscrito el respectivo contrato laboral".[16]

Aún en los casos en los que la ley permite el contrato verbal es bien aconsejable que se redacte por escrito.

Todo contrato, en mayor o menor grado, requiere de determinadas condiciones o formalidades.

El contrato de trabajo, por ser no formalista, se encuentra reducido al mínimo de formalismos, debido a que de manera automática se incorporan los derechos mínimos, pudiendo probarse sus alcances con cualquier medio de prueba.

3.6. Terminación y rescisión del contrato laboral

No es lo mismo hablar de terminación que de rescisión, y de manera inevitable se tiene que acudir a conceptos que proporciona la técnica civil, pero también, se puede hacer la

[16] Hernández. **Op. Cit.** Pág. 200.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

afirmación que la figura de rescisión tiene una aplicación bien reducida en el campo laboral, teniendo mayor propiedad la figura de la terminación de contratos.

Al igual que con el comienzo del contrato laboral no se necesita de mayores requisitos, la terminación del contrato laboral carece de las mismas exigencias. Pero, es de importancia hacer mención que toda terminación tiene que hacerse constar por escrito.

No es de importancia quien haya tomado la decisión de poner fin al contrato, pero tiene que hacerlo por escrito. Al patrono se lo impone el Artículo 78 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Por una parte, es de utilidad y de medio probatorio. Por otro lado, es determinante de la fecha en la cual esa terminación opera. Además, en su defecto puede alegarse que un despido verbal no ha sido efectivo hasta que sea comunicado por escrito.

3.7. Efectos colaterales que derivan de la terminación del contrato laboral

Para el empleador o la empresa se pierde por completo la habilidad y conocimiento que se haya obtenido por parte del trabajador. En otros casos, además, se perdería el entrenamiento que en determinadas ocasiones puede ser muy costoso. Ello, implicaría la contratación y entrenamiento de un nuevo trabajador.

Además, el trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única, en relación a la obtención de ingresos para su sostenimiento y el de su familia. Lo que se pierde es la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

relación personal, tanto entre patrono y trabajador, así como con los clientes, proveedores y otras personas vinculadas con las labores.

Por lo general, lo que se produce es una fricción entre patrono y trabajador, que en la mayoría de ocasiones, al no ser dirimida de manera directa, se necesita de la intervención de entidades de carácter administrativo.

3.8. Terminación del contrato de trabajo por decisión del patrono

Puede ser por:

a) Despido: tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, señalan que uno de los principales derechos del patrono consiste en escoger a sus trabajadores, en un sentido amplio, lo cual se traduce en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida. De ello, se puede deducir que el acceso al trabajo consiste en una disposición del patrono. Contrariamente a ello, se pueden perfilar teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertinencia.

   "El patrono tiene la amplia disponibilidad para poder despedir a sus trabajadores sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa debidamente

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

justificada, con responsabilidad si el despido es simple, sin invocación de motivo que sea justo".[17]

Las excepciones derivan de situaciones especiales que restringen el derecho del patrono para poder dar por terminado el contrato laboral, siendo esa facultad relativa a esos casos de un juez de la jurisdicción laboral.

b) Despido justificado: la justicia o no del despido cobra sentido en relación a que se tiene que imponer el pago o no de la indemnización. De esa manera, si el despido se fundamenta en una causal imputable al empleado, no corresponde el pago de la indemnización; a contrario sentido, si no existe causal justificada, entonces procede el pago.

La legislación guatemalteca en la actualidad contempla la indemnización como un medio de resarcimiento de un daño que se ocasiona al trabajador al quitarle sin motivación alguna su trabajo. Por ende, la justificación del despido es, sin lugar a dudas, la mayor controversia laboral existente.

Para poder claramente dilucidar la naturaleza del despido en un caso concreto, la legislación en el Artículo 77 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, proporciona un detalle de los hechos y situaciones que

[17] **Ibid**. Pág. 210.

facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo con causa justificada.

3.9. Terminación del contrato de trabajo por decisión del trabajador

Puede ser por:

a) Renuncia: consiste en un derecho del trabajador y no conlleva mayores requisitos o consecuencias, a excepción de la obligación de preaviso y de la pérdida de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo.

b) Despido indirecto: "Cuando las relaciones obrero-patronales están demasiado deterioradas o en previsibles vías de concluir, las partes invocan cualquier circunstancia para acelerar la terminación de la relación de trabajo. El denominado despido indirecto se tiene que fundamentar en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para de esa manera, provocar su retiro de la empresa, preferentemente como una renuncia, ya que de esa manera no correspondería la indemnización".[18]

Ello, viene a ser una manifestación directa de la voluntad del empleador de que el trabajador se aleje, pero que no se expone de manera directa, sino con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas en contra del trabajador.

[18] Sánchez. **Op. Cit**. Pág. 240.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

El Artículo 79 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula un listado de esas causales, la mayoría de ellas bien genéricas y de bien difícil comprobación.

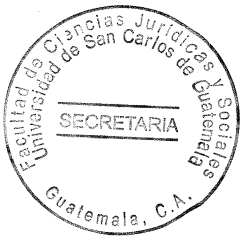
De acuerdo con el Artículo 80 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el supuesto de abandono del trabajo por invocación de despido indirecto, el patrono puede emplazar al trabajador con el objeto de probarle que abandonó el trabajo sin la existencia de causa alguna. Pero, ese presupuesto casi nunca se presenta, ya que por lo general, será el trabajador quien alegará que fue despedido en forma indirecta y corresponderá al patrono probar, ya sea que no hubo despido directo o que no hubo causales de despido indirecto.

c) Abandono: es común que el trabajador sin dar ningún aviso, sencillamente deje de asistir a su trabajo. En esos casos lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para de esa manera asegurar el hecho y la fecha del abandono y, de acuerdo a la gravedad e importancia del caso, promover el juicio en contra del trabajador por abandono del puesto, de lo que en el mejor de los casos, lo que obtendrá el patrono será no pagar la indemnización, pago del importe del preaviso y los daños y perjuicios causados y estimados por el tribunal.

Cuando son montos pequeños o no se espera alguna acción judicial del ex trabajador, no vale entonces la pena consignar las prestaciones en un tribunal,

sencillamente por tener a disponibilidad del trabajador el monto de sus respectivas prestaciones, excluyendo, por supuesto, el monto de la indemnización.

d) No reintegrarse a su puesto de trabajo: como una variante del caso antes indicado, se tiene que contemplar el caso de un empleado que no regrese a su puesto de trabajo una vez que ha desaparecido la causa de la suspensión del contrato. Este supuesto tiene mayor aplicación en el caso de la suspensión colectiva, especialmente por huelga, una vez que el juzgado ha fijado el término dentro del cual tienen que reanudar sus actividades los trabajadores de la empresa, de acuerdo a la literal b) del Artículo 396 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.


Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

CAPÍTULO IV

4. La discriminación laboral en la contratación de personas con discapacidad

"Durante el transcurso de la historia de la humanidad se han propuesto diversos términos y definiciones para darle nombre a las personas que tienen problemas tanto físicos, mentales como sensoriales. En la actualidad, el término mayormente aceptado es el de personas con discapacidad".[19]

En la mayoría de los casos existe la posibilidad de encontrar la denominación de personas discapacitadas, siendo la discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de llevar a cabo una actividad de la manera o dentro de un determinado margen que es tomado en consideración como normal para el ser humano.

4.1. Antecedentes históricos de la discapacidad

Anteriormente la convivencia con personas que presentaran algún tipo de deficiencia mental o bien que se caracterizaban por ser distintas al resto, eran tomadas en cuenta nocivas para el resto de la sociedad y se tenía la creencia que las mismas eran peligrosas e improductivas, resultando entonces una política de institucionalización indiscriminada en asilos y en casas de cuidado generalmente alejadas de los centros urbanos que puedan existir.

---

[19] Martínez Barroso, José Luis. **La discapacidad**. Pág. 44.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

La Revolución Industrial implicó no únicamente cambios en la actividad industrial y comercial, sino a la vez cambios en las condiciones de vida, con respecto a las personas con discapacidad se inició la discusión en relación al problema social que planteaban estas personas. Lo de importancia, es señalar la marginación que se producía en relación a estos grupos de personas.

"A finales del siglo XIX, una corriente pedagógica dio un salto a la perspectiva médica vigente hacia una concepción más pedagógica de la atención a la discapacidad. Su finalidad consistía en dar a conocer un tratamiento basándose en la intervención educativa. Este período de influencia se llamó pedagogía-médica y trascendió los inicios del siglo XX hasta la Segunda Guerra Mundial".[20]

Las escuelas especiales han existido desde los siglos XVII y XIX, y por lo general han estado consagradas a la atención de la niñez con limitaciones sensoriales y motoras.

A comienzos del siglo XX, iniciaron a multiplicarse las escuelas especiales, ya no únicamente para sordos y ciegos, sino también, para niños con retraso mental o con problemas de aprendizaje.

Se reconocieron las capacidades de las personas con discapacidad, pero aún no se daban las condiciones para la integración en la escuela regular, debido a que su educación era tomada en consideración especial.

---

[20] Walker Pinto, Mayra Karina. **Problemas de discapacidad**. Pág. 50.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Las concepciones asistenciales fueron desapareciendo como reconocimiento de la educación de toda persona y del derecho de todo ciudadano a la educación. La Segunda Guerra Mundial puso en vigencia los conceptos de rehabilitación e integración.

Los movimientos anti-sistémicos de los años sesenta, tuvieron influencia en la esfera de la educación especial y se iniciaron movimientos de rechazo hacia las escuelas de educación especial que fomentaban la segregación. Iniciado por organizaciones de padres de familia, el movimiento reivindicativo para el colectivo de personas con discapacidad posteriormente fue apoyado por profesionales y la opinión pública.

A pesar de que existen concepciones y experiencias generalmente en países del primer mundo que son favorecedores de la integración de las personas con discapacidad, no existe una clara respuesta desde las sociedades como la guatemalteca que aún mantienen prácticas y concepciones atrasadas.

4.2. Discriminación a las personas discapacitadas

La sociedad es tendiente a la exclusión de todo aquello que para ella difiera en la mayoría, todo lo que no logra entenderse desde su condición de normalidad. Distintos grupos con diferentes características han tenido que pasar por esos procesos excluyentes, generados por el conjunto social y que en el caso de la sociedad guatemalteca se caracterizan por ser un conjunto social conservador, dogmático, racista y prejuicioso.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

La discriminación se puede originar de dos maneras: cuando el Estado sencillamente es indiferente a situaciones que marginan a sus ciudadanos; y cuando se presentan acciones específicas que buscan la discriminación de determinados actores, muchas veces mediante políticas públicas.

"La historia del país se ha caracterizado por padecer diversos regímenes autoritarios que han dejado huellas profundas en la cultura, así como en la discriminación en el trabajo y que se han encargado de moldear la subjetividad del guatemalteco con rasgos autoritarios no únicamente en lo político y lo económico, sino también con respecto del papel social de sus integrantes y de las relaciones de poder en los diversos ámbitos: familia, comunidad y escuela".[21]

En el proceso de discriminación, es de importancia notar el papel que desempeña la estigmatización como significado diferenciador y segregador. Un sencillo rasgo diferenciador en las personas, se convierte en causa que se les asigne un lugar social inferior y se les someta a condiciones negativas. Ello, quiere decir que la estigmatización es una forma de sancionar la exclusión, o sea que le otorga legitimidad.

El estigmatizado suele girar alrededor del eje de la aceptación en donde la persona intentará por todos los medios corregir el fundamento objetivo de su discriminación a fin de ser aceptado como tal, o al menos corregirlo indirectamente tratando de elaborar un mundo

[21] Trillo García, Andrés Ramón. **El trabajo y la discriminación**. Pág. 80.

compensatorio de aparente normalidad o de la obtención del mayor número posible de ganancias secundarias en base de su estigma.

"Los procesos de estigmatización-discriminación, llevan muchas veces al sujeto a interiorizar y aceptar muchas de las creencias que fundamentan su discriminación, llegando a tomarse en consideración, en realidad un ser inferior. Pero, en algunos casos la estigmatización tiene un efecto adverso, llevando a los mismos, a adquirir una conciencia sobre las injusticias a las que se ve sometido, buscando la forma de defender sus intereses".[22]

Se hace referencia a esta clase de personas como inválidos, discapacitados, anormales, enfermos o enajenados. Lo que se tiene que hacer con ellos, es brindarles la atención necesaria llevándolos a centros en los cuales puedan ser tratados debidamente, otorgándoles la debida terapia y concientizar a los demás que son diferencias que no les quitan sus derechos.

4.3. Marco institucional

Mediante el Decreto 135-96 es creado el Consejo Nacional para la Atención a la Persona con Discapacidad (CONADI), que consiste en el ente que vela por diseñar las políticas generales de atención integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y

[22] Collado García, Diego Enrique. **Discriminación en el trabajo**. Pág. 99.

obligaciones de las personas con discapacidad y el cumplimiento y procuración para que sean cumplidas las normas jurídicas.

Una de las características de mayor interés de esta entidad se refiere a que el consejo se encuentra integrado por siete personas del sector público e igual número de personas en la sociedad civil, lo cual permite que las personas con discapacidad se encuentren directamente representadas y tengan voz en las decisiones del consejo. De esa forma, se logra asegurar la participación de las personas con discapacidad y de sus familiares.

Además, es de importancia tomar en consideración que la legislación y la creación del CONADI, así como también su estructura permiten el nacimiento de la exigencia de personas con discapacidad y de padres asociados en distintas organizaciones.

Las acciones de las ONGs y del sector privado se encaminan sobre todo al servicio de la educación especial, rehabilitación, sensibilización, trabajo con padres y derechos humanos.

Es de importancia reflexionar que las ONGs y el sector privado, al otorgar determinados servicios, han tomado responsabilidades que al Estado le corresponde asumir como el promover la prevención, educación, rehabilitación e información. Además, los centros que brindan educación especial y rehabilitación por parte del Estado son escasos en comparación con los de las ONGs y el sector privado.

Ello, demuestra claramente que el Estado ha delegado sus obligaciones en distintas instituciones que no pueden prestar la debida atención a todas las personas con discapacidad ni atenderlas de manera adecuada.

A pesar de que la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad señala claramente las obligaciones del Estado y de la sociedad, en última instancia no se cumplen y no existen políticas que materialicen la ley, dejando a las asociaciones de personas con discapacidad y de padres cargando toda la responsabilidad de la atención y dejando a buena parte de la población de personas con discapacidad sin ningún tipo de cobertura.

4.4. La población de personas con discapacidad

La mayor causa de personas con discapacidad en países en desarrollo como la sociedad guatemalteca se encuentra asociada a condiciones de pobreza y falta de acceso a la atención primaria y servicios de salud. Ello, quiere decir que en la medida en que se pueda generar una mayor cobertura y mejorar la calidad de los servicios se podrían eliminar determinadas causas de las discapacidades. Pero, no existen indicios de que las condiciones mejoren, por lo menos en un corto y mediano plazo.

Es de importancia reconocer que existen problemas de importancia para el desarrollo integral de las personas con discapacidad en el país. En la actualidad, se tienen que hacer esfuerzos para la integración de personas con discapacidad al sistema educativo, sin

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

embargo, no se cuenta aún con las condiciones institucionales, físicas, y de recursos necesarias para el efecto.

Si la educación general está pasando por una crisis que la hace ser ineficiente tanto en cobertura como en calidad de los servicios que brinda, la educación especial se encuentra en peores condiciones en tanto a la cobertura que alcanza y la calidad de sus servicios.

También, es de importancia indicar que la infraestructura del país, de manera general no incluye diseños de accesibilidad como requisito. El acceso a los servicios debiera verse como la posibilidad de que los mismos fueran utilizados en igualdad de oportunidades, siendo los problemas de movilización y acceso constitutivos de un obstáculo para el pleno ejercicio de los derechos ciudadanos.

De igual forma, existen barreras en relación al acceso de la información y comunicación para las personas con discapacidad. Ello, quiere decir que no existen centros de cómputo adecuados para el uso de personas no videntes, así como con otros tipos de discapacidad.

Además, técnicamente el desarrollo de la educación especial en la sociedad guatemalteca ha sido pésimo, debido a que el nivel de formación académica del personal a cargo de la implementación de los programas fue originalmente de tipo empírico.

Fundamentalmente, la mayor parte del personal que ha atendido el área de discapacidades intelectuales o de aprendizaje, es empírico, a diferencia del personal de las áreas de

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

limitaciones sensoriales, quienes cuentan con una preparación más especializada. Otro aspecto del problema en la formación del recurso humano en educación especial lo constituye la poca preparación en el área administrativa que se proporciona a los estudiantes.

4.5. Clases de discriminación

Pueden ser:

a) Discriminación directa: cuando existe un rechazo en la contratación o promoción de puesto.

b) Discriminación indirecta: "Sucede cuando se exigen condiciones o requisitos específicos, como edad, estado civil o talla para poder ocupar o promover algún puesto de trabajo".[23]

c) Segregación: consiste en cualquier forma de discriminación llevada a cabo hacia la persona, únicamente por pertenecer a ese grupo. También, se presenta cuando no se le permite ocupar puestos o mandos directivos. La misma, varía de un lugar a otro, y se modifica mediante el tiempo, al encontrarse en relación con las costumbres.

---

[23] Maneiro Vásquez, María Yolanda. **La discapacidad y su influencia en el ámbito laboral**. Pág. 116.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

4.6. Clases de discapacidad

La discapacidad consiste en cualquier problema cognitivo y físico que provoca un limitado desempeño en la vida cotidiana. Las clases de discapacidad son las siguientes:

a) Discapacidad motriz: es cuando se hace mención de trastornos de personas que presentan problemas en la ejecución de sus movimientos, en su motricidad en general, independientemente de la causa desencadenante.

b) Hemipléjica: es la que implica la afectación de una mitad lateral del cuerpo.

c) Parapléjica: sucede cuando únicamente las piernas están afectadas a diferencia de la diplejía, que es referente a las alteraciones de los cuatro miembros, si bien es superior en miembros inferiores, quedando con menor afectación los miembros superiores.

d) Cuadriplejía: es la parálisis de los cuatro miembros.

e) Monoplejía: cuando se encuentra afectado solamente un miembro.

f) Triplejía: con la cual se encuentran afectados tres miembros.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

4.7. La discriminación laboral en la contratación de personas con discapacidad en Guatemala

"La discriminación se presenta cuando no existe igualdad entre personas y cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se denomina discriminación laboral, siendo la misma la que produce la desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de trato, de oportunidades o en el pago".[24]

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el deber estatal frente a sus habitantes, asegurándoles la debida protección y desarrollo, al indicar que su finalidad suprema es la realización del bien común, motivo por el cual establece el fundamento legal para la creación de las instancias jurídicas y políticas que coadyuven al desarrollo integral de la persona con discapacidad.

El Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común".

La libertad e igualdad están reguladas en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala al indicar que: "Libertad e igualdad. 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.

---

[24] **Ibid**. Pág. 178.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí".

Además, la citada norma jurídica se encarga de establecer que el Estado guatemalteco es el encargado de garantizar la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas al indicar en el Artículo 53: "Minusválidos. El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios".

Pero, se tiene que indicar que en la actualidad existen servicios fundamentales de rehabilitación de las personas con discapacidad mediante normas ordinarias y administrativas, las cuales están diseminadas en leyes dispersas que adolecen de un orden, de coordinación interinstitucional y multidisciplinario.

La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala indica en el Artículo 1: "Declaración. Se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad, física, sensorial y/o psíquica, en igualdad de condiciones, para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país".

El Artículo 2 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Los objetivos de la presente ley son los siguientes:

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 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".

La discapacidad es definida en la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto 135-96 en el Artículo 3: "Definición. Se considera como discapacidad cualquier

deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona".

El Estado guatemalteco y las organizaciones para personas con discapacidad y la familia son las encargadas de velar por el cumplimiento de la ley y específicamente porque las personas con discapacidad no sean expuestas a peligros físicos, sensoriales o morales en relación con la actividad que llevan a cabo. Además, la familia de la persona con discapacidad es la encargada de la promoción y del ejercicio de los derechos y obligaciones de la misma, cuando por su limitación física o moral no pueda ejercerlos.

El Artículo 9 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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 y 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".

La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 11: "Son obligaciones del Estado y de la sociedad civil para con las personas con discapacidad, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

El Artículo 12 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala regula: "La obligación primordial del desarrollo de la persona con discapacidad corresponde a los padres, tutores o personas encargadas, quienes tienen obligaciones comunes en lo que a esta norma se refiere. Para garantizar su cumplimiento el Estado deberá:

a) Elevar el nivel de vida y de atención a las personas físicas con discapacidad.
b) Facilitar la creación de fuentes de trabajo, específicas para las personas con discapacidad.
c) Fomentar la creación de escuelas o centros especiales para la atención de personas con discapacidad, que, con motivo de su limitación física o mental, no puedan asistir a las escuelas regulares.
d) Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios públicos esenciales en todo el país".

La familia como institución social debe colaborar a que la persona con discapacidad desarrolle una vida digna y ejerza de forma plena sus derechos y deberes como guatemaltecos.

"Las personas con discapacidad tienen derecho a vivir con su familia y podrán contar con protección estatal. Para las personas con discapacidad que no cuenten con un hogar, el Estado es el encargado de fomentar la creación de hogares especiales para su cuidado y manutención".[25]

[25] Walker. **Op. Cit**. Pág. 213.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Las condiciones culturales que existen actualmente y que van permeando las prácticas y concepciones sobre lo que se tiene que hacer con la oferta laboral de las personas con discapacidad, hacen que los esfuerzos por promover la atención en diversas áreas y por la defensa y promoción de sus derechos se manifiesten de manera particular y dispersa. O sea, que a pesar de que existen bastantes instituciones que trabajan en el tema, es bien difícil que sus esfuerzos vayan más allá de su campo de intereses particulares.

A pesar de la existencia de CONADI, se puede observar un notable dispersión de esfuerzos, pareciendo existir la sensación, desde las asociaciones de personas con discapacidad, que CONADI no hace lo suficiente por apoyar a dichas asociaciones y que sus esfuerzos no están encaminados a apoyar facilidades, para prestar facilidades en la obtención de un trabajo a los discapacitados en la sociedad guatemalteca.

Otro punto de importancia para comprender lo limitado del trabajo en beneficio de las personas discapacitadas en el país, consiste en que los recursos económicos y materiales con que cuentan son bien pocos, lo cual es mayormente agudo en el caso de las asociaciones.

El Artículo 34 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto 135-96 del Congreso de la Republica de Guatemala regula: "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".

De conformidad con el Artículo 35 de la ley citada son tomados en consideración actos discriminatorios todos aquellos utilizados en la selección de personas y que no se encuentren adaptados a los aspirantes, al exigir una serie de requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no utilizar, por motivo de su discapacidad, a un trabajador idóneo, así como también es considerado acto discriminatorio, cuando en razón de la discapacidad, se niegue el acceso y el empleo de los recursos productivos.

El Artículo 36 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto 135-96 del Congreso de la Republica de Guatemala regula: "Se considera prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral".

Desde las personas con discapacidad también es posible tomar en consideración que sus expectativas e intereses vayan más en resolver sus necesidades materiales inmediatas que en lograr una organización que apoye a procesos más abstractos y difíciles de ver, como en el caso de la defensa y promoción de sus derechos. Primero, son las necesidades materiales, cómo cubrirlas. Es por ello, que la mayoría del trabajo en las asociaciones es voluntario y se tiene que dejar la participación al tiempo que queda libre.

Pero, también, se tiene que tomar en consideración los efectos de la subjetividad que hace que exista determinado acomodamiento en el rol y en las expectativas que el resto de la sociedad tiene en relación a las personas con discapacidad. Es decir, que las mismas

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

condiciones culturales que impactan en la subjetividad dejen a las personas con una visión mayormente limitada de lo que pueden hacer y conseguir.

Las personas con discapacidad enfrentan una serie de situaciones que los colocan en condiciones de exclusión laboral frente al resto de la sociedad. Ello significa que, en comparación a otros sectores sociales, existen una serie de desventajas producidas socialmente que las personas con discapacidad deben afrontar.

El origen de esta situación se revela prácticamente en el funcionamiento social como un sistema económico, político y social desigual. La distribución poco equitativa de la riqueza existente es una de las causas principales de discriminación y ejerce a la vez una fuerte influencia en las demás desigualdades.

Las personas con discapacidad tienen derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo, llevado a cabo sin ningún tipo de discriminación, así como que el mismo no sea menor al salario mínimo legalmente establecido.

Además, el trabajo de las personas con discapacidad debe ser adecuado especialmente a su salud, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales, siendo el Estado el encargado de garantizar la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una incapacidad que les impida continuar en el trabajo que llevaban a cabo. Esa capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de conformidad con las condiciones físicas de la persona.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de proporcionar el servicio, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad, para que sean contratadas sin ser objeto de discriminación laboral en Guatemala.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Las dificultades en la educación formal hacen que las condiciones para optar a empleo sean difíciles para las personas con discapacidad, así como también, los prejuicios de los empleadores limitan la contratación y ante la falta de protección los apoyos existentes son casi nulos.

Las personas con discapacidad se enfrentan a una sociedad organizada de tal manera que ven continuamente limitados sus derechos y posibilidades de un desarrollo pleno e integral, siendo las condiciones existentes las que generan dependencia de otras personas, para poder conllevar a las limitaciones impuestas, debido a que no existen condiciones de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y de derechos.

Las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad se ven severamente restringidas y los trabajos calificados suelen dárseles a personas que no presentan ningún problema físico o sensorial, siendo las personas con discapacidad, quienes tienden a ocupar trabajos bastante mal remunerados; y por ello, en la mayoría de ocasiones tienen que vivir de la caridad pública.

Con el tema de tesis, se recomienda un abordaje del tema desde el ejercicio del derecho y de cómo la sociedad tiene que responder y organizarse, para que las personas puedan desarrollarse e integrarse laboralmente a la sociedad, sin ningún tipo de discriminación y en igualdad de oportunidades y derechos.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C.A.

BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS MONTES, Luis Santiago. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed. México, D.F: Ed. Sociedades, S.A., 1998.

BLASCO PELLECER, Ángel Rodrigo. **La forma y procedimiento del contrato laboral.** 2a. ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1996.

COLLADO GARCÍA, Diego Enrique. **Discriminación en el trabajo.** 5ª. ed. Madrid, España: Ed. La Ley, 2008.

HERNÁNDEZ LAHOZ, Pablo Estuardo. **Estudios de derecho laboral.** 3ª. ed. Barcelona, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1992.

KURYN VILLALOBOS, Carlos Alfredo. **Derecho laboral**. 6ª. ed. Madrid, España: Ed. La Ley, 2007.

LÓPEZ AHUMADA, Jorge. **Fuentes del derecho laboral.** 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1995.

LÓPEZ BOCANEGRA, María Isabel. **Fundamentos de derecho del trabajo I**. 4ª. ed. Madrid, España: Ed. Dosifer, 2010.

MANEIRO VÁSQUEZ, María Yolanda. **La discapacidad y su influencia en el ámbito laboral.** 2ª. ed. Madrid, España.: Ed. Aranzadi, 2010.

MARTÍNEZ BARROSO, José Luis. **La discapacidad**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. Social, 2001.

ROMERO RODAS, María José. **Manual de derecho laboral.** 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bomarzo, 1994.

ROQUETA BUJ, Eva María. **Retos del derecho del trabajo**. 3ª. ed. Bogotá, Colombia: Ed: Sepín, 2011.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
SECRETARIA
Guatemala, C. A.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Mario Alberto. **Contratos de trabajo**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1990.

SANTIAGO OLLERO, Fernando Jesús. **Derecho laboral.** 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Jurídico, 1999.

TRILLO GARCÍA, Andrés Ramón. **El trabajo y la discriminación.** 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Comares, 1999.

WALKER PINTO, Mayra Karina. **Problemas de discapacidad.** 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Comares, 2001.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.