

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

**DISCAPACIDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN EN LOS  
CENTROS DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JUANA DE MARIA MARTINEZ BEZA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, junio de 2021

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

**DECANO:** Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez  
VOCAL I, en sustitución del Decano  
**VOCAL II:** Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras  
**VOCAL III:** Lic. Helmer Rolando Reyes García  
**VOCAL IV:** Br. Denis Ernesto Velásquez González  
**VOCAL V:** Br. Abidán Carías Palencia  
**SECRETARIA:** Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

**Presidente:** Licda. Dilia Augustina Estrada García  
**Vocal:** Lic. Luis Fernando Martínez Cabrera  
**Secretario:** Lic. Ovidio Antonio Flores Oliva

**Segunda Fase:**

**Presidente:** Lic. Arnoldo Torres Duarte  
**Vocal:** Lic. Leslie Mynor Paiz Lobos  
**Secretaria:** Licda. Glenda Yadira Cifuentes Mazariegos

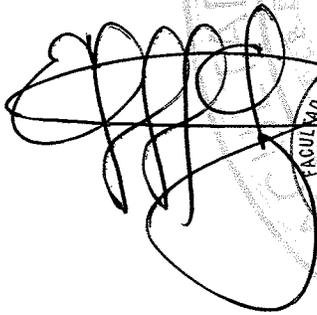
**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, doce de mayo de dos mil veintiuno.

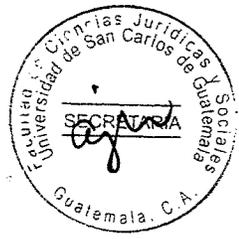
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JUANA DE MARIA MARTINEZ BEZA, titulado DISCAPACIDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.

  
 SECRETARIA  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 GUATEMALA, C. A.

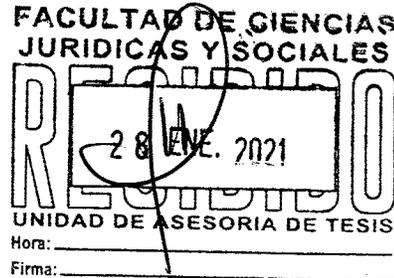
  
 DECANATO  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 GUATEMALA, C. A.





Guatemala, 28 de enero de 2021

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **JUANA DE MARIA MARTINEZ BEZA**, la cual se titula **"DISCAPACIDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA"**.

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

Lc. Marvin Omar Castillo García  
Docente Consejero de la Comisión de Estilo



**LIC. WILBER JOEL NAVARRO VÁSQUEZ  
ABOGADO Y NOTARIO**

6 av. 3-11 Zona 4  
Ciudad de Guatemala  
Tel. 24112411 ext. 3004- 532121203



Guatemala 15 de octubre de 2020

**Licenciado**

**Gustavo Bonilla**

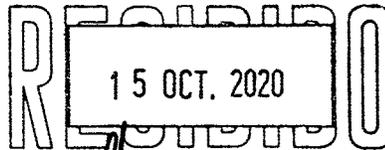
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Su despacho.**

**FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES**



**UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS**

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

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

Respetable Licenciado Bonilla:

En atención a la providencia emitida por esta unidad con fecha tres de febrero del año dos mil veinte, en el cual se me nombra **asesor** de tesis de la bachiller **JUANA DE MARIA MARTINEZ BEZA**. Declaro que no tengo ningún impedimento legal ni moral para desempeñar el cargo de asesor, no soy pariente de la estudiante ni ella tiene relación de dependencia con el suscrito. Se le brindó la asesoría de su trabajo de tesis TITULADA **“DISCAPACIDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”**; en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción que consideré necesarias para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

La estudiante realizó un análisis documental y jurídico en materia laboral, constitucional, administrativo y derechos humanos. En el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, el estudiante manifestó sus capacidades en investigación, utilizando técnicas y métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que comprueba que se realizó la recolección de bibliografía acorde al tema.

La contribución científica oscila en la recolección de información de diferentes leyes comparadas, que será legalmente hablando de gran apoyo a todas las personas que decidan proponer iniciativas de ley; abarcó las instituciones jurídicas relacionadas a los

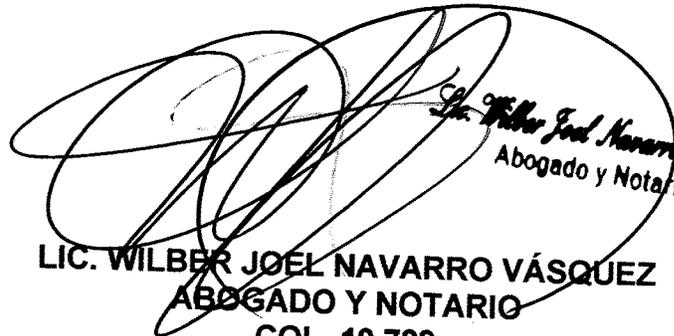


temas desarrollados, definiciones y doctrinas, así como el marco legal de la materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación en la rama del derecho y así cumplir con un aporte al derecho por su estudio analítico.

La estudiante aceptó las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis, y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, sin embargo, pueden ser no compartidos y sujetos a polémica, pero, en cualquier caso, se encuentran fundamentados, puesto que son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia. Con respecto a la conclusión discursiva, mi opinión es que es acorde al tema investigado y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Por lo expuesto **OPINO** que el trabajo de la bachiller **JUANA DE MARIA MARTINEZ BEZA**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con las normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que al haberse cumplido con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo asesorado.

Con muestra de mi consideración y estima, me suscribo, como atento y seguro servidor, no dejando la oportunidad de aprovechar la ocasión para reconocer el excelente trabajo de la ponente.

  
*Lic. Wilber Joel Navarro Vásquez*  
Abogado y Notario  
**LIC. WILBER JOEL NAVARRO VÁSQUEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
COL. 10,789



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS  
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Corrección de datos  
FECHA DE REPOSICIÓN: 23/10/2020



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 3 de febrero del año 2020

Atentamente pase al (a) profesional **WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JUANA DE MARÍA MARTÍNEZ BEZA**, con carné **200818639** intitulado **DISCAPACIDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**. Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



**Lic. Gustavo Bonilla**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción: 10 / 01 / 2021

(f) **Lic. Wilber Joel Navarro Vasquez**  
Abogado y Notario  
Asesor(a)  
(Firma y Sello)

## DEDICATORIA



### **A DIOS:**

Por guiar mi camino y hacer posible mis ideales, por brindarme la oportunidad de hacer mi sueño realidad, por permitir que esto que empezó con gran ilusión llegué a la cúspide, pero sobre todo por ayudar a que el ayer no se estanque, dando paso al presente para por fin llegar a ese futuro tan anhelado y lleno de esperanzas.

### **A MI PADRE:**

José Ángel Martínez Palma, suspendiendo su sueño eterno, como una muestra para honrar su memoria. Gracias, porque sé muy bien que desde el cielo está conmigo en los momentos más duros, vive siempre en mí, lo quiero y extraño mucho.

### **A MI MADRE:**

Elvia Antonia Beza Martínez, por la herencia invaluable que me ha legado. Por enseñarme los lineamientos en todas las etapas de mi vida, los cuales se ven reflejados al alcanzar este éxito, por motivarme siempre a lograr mis objetivos, como también por su apoyo incondicional en todo momento, gracias por sus oraciones ya que a través de ellas hoy veo culminada la carrera universitaria.

### **A MI ESPOSO:**

Juan Carlos Aceytuno Solís, por ser parte de mi vida y apoyarme en todo momento, gracias a su amor incondicional y todo el apoyo ha sido bastión fundamental para que hoy culmine este triunfo.

### **A MIS HIJAS:**

Roxana Alejandra, Keisi Ariadna, quienes son mi orgullo y motivo de grandes esfuerzos, son el motor que impulsa mi vida y la razón por la que he dedicado mis estudios, con



mucho amor y ejemplo de perseverancia para lograr este triunfo.

**A MIS HERMANOS:**

Misrrain Antonio, Mynor de María, Ángel de Jesús, William Antonio, Nicolas De María de quienes siempre recibí la confianza y han estado presentes en cada acto de mi vida y con quienes comparto no solo lazos de hermandad, también de amistad.

**A MI FAMILIA:**

Quienes han sido el ejemplo a seguir y me han enseñado a perseverar, a seguir adelante y a luchar por mis sueños, en especial a aquellos que han pasado por mi vida y han dejado huellas.

**A MIS SOBRINOS:**

Quienes con su inocencia me ayudaron a no mirar atrás y a seguir con paso firme, convirtiéndome en modelo y ejemplo a seguir.

**A MIS AMIGOS:**

Por estar incondicionalmente conmigo, por apoyarme en todo momento y ser parte de mi vida, un abrazo fraternal por su aprecio y cariño.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, cuna de conocimiento y forjadora de sueños.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, casa de estudios que me abrió las puertas y proveyó de docentes idóneos y capacitados, instruyéndome con métodos y estrategias actuales de enseñanza que me permitieron la oportunidad de formarme profesionalmente.

## PRESENTACIÓN



La investigación pertenece a la rama del derecho constitucional y derechos humanos, por ello utilizó el método cualitativo, ya que se estudió la discapacidad como factor de discriminación en los centros de trabajo en la República de Guatemala, así como la necesidad de valorar el derecho humano al trabajo de la persona discapacidad.

El objeto de estudio consistió en la situación de las personas con discapacidad frente al resto de la población guatemalteca, que constituye un hecho de marginación y discriminación, por lo que las normas de orden constitucional y ordinario que establecen derechos, establecen un derecho vigente no positivo. El sujeto de estudio es hacia las personas con discapacidad, son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, debido a que estas sufren de discriminación y violaciones constantes en sus derechos siendo uno de los casos el derecho al trabajo.

El periodo de la investigación está comprendido desde el mes de octubre del año 2019 a septiembre del año 2020, debido a la complicación de conseguir información en el ente encargado de la investigación, así como en los tribunales de justicia. Por lo anterior, el trabajo de tesis servirá como aporte académico a la Universidad de San Carlos de Guatemala, a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo interesante del tema de investigación jurídico-social.

## HIPÓTESIS



La discapacidad en los centros de trabajo en la República Guatemala se debe a la discriminación por la parte patronal, debido a que históricamente las personas con discapacidad han sido excluidas del ámbito laboral y las implicaciones conllevan al rechazo y se traducen en desempleo y falta de oportunidades laborales para esta población; dicha situación alcanza proporciones y niveles alarmantes por el elevado número de personas con discapacidad que se constituye en una problemática social.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Se comprobó la hipótesis utilizando el método jurídico descriptivo, al analizar la discapacidad como factor de discriminación en los centros de trabajo en la República de Guatemala, derivado a que el Estado de Guatemala, otorgue una debida protección a las personas con discapacidad en cuanto hacer valer el derecho humano al trabajo de estas personas, además, la necesidad de implementar campañas de difusión con relación a los derechos de las personas discapacitadas, que tengan por objeto crear conciencia en la población guatemalteca para la inclusión de tales personas en todas las esferas sociales y con ello, erradicar la discriminación que son sujetos diariamente.

# ÍNDICE



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

## CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Definición.....	3
1.2. Características del trabajo.....	7
1.3. Clasificación del trabajo.....	10
1.4. Trabajo humano y derecho del trabajo.....	12
1.5. El trabajo autónomo, benévolo y familiar.....	15

## CAPÍTULO II

2. Derecho de trabajo.....	17
2.1. Definición.....	19
2.2. Naturaleza jurídica.....	23
2.3. Fines.....	25
2.4. Características del derecho de trabajo.....	27
2.5. Principio del derecho de trabajo.....	28
2.6. Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	30
2.7. Fuentes del derecho de trabajo.....	31
2.8. Las fuentes específicas del derecho de trabajo.....	31
2.9. Jerarquía de las fuentes del derecho de trabajo.....	32
2.10. La interpretación del derecho del trabajo.....	33
2.11. Los derechos laborales como derechos humanos.....	35



### CAPÍTULO III

3. La discapacidad.....	37
3.1. Definición.....	39
3.2. Clasificación de la discapacidad.....	43
3.3. Causas de discapacidad.....	45
3.4. Grado de discapacidad.....	47
3.5. Derechos de las personas con discapacidad reconocidos por el Estado.....	48
3.6. La realidad de la persona con discapacidad en el ámbito social Guatemalteco.....	54
3.7. Desconocimiento de las causas de la discapacidad.....	55
3.8. La discapacidad como motivo de discriminación.....	56
3.9. Impacto social de la discapacidad.....	58
3.10. Instituciones que trabajan con personas con discapacidad.....	60

### CAPÍTULO IV

4. Legislación relativa a la protección de las personas con discapacidad.....	63
4.1. Legislación nacional.....	63
4.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	64
4.1.2. Código de Trabajo.....	67
4.1.3. Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.....	70
4.1.4. Ley de Servicio Civil.....	75
4.1.5. Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción.....	76
4.2. Legislación internacional.....	78
4.2.1. Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	79



4.2.2. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.....	79
4.2.3. Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	81
4.2.4. Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	82
4.2.5. Convenio Número 111 Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación).....	84
4.2.6. Convenio 122 Sobre la Política de Empleo.....	85
4.2.7. Convenio 159 de Organización Internacional de Trabajo Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas.....	86
4.2.8. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	88
4.2.9. Declaración de los Derechos del Retrasado Mental.....	89
4.2.10. Declaración de los Derechos de los Impedidos.....	90
4.2.11. Declaración de los Derechos de la Persona Sorda y Ciega.....	91
4.2.12. Declaración de Beijing Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	92
4.2.13. Declaración del decenio de las américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad 2006-2016.....	92
4.2.14. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	93
4.2.15. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.....	93

#### **CAPÍTULO IV**

5. Discapacidad como factor de discriminación en los centros de trabajo en la República de Guatemala.....	95
---	----



5.1. La discapacidad y el trabajo.....	
5.2. La necesidad de valorar el Derecho Humano al trabajo de la persona Discapacitada.....	100
5.3. La creación de actividades de trabajo.....	101
5.4. El trabajo protegido para las personas discapacitadas.....	103
5.5. La apertura de puestos de trabajo protegido.....	104
5.6. La oferta laboral para la persona discapacitada.....	105
5.7. Las fuentes de trabajo para personas discapacitadas.....	107
5.8. Actividades que pueden ser desarrolladas por personas discapacitadas.....	111
5.9. Factores que originan la violación del derecho humano de los Discapacitado.....	112
5.9.1. Por parte del Estado.....	113
5.9.2. Por parte de la empresa privada.....	113
5.9.3. Por parte de la sociedad.....	114
5.10. La calidad de vida de las personas con discapacidad ante la falta de un Trabajo.....	114
5.11. Problemas que afrontan las personas con discapacidad.....	116
5.12. Repercusiones de la falta de protección.....	120
5.13. Mecanismos para facilitar el empleo de las personas con discapacidad.....	121
5.14. Inserción laboral de las personas con discapacidades.....	122
5.15. Análisis del Código de Trabajo y necesidad de que se incluya como un trabajo sujeto a régimen especial de protección.....	123
5.16. Aporte del presente trabajo.....	126
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>133</b>
<b>BLOGRAFÍA.....</b>	<b>135</b>

## INTRODUCCIÓN



En Guatemala hay leyes de carácter nacional e internacional que protegen a las personas con discapacidad, lamentablemente no han tenido un efecto deseado en cuanto a proteger el derecho humano al trabajo para las personas con discapacidad; ellos, sufren aislamientos, discriminación y violaciones constantes en sus derechos fundamentales, siendo en el caso del derecho humano al trabajo; el Código de Trabajo guatemalteco no regula entre los trabajos de régimen especial el trabajo de las personas con discapacidad siendo este una falta de seguridad jurídica para esta clase de personas.

Las personas con discapacidad sufren todo tipo de situaciones discriminatorias cuando buscan integrarse en el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo como en su promoción profesional, en la conciliación de su vida familiar y personal, en la adaptación del puesto de trabajo, en la esfera laboral, las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad, con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal o están segregados del mercado primario del trabajo, muchos están subempleados.

La discapacidad es compleja y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, sistemáticas y varían según el contexto; en Guatemala, persiste la discriminación de las personas con discapacidad en el empleo y no existe igualdad de oportunidades para este colectivo en el campo mencionado, el Estado debe ejercer el liderazgo necesario para la culminación de cambios estructurales y la implementación de proyectos concretos que posibiliten, a las personas con discapacidad, la integración al mercado de trabajo.

La igualdad de oportunidades y la no discriminación forman parte de los derechos fundamentales de los seres humanos en general sin distinción alguna; en el caso de las personas con discapacidad, en el ámbito de trabajo, experimentan formas comunes de



discriminación tales como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto su productividad o la exclusión laboral.

El objetivo general de la investigación fue, establecer la discriminación a las personas en los centros de trabajo en la República de Guatemala y los específicos fueron: determinar la igualdad de oportunidades que las personas con discapacidad sin discriminación y otorgamiento de derechos al igual que las demás personas que no padecen de discapacidad, identificar los prejuicios y resistencias hacia la contratación de personas con capacidades especiales.

Se comprobó la hipótesis, en el sentido que la discapacidad en los centros de trabajo en la República de Guatemala se debe a la discriminación por la parte patronal, debido a que históricamente las personas con discapacidad han sido excluidas del ámbito laboral y las implicaciones conllevan al rechazo y se traducen en desempleo y falta de oportunidades laborales para esta población; dicha situación alcanza proporciones y niveles alarmantes por el elevado número de personas con discapacidad que se constituye en una problemática social. Para el desarrollo del trabajo se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo, deductivo; y, las técnicas de investigación empleadas fueron la documental y la científica jurídica.

Esta tesis está contenida en cinco capítulos, de los cuales el primero, tiene como propósito el trabajo, el trabajo humano y derecho del trabajo; el segundo, trata lo relacionado al derecho de trabajo, los derechos laborales como derechos humanos; en el tercero, busca establecer la discapacidad y las instituciones que trabajan con personas con discapacidad; el cuarto, trata la legislación relativa a la protección de las personas con discapacidad tanto nacional como internacional y en el capítulo quinto, capítulo, está dirigido a describir la discapacidad como factor de discriminación en los centros de trabajo en la República de Guatemala.

Por lo anterior, el presente trabajo de tesis servirá como aporte académico a la Universidad de San Carlos de Guatemala, a estudiantes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo interesante del tema de investigación jurídica y social.

# CAPÍTULO I



## 1. El trabajo

La dilucidación y descubrimiento del trabajo en la actualidad deriva de las mismas transformaciones que hicieron del trabajo del ser humano, así como de sus resultados materiales una potencia práctica. Como trabajo denominamos al conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas. Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas.

A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador/capitalista, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados. El trabajo en economía se refiere a las horas que dedican las personas a la producción de bienes o servicios; es uno de los factores de producción junto con el capital, la tierra y la tecnología. Así, consiste en el esfuerzo humano puesto en la producción y venta de bienes y servicios.

Cabe señalar que la forma en que se combinará el trabajo con el resto de los factores productivos para desarrollar una determinada cantidad de una mercancía dependerá de la función de producción. Vale la pena resaltar además que el trabajo comprende todas las horas que las personas dedican a una determinada actividad económica, se refiere,

por ejemplo, al tiempo que dedica un profesor para enseñar a sus alumnos o las jornadas que dedica un albañil en la construcción de un edificio. Todo el esfuerzo humano detrás de las actividades económicas y su organización es parte del factor trabajo.



El trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de producir riqueza. Desde el punto de vista teórico, este tópico ha sido abordado desde diferentes aristas, ya sean económicas, sociales o históricas, principalmente a causa de sus relevantes alcances en lo que hace el desarrollo de la humanidad. El trabajo está consagrado por Naciones Unidas como un Derecho Humano, por el cual toda persona (es decir, todo habitante de este planeta) tiene libertad ante la elección de un empleo, a gozar de buenas condiciones de trabajo, y claro, está abolido todo tipo de esclavitud o servidumbre.

El trabajo es el conjunto de actividades que realiza una persona para poder conseguir una meta, poder solventar problemas o producir bienes y/o servicios para los humanos; el trabajo da posibilidades de poder conseguir sueños, metas y objetivos en la vida, dependiendo de la persona que lo desempeñe. En ocasiones, también puede servir como una forma de expresión y de dignidad, así como de libertad.

El trabajo ayuda a poder vivir y subsistir, compartir y poder desarrollarse como persona, así como en el mundo laboral. También alienta a las personas a poder desarrollar capacidades sociales, como la cooperación, la autosuficiencia o la humildad, en algunos casos; para poder realizar un trabajo es necesario adquirir ciertos conocimientos o



experiencia en algunos casos. Sin ella, sería imposible poder desarrollarlo, pues es necesario saber cómo se hace para poder hacerlo. Para ello, las escuelas, institutos, universidades y demás centros educativos se encargan de poder enseñar a las personas los conocimientos necesarios para que esto sea posible.

La posibilidad del ser humano de adecuar el entorno de sus necesidades es, definitivamente; la condición de su propia supervivencia. Pero, únicamente con el capitalismo; el poder social con el cual cuenta el trabajo encuentra una dinámica y una forma de producción que hace que el rendimiento del mismo sea creciente. El crecimiento sistemático es una necesidad de la misma producción. Es una actividad propia del ser humano, física o intelectual quien es capaz de efectuarla; como consecuencia de la misma, se desprende el derecho al trabajo al que está sujeto y que emana de la actividad laboral que debe ser remunerada.

### 1.1. Definición

Expone que el trabajo constituye "Una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza, pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa."<sup>1</sup>

El trabajo es la aplicación de energías intelectuales o corporales de forma que redunden en beneficio de la colectividad y que da la posibilidad de ganar el sustento; .es aquella

<sup>1</sup> Cavazos Flores, Baltasar. **El derecho laboral**. Pág. 395.



actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad.

Comenta que trabajo “Es una fuerza productiva surge como el producto del capitalismo, o sea, de las relaciones productivas; las cuales son la peculiaridad de la burguesía; la misma modernidad no puede concebirse sin que exista un propio desenvolvimiento de los resultados del trabajo.”<sup>2</sup>

El trabajo es todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda la actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad. La necesidad de trabajar quizás tuvo su origen, hace milenios, en el instinto básico del hombre de sobrevivir y perpetuarse como especie. En otras palabras, el trabajo es un derecho que tiene toda persona y que resulta imprescindible para subsistir.

Expone que el trabajo “Consiste en la capacidad del ser humano de transformar la naturaleza, la cual durante los estados históricos de su evolución se encargó de la creación de las condiciones que favorecieron, primero a la acumulación original del capital y posteriormente el despliegue de la industria; así como la configuración de los

---

<sup>2</sup> Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Pág. 274.



mercados compatibles con la extensión y con los requerimientos de la circulación.<sup>3</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 define al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social. Esto implica que el trabajo es un derecho, por cuanto todo individuo tiene la posibilidad de emplearse en una actividad productiva que le permita obtener una retribución que le permita vivir y una obligación por cuanto como miembros de la sociedad, los individuos deben contribuir con su ocupación, en el sostenimiento de la misma, no solo mediante el pago de sus impuestos, sino mediante relevar al Estado de cargar la pasada carga en que se constituye el desempleo.

Establece que el trabajo "Es la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero. Es toda actividad humana lícita, remunerada, que expresa la capacidad creativa del hombre, manifestada como esfuerzo físico, intelectual o artístico, extensivamente puede usarse el término para designar la acción de la herramienta utensilio, o máquina que la persona utiliza para realizar su propio trabajo personal."<sup>4</sup>

Bajo esa perspectiva, el trabajo constituye una actividad productiva de transformación de bienes, en la dignificación de hombres y mujeres y vivir con decoro. Por otro lado, de la conceptualización anterior, se desprende que el trabajo es un derecho de las personas, lo que intuye que el trabajo es un derecho humano, desde la óptica de esos

---

<sup>3</sup> Pérez Botija, Eugenio. **Curso del derecho el trabajo**. Pág. 380.

<sup>4</sup> Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 139.



derechos reconocidos internacionalmente. Cuando se plantea que es una **Obligación** social, se entiende que el esfuerzo para crear fuentes de trabajo, es tarea de todos, no socio del Estado como tal sino con el concurso de todos los miembros que integran la sociedad.

Menciona que trabajo "Es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración."<sup>5</sup>

Al analizar esta conceptualización, varía un poco que la dada a la anterior de esta, ya que lo amplía en torno a la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres; así como fijar objetivos en el ciclo de vidas de trabajadores a corto, mediano y largo plazo, además, que antes de comenzar un trabajo, debe iniciarse con una formación educativa en diversos niveles y ámbitos.

Refiere que trabajo "Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un

---

<sup>5</sup> Krotoschín, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 260.

contrato de trabajo.”<sup>6</sup>



El trabajo distingue al ser humano del resto de las criaturas. El trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza.

Expone que el trabajo “Es una actividad que realiza toda la persona y que por lo tanto implica a toda la persona, en la cual deja una marca indeleble.”<sup>7</sup>

De lo anterior, se induce que es muy complejo, en las actividades laborales modernas, escindir tajantemente entre el trabajo manual o material y el intelectual, de ello deviene que se hable de un trabajo mixto entre uno y otro; más bien como lo indica el artículo 3 del Código de Trabajo, cuando preceptúa que trabajador es la persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación laboral.

## 1.2. Características del trabajo

**a) Libre:** al resultar el trabajo un acto humano debe ser ejercido en libertad. Si el sujeto actuante se ve forzado a ejecutarlo de una manera obligada, atenta a su dignidad como persona y difícilmente puede resultar beneficioso para sí mismo. Por tanto, la

---

<sup>6</sup> González Charry, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Pág. 375.

<sup>7</sup> Albiol Nibtesubis, Ignacio. **Derecho del trabajo**. Pág. 373.

capacidad de elección del lugar de trabajo y de los sistemas para desarrollado de la mejor manera posible, son necesarios para que éste redunde en el beneficio de la persona y se constituya en un factor de perfeccionamiento personal.



Es importante pues que la economía y la organización empresarial ayuden a incrementar estas opciones y permitir a la mayoría de personas tener estas capacidades de elección. También la educación tiene una labor importante a la hora de preparar a los jóvenes no sólo para tener unas herramientas adecuadas para la actividad a realizar, sino para que sepan utilizar éstas con criterios propios y que el trabajo sea para ellos un motivo de crecimiento personal. La legislación debe defender la posibilidad de escoger el trabajo libremente y condenar cualquier clase de trabajo forzoso.

**b) Apropiamiento de los frutos:** en un primer momento el trabajador se apropiaba de los frutos de su propio trabajo. Con estos resultados garantizaba su propia subsistencia (y la de su familia) a través del uso directo de los mismos o de su comercialización o intercambio. Actualmente las personas siguen apropiándose directamente de gran parte de aquello que producen para el autoconsumo o para intercambiar. Sin embargo, la mayoría de los bienes que son comercializados en el mercado, no son propiedad inicial de aquellos que los producen.

Los ingresos necesarios para la subsistencia los obtienen a partir de una compensación recibida de aquellos que hacen suyos los frutos del trabajo ajeno. El motivo que ha llevado a esta organización del trabajo en la que los que aportan el



capital se apropian de los frutos producidos por los trabajadores ha sido el incremento de la productividad. Es decir, esta estructura de producción consigue con los mismos trabajadores y los mismos recursos, unos resultados mayores.

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

El trabajo es una piedra fundamental de nuestras sociedades, y ha acompañado al hombre a lo largo de la historia de la humanidad.

Los caracteres del trabajo subordinado se mencionan los siguientes:

1. Actividad humana
2. Actividad voluntaria
3. Actividad infundible
4. Actividad subordinada



5. Por cuenta ajena

6. Onerosa

7. Creadora

### **1.3. Clasificación del trabajo**

El trabajo es el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo se clasifica de la siguiente manera:

- a) El trabajo autónomo que es aquél que se presta por cuenta propia siendo los frutos y los riesgos de tal actividad para el trabajador.
- b) La relación de empleo público.
- c) El trabajo benévolo, que es aquél que se presta sin que medie retribución económica y por simple cortesía o amistad.
- d) El trabajo forzoso, tal como el que se presta como parte de una condena trabajo penitenciario) en los casos de las legislaciones que así lo regulan.
- e) Cualquier prestación de servicios regulada mediante regímenes especiales de

trabajo sujeto o no a régimen de dependencia.



Debe tenerse como una clasificación puramente doctrinal, ya que, en el orden jurídico laboral guatemalteco, no puede concebirse que los riesgos de productividad los corra el trabajador. No puede aceptarse un trabajo no retribuido, salvo en los casos señalados en la ley: tales como el auxilio que debe darse al patrono por siniestro o peligro inminente y cuando el trabajador se queda laborando fuera de la jornada de trabajo, al reparar los errores cometidos durante dicha jornada. Tampoco puede concebirse el trabajo forzoso como producto de una pena imponible. Los regímenes especiales de trabajo, están regulados en el Código de Trabajo, por ello siempre están protegidos por la legislación.

En el derecho laboral, el trabajador está vinculado con el empleador por un típico contrato de derecho privado. Para la celebración de aquel contrato las partes tienen sus facultades limitadas por la misma normativa laboral y la terminación del contrato puede acogerse por el patrono en cualquier momento, con la sola obligación de pagar una indemnización, aunque el revestimiento que al contrato de trabajo da la garantía de estabilidad, impone también que el empleador que incurra en terminación unilateral de contrato de trabajo incurra en responsabilidad, pues es una disposición preceptiva de nuestra legislación, que el contrato de trabajo solo pueda terminar lícitamente con justa causa.

Cuando se analiza lo anterior expuesto, cabe decir que independientemente, la óptica con que se mire la contratación de funcionarios o empleados públicos; los trabajadores



del Estado están sujetos a un contrato laboral, con las características del Artículo 18 del Código de Trabajo, que al final de cuentas, deviene como norma reguladora, para los efectos jurídicos. Que la naturaleza de la prestación de los servicios sea distinta no quedan excluidos normativamente. Por otro lado, la teoría del contrato de trabajo, incluye los efectos que se derivan del mismo y que están establecidos como instituciones del derecho de trabajo; verbigracia, la terminación de los contratos de trabajo y sus efectos jurídicos.

#### **1.4. Trabajo humano y derecho del trabajo**

El trabajo está hecho para el hombre, pero éste no ha sido creado exclusivamente para el trabajo; primero, porque el trabajo no es todo, sino una parte de su vida y en segundo término, porque no es un fin en sí mismo, sino sólo un medio, ya que le sirve al hombre para obtener otras cosas.

El trabajo humano es toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad, en cambio, para el derecho del trabajo el concepto es más estricto.

El trabajo humano no es un mero instrumento al servicio del interés particular de otro, ni una mercancía, tal como se presentaba en la esclavitud, se trata de una actividad creadora de utilidad que tiene valor social, constituye el lazo de unión entre el hombre y la sociedad: trabajar es crear utilidad; el producto del trabajo realizado sirve a otros: Es

un servicio social, un acto de solidaridad humana.



La dignidad humana se respeta al entender que el trabajador no es una máquina, ni una computadora, ni un robot: es un hombre. Ese hombre es digno no porque trabaje sino porque es un ser humano: la dignidad del trabajo humano no está en el brillo exterior de lo producido sino justamente en que ha sido realizado por un ser humano. Las máquinas, la informática y la robótica están al servicio del hombre: son meros instrumentos que necesitan de su intelecto, por lo cual de modo alguno se los puede comparar con él.

Para que el trabajo sea realizado debidamente retribuido no basta con otorgar una compensación económica suficiente (contraprestación material remuneración), sino que debe brindar cierta satisfacción al trabajador; a esto se denomina salario psicológico; puede consistir tanto en la autovaloración de lo producido como en el reconocimiento de un tercero o de aquel a quien va dirigido el resultado del esfuerzo realizado.

Sin embargo, en la práctica esto se observa en pocas oportunidades porque el trabajo moderno produce una doble fractura con el hombre, tanto con la obra realizada ya que no ve ni disfruta el resultado de su labor como respecto del fruto de su tarea, que tampoco le pertenece. Desde el punto de vista histórico, un antecedente del trabajo son los esclavos; pero cabe destacar que eran considerados por el derecho humano como cosas y, por ende, no eran trabajadores, ya que carecían de libertad.

El trabajo humano ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de un trabajo



esencialmente físico a uno básicamente intelectual. En la historia, el hombre utilizó para trabajar: sus propias fuerzas, los animales; las máquinas; finalmente, el avance de la tecnología incorpora al trabajo la computadora, la robótica, la cibernética.

El derecho humano al trabajo es reconocido por todos los guatemaltecos, como un derecho de aspiración social e individual para la persona; moralmente válida, dinámica por alcanzar un nivel de vida adecuado para la persona y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del guatemalteco y su familia, a través de acciones normativas y políticas, económicas, sociales y culturales, que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.

Como se puede observar el derecho humano al trabajo está sujeto a la existencia de elementos condicionantes y necesarios estos son:

1. Aspiraciones sociales, morales y dinámicas;
2. El Estado democrático;
3. Garantizar un nivel de vida adecuado al trabajador y su familia mediante acciones normativas y políticas, económicas, sociales y culturales; y
4. Asegurar el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.



## 1.5. El trabajo autónomo, benévolo y familiar

Como una forma de diferenciar una actividad laboral en torno a esta clasificación, es menester determinar la diferencia entre cada una de ellas, que servirá para ilustrar la exclusión de esta clasificación del menor de edad, en tal sentido doctrinariamente se establece que trabajo benévolo gratuito no se observa una relación de cambio (trabajo-remuneración) sino que se presta en forma desinteresada, sin buscar el beneficio propio, por ejemplo, el trabajo realizado en una parroquia o en una cooperadora escolar.

Hace hincapié al referirse al trabajo autónomo "Como el trabajo que realiza el comerciante o prestador de servicios (como puede ser un médico, o un abogado) reciben una ganancia o una paga respectivamente por su obrar."<sup>8</sup>

En los casos de trabajos benévolos (amistosos o de buena vecindad), quien los realiza efectúa una obra de benevolencia, benéfica o un acto de mera cortesía, ayudando a una persona (por ejemplo, a un vecino) o a una institución que lo requiere, como es el caso de voluntarios (hospitales, asociaciones de beneficencia).

Establece que el trabajo humano "Es un proceso complejo en el que interaccionan seres humanos individual o colectivamente con recursos naturales y elaborados, dando lugar a bienes para satisfacer necesidades humanas o productos y utensilios

---

<sup>8</sup> Walker Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 194.

susceptibles de ser reincorporados nuevamente al proceso de trabajo.”<sup>9</sup>



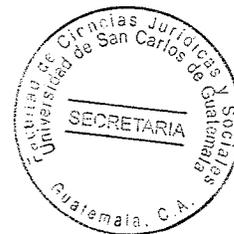
El trabajo como actividad del ser humano puede ser indistinguible de otras actividades. En otras palabras, cualquier actividad del ser humano puede ser considerada -en sentido amplio- como parte integrante del proceso de trabajo: alimentarse, practicar deporte, recibir clases, jugar, practicar sexo. Considerar una actividad humana como trabajo, es decir, como parte integrante de un proceso de trabajo, va a depender del contexto en el que se ubique y del criterio social que se utilice para su definición, por ejemplo el jugar al fútbol puede ser un trabajo o bien una actividad lúdica, según el contexto en el que se considere.

No tiene por finalidad poner su fuerza de trabajo a disposición de otro a cambio de una remuneración, sino que, por lo general, su objetivo es cooperar en una obra de bien común. Se ha decidido que no es procedente invocar una contratación laboral por parte de quien prestó servicios en un hogar de menores, si se trató de un trabajo voluntario realizado en una institución de carácter asistencial, que no tenía empleados y sus ingresos se conformaban a través de donaciones y subsidios.

---

<sup>9</sup> Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 369.

## CAPÍTULO II



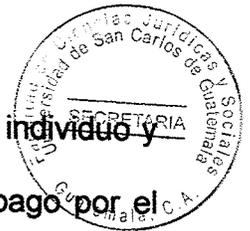
### 2. Derecho de trabajo

El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, en la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo; los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo.

El derecho del trabajo es una de las ramas más relevantes del derecho a nivel social, esto es así ya que el conjunto de leyes, normativas y legislaciones que lo componen hacen del derecho del trabajo uno de los derechos que mayor impacto tienen en la calidad de vida de la población. Es decir que el derecho del trabajo, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago.

El derecho al trabajo se entiende como aquella prerrogativa que le pertenece al ser humano en su esfera personal para ser sujeto de una relación laboral, se entiende por esta actividad a toda acción que tenga por fin el generar algún tipo de producto o

servicio, que requiera del esfuerzo, energía, capacidad y preparación de un individuo y que genere algún tipo de remuneración, ya sea en forma de dinero o de pago por el trabajo realizado.



Así, el derecho del trabajo se fija no sólo en los vínculos privados o individuales que se establecen entre el empleado y el empleador sino también en los vínculos colectivos que relacionan a todos los trabajadores entre sí y con el mundo de los empleadores, es una rama del derecho publico a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos. Es eminentemente tutelar del trabajador, constituye un minimum de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente.

Asimismo, el derecho laboral resulta ser una rama de la ciencia del derecho (derecho público) que tiene como objeto tutelar al trabajador, cumpliendo una función social de protección por encontrarse éste en posición de desventaja frente al empleador.

Surgió de la necesidad de proveer protección a los seres humanos en virtud de las diversas violaciones en las relaciones empleador-trabajador ya que los trabajadores eran víctimas de abusos y arbitrariedades; asimismo, dicta los principios y normas correspondientes para asegurar el efectivo goce y disfrute de las prerrogativas que lo conforman.



El derecho del trabajo es una herramienta necesaria para que la tendencia a la explotación laboral se reduzca, esto es así porque cuando no existía una legislación laboral, las condiciones de los trabajadores eran muy precarias e indignas. De hecho, el régimen en el que se encontraban era tan humillante que impulsó la creación de los primeros sindicatos. Se puede decir que actualmente el Derecho del Trabajo protege la actividad profesional de las personas. Sólo falta que las leyes sean efectivas, que se cumplan realmente.

El derecho del trabajo es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

## 2.1. Definición

Manifiesta que el derecho del trabajo laboral "Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen en la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos."<sup>10</sup>

Preferentemente se le llama derecho de trabajo el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las

---

<sup>10</sup> Falcone, Nicolás. **Derecho laboral**. Pág. 377.



profesiones y a la forma de presentación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Refiere que el derecho laboral “Es la rama del ordenamiento jurídico que regula las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.”<sup>11</sup>

El derecho laboral o derecho social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

Expone que el derecho laboral “Es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores; es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes.”<sup>12</sup>

El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene el derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y

---

<sup>11</sup> De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 160.

<sup>12</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. **Derecho del trabajo**. Pág. 189.

satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.



Expone que el derecho del trabajo "Es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado."<sup>13</sup>

El hecho de regular la relación laboral bajo los cánones del derecho civil por decenios, incidió por muchos años en abusos, explotación y muerte de cientos de trabajadores, quienes al encontrarse en una posición económica y política desventajosa se veían constreñidos a tener que aceptar salarios injustos, horarios extenuantes de trabajo y otras tantas condiciones infrahumanas en el desempeño de sus tareas, dando paso a que los mismos lucharan por mejorar esas condiciones de vida, en un contexto en que no existía un derecho del trabajo adecuado a la naturaleza del hombre.

Establece que el derecho del trabajo "Es una rama del derecho en general, y del derecho privado en particular, que regula jurídicamente las relaciones entre empleados y empleadores, en forma individual y colectiva, estableciendo sus derechos y deberes recíprocos; es una de las ramas más importantes que involucra la relación de individuos (patrones y trabajadores) con el objeto del desarrollo armónico y sustentable de una

---

<sup>13</sup> Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 318.

empresa.”<sup>14</sup>



En la actualidad el derecho del trabajo se orienta a regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, a través de un conjunto normas, principios e instituciones concebidas para resolver sus conflictos, con objetivos que se encuentran orientados de acuerdo a la visión que tiene cada Estado, bajo la observación de las comunidades nacionales e internacionales, en un contexto en el que persisten contradicciones entre los intereses del capital con los del trabajo y que determinan el dinamismo de sus normas.

Define que el derecho del trabajo es el “Conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”<sup>15</sup>

Derecho del trabajo, es considerado una rama del derecho que tiene como función establecer las normas jurídicas y principios legales destinados a proteger las relaciones entre los trabajadores y los patronos con el objetivo principal de obtener equilibrio entre el trabajo y el capital. Es un sistema normativo de orden público, heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

---

<sup>14</sup> Hernández Márquez, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. Pág. 355.

<sup>15</sup> Suárez Fernández, Alejandro. **Derecho del trabajo**. Pág. 249.



Manifiesta que el derecho laboral "Es la rama del derecho en la cual se entiende el trabajo como la actividad que hace una persona para obtener medios y bienes para vivir y, por lo tanto, se encarga de protegerlo con una serie de normas y reglas."<sup>16</sup>

El derecho laboral es una rama jurídica autónoma dentro del ordenamiento jurídico español, un conjunto de normas que pretenden regular una serie de relaciones derivadas de la actividad laboral humana, es decir, del trabajo, pero entendido como trabajo libremente desarrollado, de carácter productivo, por cuenta ajena y remunerado.

## 2.2. Naturaleza jurídica

Los estudiosos del derecho, antes de analizar las instituciones materiales, proceden a clasificarlos para una mejor comprensión y facilidad en su estudio. Para tratar este tema es necesario tomar como punto de partida lo establecido en los considerandos del Código de Trabajo guatemalteco, específicamente el cuarto considerando, literal e) que establece que: el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Considerando lo anterior, no cabría duda alguna entonces, para afirmar que el derecho de trabajo es una disciplina jurídica que pertenece al derecho público, sin embargo, en la doctrina hemos encontrado diversidad de criterios. Al hablar del derecho laboral se está ante uno de los conceptos más inciertos y menos unívoco del derecho público; es conocido también que ninguna teoría ha resistido la crítica de tratadistas, muchos de los

<sup>16</sup> Peces, Barba. **El derecho laboral democrático**. Pág. 339.

cuales concluyen en que el Derecho Público o Privado tiene más que un interés científico, un interés político y práctico.



El ordenamiento jurídico guatemalteco sigue el criterio de considerar al derecho material e instrumental de trabajo como derecho público, tal y como lo establece el cuarto considerando, literal e) ya citado. Sin lugar a dudas no se puede descartar el aspecto social del derecho de trabajo conforme a lo expuesto en este considerando, pero tampoco puede comprenderse la naturaleza jurídica del derecho de trabajo como un derecho social, pues esto comprende algo mucho más general y es indudable que el derecho laboral abarca ámbitos entre los cuales se encuentran el económico y el jurídico.

Manifiesta que se denotan tres corrientes que determinan la naturaleza jurídica del derecho laboral, que a continuación se individualiza:

- a) **“Corriente negativa:** esta corriente indica que dentro del derecho no existen divisiones, de manera que todas sus normas buscan la convivencia social.
  
- b) **Corriente clásica:** tiene su antecedente en Roma por lo que surgen las divisiones de Derecho Público y Derecho Privado, basado en el hecho de la rama que se regula.
  
- c) **Nuevas corrientes:** parten de una nueva dinámica del derecho en su conjunto, consideran superada y absoluta la división clásica e incorporan posturas

adicionales.”<sup>17</sup>



### 2.3. Fines

Que para la eficaz aplicación del derecho de trabajo, es necesario, crear una normativa positiva que se ajuste de nuestra época, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar pronto y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación laboral.

Comenta que los fines del derecho laboral “es justicia en la relación de empleadores y trabajadores, al equilibrio social y la coordinación económica.”<sup>18</sup>

Para lograr una definición adecuada de nuestra disciplina, es necesario que previa y brevemente se determinen los fines principales que la misma persigue, los que de acuerdo con la doctrina son de carácter jurídico, económico y político, siendo en esta misma forma y como ya lo vimos anteriormente, como han sido agrupadas las diversas definiciones que han sido dadas. La circunstancia de que no sean unánimes los autores en las relaciones de una determinada consideración de fines, tiene como consecuencia que el derecho laboral sea definido con divergencias profundas, pues las definiciones

---

<sup>17</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 142.

<sup>18</sup> Hueck, Nipperdey. **Compendio del derecho del trabajo**. Pág. 194.

tienen en cuenta, especialmente, el fin que, según cada autor, persigue este derecho.



Expone que la finalidad primordial del derecho del trabajo "Es la justicia social, y tiene por misión el estudio de los problemas legales que tienen relación con una actividad laboral."<sup>19</sup>

Los fines del derecho del trabajo son los objetivos del ordenamiento laboral; obviamente, determinar cuáles son dichos fines requiere una tarea de interpretación importante, en la que habrá que tener en cuenta la viabilidad, la eficacia y la efectividad de las soluciones adoptadas.

En cuanto al principal o principales fines del derecho laboral, en dos tendencias una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra en cambio afirma que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores. Hay empero, quienes defienden la pluralidad de fines, afirmando que el derecho laboral es protector de los trabajadores y del trabajo y al mismo tiempo, regulador de las relaciones entre patronos y trabajadores. La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral tutela el hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, interés autónomo dentro de una entidad también autónoma.

En consecuencia, de lo anteriormente expresado, se puede concluir señalando como una característica esencial del derecho laboral, que también podría considerársele parte

---

<sup>19</sup> Martínez Vivot, Julio José. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 394.



de su finalidad, especialmente su carácter tutelar o protector de los trabajadores conciliatorio para las partes que forman el vínculo de la relación jurídico-laboral y llamado siempre a desarrollarse en beneficio de éstos.

#### **2.4. Características del derecho de trabajo**

El derecho laboral cuenta con una serie de características que ayudan a distinguirlo fácilmente de los demás derechos, en virtud que el derecho laboral, como rama del derecho posee una serie de características que lo distinguen y definen su ámbito de estudio.

Menciona las siguientes características del derecho del trabajo

1. "Es una rama del derecho bastante nueva en relación a las otras ramas y se mantiene en constante crecimiento, añadiendo o modificando principios de acuerdo a las necesidades o al contexto histórico y geográfico en que se aplica.
2. Su objetivo está orientado específicamente a la protección tanto del trabajador como a la regulación de la relación de trabajo y del empleador.
3. Sus leyes están orientados principalmente a la defensa del trabajador, pues este se considera la parte más débil en la empresa.
4. Se considera que es un derecho obligatorio e irrenunciable, sin embargo, está al

margen de la ley.



5. Solamente protege a aquellos individuos que forman parte de una relación laboral.<sup>20</sup>

El cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, desarrolla brevemente las características o principios ideológicos que inspiran el derecho laboral; a continuación, se mencionan las siguientes características del derecho de trabajo:

1. Mínium de garantías sociales.
2. Irrenunciabilidad
3. Imperativo
4. Realista y objetivo
5. Es democrático

## 2.5. Principio del derecho de trabajo

Se definen aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las

---

<sup>20</sup> Barajas Montes De Oca, Santiago. **Conceptos básicos de derecho del trabajo.** Pág. 207.



normas laborales y configuran la regulación de la relación. Los principios generales del derecho del trabajo, plasmados generalmente en las normas sobre la materia, son la concreción de valores universales de seguridad, justicia, igualdad, que responden a la esencia del sistema normativo, que lo orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, constituyéndose así en fuentes del derecho en general, aunque esta rama, especial por el objeto, digno de protección, como es el trabajo humano, posee también principios específicos e inmutables para salvaguardar la dignidad del trabajador, y la seguridad jurídica.

El derecho laboral fue formulado con un fin específico, es decir, mantener la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores; pero para lograr ese fin, el derecho laboral precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones. Los principios del derecho laboral son líneas que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Es decir, la necesidad de que todo ser humano sujeto a una relación laboral, debe conocer, pero sobre todo exigir que se respeten los principios o pilares sobre los cuales se originó el derecho de trabajo, garantizando de esta manera el respeto a los derechos laborales tanto de los empleadores y trabajadores. Pero esto puede no ser visible ante la falta de divulgación de los mismos, por el analfabetismo que existe en el conocimiento legal sobre información de índole laboral que desconocen los sujetos de



trabajo. Estos principios serían líneas directrices que cumplen diferentes funciones, y que guardan cierta armonía interna.

## **2.6. Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca**

En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas.

Esos principios se pueden resumir de la manera siguiente:

1. Tutelar;
2. De irrenunciabilidad;
3. Imperatividad;
4. De realismo y objetividad;
5. Democrático;
6. De sencillez o antiformalismo;



7. El conciliatorio;

8. La equidad; y

9. La estabilidad.

### **2.7. Fuentes del derecho de trabajo**

Es importante estudiar las fuentes del derecho del trabajo para conocer pilares fundamentales. Establece que se entiende por fuentes del derecho del trabajo "Aquello que origina las normas que reglan las relaciones laborales y distingue las siguientes:

1. Fuentes reales

2. Fuentes formales

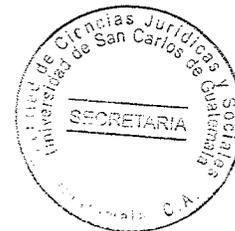
3. Fuentes históricas."<sup>21</sup>

### **2.8. Las fuentes específicas del derecho de trabajo**

Es preciso hacer hincapié que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala, la fuente única es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho de trabajo en Guatemala son:

---

<sup>21</sup> Santos Azuela, Héctor. **Derecho del trabajo**. Pág. 288.



1. La Constitución Política de la República de Guatemala;
2. Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
3. Código de Trabajo;
4. Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
5. Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social;

#### **2.9. Jerarquía de las fuentes del derecho de trabajo**

Dentro de la jerarquía de las fuentes del derecho de trabajo tenemos encabezando a la constitución, siguiendo las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando se citan las Leyes internas cabe anotar que, es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables, lo que en doctrina se denomina in dubio pro operario.

Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la

Constitución o las leyes ordinarias, reglamentarias, las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.



## 2.10. La interpretación del derecho del trabajo

Establece que la interpretación del derecho de trabajo "es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador."<sup>22</sup>

El derecho del trabajo tiene una finalidad social, que se relaciona con la interpretación de las leyes del trabajo; el espíritu de la legislación laboral consiste en otorgar un amparo a los trabajadores. El derecho del trabajo encuentra su justificación y su razón de ser en el bien común. Se puede decir que es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Se tiene como objetivo sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores.

Para la correcta aplicación e interpretación de las normas de carácter laboral se han de tener en cuenta unos principios específicos propios del derecho del trabajo entre ellos se mencionan el principio pro operario, irrenunciabilidad de los derechos, norma más

<sup>22</sup> Najera Martínez, Alejandro. **Derecho laboral**. Pág. 328.

favorable entre otros.



Expone que la interpretación del derecho del trabajo “Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales, que busca no solo desentrañar el sentido sino también el significado y alcance de una norma jurídica al aplicarse a un caso concreto.”<sup>23</sup>

Al hablar del texto de la norma debemos pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos. La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales, el sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los Artículos del nueve y diez, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en los Artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República y, 17 del Código de Trabajo.

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

Artículo 16 del Código de Trabajo regula que: eEn caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar la

<sup>23</sup> Kleinwachter, Federico. **Derecho laboral**. Pág. 171.

primera.



Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no a Constitución, leyes o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.

## **2.11. Los derechos laborales como derechos humanos**

Los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo; desde hace más de una década, el mundo del trabajo viene transitando por un período de grandes transformaciones que están modificando sustancialmente los pilares sobre los que se constituyó el derecho laboral.

El impacto de las nuevas formas de organización del trabajo ha supuesto un reto para la normativa laboral, acostumbrada a regular el trabajo subordinado y por cuenta ajena, y ahora se enfrenta al desafío de ampliar su campo de regulación hacia el trabajo autónomo y la subcontratación. Los derechos laborales son derechos humanos, y la capacidad de ejercer estos derechos en el lugar de trabajo es imprescindible para que los trabajadores puedan disponer de una amplia gama de otros derechos, sean éstos

económicos, sociales, culturales, políticos, o de otra índole.



A pesar de que los estados tienen la obligación, según el derecho internacional, de respetar y promover los derechos de los trabajadores, fallan frecuentemente en el cumplimiento de este deber, debido al poder de las corporaciones multinacionales, los trabajadores y trabajadoras necesitan protección ahora más que nunca: a consecuencia de la globalización se ha producido crecimiento sin precedentes de complejas cadenas de suministro mundiales, migración laboral masiva y una gran economía informal. La mayoría de los trabajadores/as del mundo se encuentra sin protección legal, careciendo de cobertura sindical o de negociación colectiva.

Los derechos humanos laborales reconocen como único titular universal a la persona, con el respeto de su dignidad humana y satisfaciendo sus necesidades básicas en el ámbito laboral, forman parte de los derechos fundamentales y son derechos humanos que están dispuestos en la superestructura de la constitución y normas internacionales, los derechos humanos que están contenidos en los ordenamientos jurídicos del derecho laboral están dirigidos exclusivamente a los trabajadores.

## CAPÍTULO III



### 3. La discapacidad

La terminología sobre la discapacidad ha cambiado en las últimas décadas; para aludir a la población con estas características se han usado términos como el de impedidos, inválidos, minusválidos, incapacitados, discapacitados, personas con discapacidad, personas con alguna discapacidad, personas con capacidades especiales. Estos cambios reflejan las distintas concepciones al respecto; los últimos rechazan aquellas que presuponen la anulación del potencial y de la subsistencia de las demás capacidades de esta población.

La discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

La discapacidad ha experimentado una evolución en la conciencia de las personas para llegar a entender tal y como se hace en la actualidad; hoy en día se reconoce como algo habitual que forma parte de la diversidad humana, que presenta unas necesidades características y que se tiene que atender de manera específica para conseguir que las personas que la padecen puedan alcanzar el nivel de independencia más alto posible y se puedan integrar y participar en la sociedad. Sin embargo, no siempre ha sido así.



La discapacidad dentro de la experiencia de la salud es toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano; es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, la cual se refiere a las actividades integradas y complejas que se esperan del individuo, es una desviación de la norma desde la esfera individual.

Se trata de la limitante objetiva de las funciones en las actividades cotidianas; asimismo se caracteriza por excesos o defectos en relación con la conducta o actividad que normalmente se espera y que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivos o regresivos; debiéndose entender como normal que sea consecuencia directa de una deficiencia pero también puede ser respuesta, sobre todo de carácter psicológico, del sujeto de una deficiencia física, sensorial o de otro tipo.

Se considera persona con capacidades diferentes a todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales, para realizar sus actividades connaturales. Se reconoce que las personas con capacidades diferentes, sufren marginación y discriminación, no sólo por parte de la sociedad, sino también a veces de su familia, lo que las orilla a tener además de un problema físico, una baja autoestima.

La discapacidad refleja las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto,



trastornos en el nivel de la persona (dimensión individual). Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

### 3.1. Definición

Establece que la discapacidad “es la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.”<sup>24</sup>

La discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia), de la capacidad de realizar una actividad en la forma correcta o dentro de la norma; de igual manera, la enfermedad y discapacidad son contingencias en la vida de una persona; la herencia, el nivel socio-económico, el medio, las conductas y los modelos de vida, son factores que, aislados o actuando cingéticamente, pueden provocarlas, o bien, aumentar las posibilidades de su aparición; asimismo, se cree que la discapacidad se asociaba con un tipo de enfermedad incurable; sin embargo, actualmente se deben considerar diversos factores como posibles causas de discapacidad, entre éstas, las pautas culturales, accidentes, estilos de vida, entre otros.

Refiere que discapacidad “Significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el

<sup>24</sup> Arreola Trujillo, Andrés. **La protección del discapacitado**. Pág. 115.

entorno económico y social.”<sup>25</sup>



En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas.

Hace hincapié al exponer que la discapacidad en las personas “Incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, además, lo denomina como las cuatro “d” de la discapacidad, correspondientes a daño, deficiencia, discapacidad y desventaja; que se resumen en las causas, objeto y efectos de la discapacidad.”<sup>26</sup>

El marco conceptual la discapacidad desde la deficiencia, con algunos agregados que limitan el alcance de la misma, la definición anterior establece que esas deficiencias deben ser a largo plazo, concepto amplio que parece exigir una cierta cronicidad, lo que de alguna forma relativiza las situaciones de discapacidad adquirida. Por otra parte, incorpora un concepto más acotado; el concepto de discapacidad ha sido asociado con

---

<sup>25</sup> Barrios, Sophía Nicolle. **Las discapacidades**. Pág. 209.

<sup>26</sup> Cayetano Nuñez, González. **Los derechos humanos de los incapacitados**. Pág. 91.



los conceptos de deficiencia y minusvalía, los que en algunas ocasiones se utilizan como sinónimos; en tal virtud, conviene establecer las diferencias de éstos para que el lector pueda distinguirlos y comprender el alcance de éstos.

Expone que la discapacidad "Es un término genérico se refiere a un déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de la salud y sus factores contextuales, también lo considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental, sensorial."<sup>27</sup>

La discapacidad es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas. El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales.

Establece que discapacidad "Es como cualidad de discapacitado; asimismo, indica que discapacitado es dicho de una persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas."<sup>28</sup>

La discapacidad forma parte de la condición humana, casi todas las personas sufrirán

---

<sup>27</sup> García Alguacil, María José. **Protección jurídica de las personas con discapacidad.** Pág. 140.

<sup>28</sup> Beltrán Aguirre, Juan Luis. **Atención y protección jurídica de la discapacidad.** Pág. 104.

de algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, y las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de su funcionamiento. La discapacidad es compleja y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, sistemáticas y varían según el contexto.



Comenta que discapacidad “Es una condición del ser humano que, de forma general, abarca las deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones de participación de una persona; es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”<sup>29</sup>

Refiere que la discapacidad “Es la exteriorización funcional de las deficiencias o limitaciones físicas o mentales; al relacionarlas con el contexto social producen desventajas o minusvalías, en estas se expresan el desfase entre las capacidades y potencialidades de la persona discapacitada y las demandas del medio. La discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona.”<sup>30</sup>

Se conoce como discapacidad la alteración en el funcionamiento de una determinada estructura. Esto puede llevar cada una afección de la calidad de vida de quien la

---

<sup>29</sup> Serrano García, Ignacio. **Protección jurídica de la persona con discapacidad.** Pág. 183.

<sup>30</sup> Bello Janeiro, Domingo. **Protección jurídica y patrimonial de los discapacitados.** Pág. 308.

padece al interferir con la ejecución de sus actividades cotidianas. La discapacidad es la dificultad de realizar ciertas actividades debido a limitaciones físicas o psíquicas



### 3.2. Clasificación de la discapacidad

La discapacidad es una cuestión que afecta a los individuos, a la familia y a la sociedad en conjunto y por tanto tiene una importante trascendencia política. La discapacidad es la limitación en la realización de papeles y tareas socialmente definidos, esperados de un individuo dentro de un entorno físico y sociocultural determinado. Existen varios tipos de discapacidad que dependen de la limitación que tenga el individuo afectado siendo las siguientes:

#### 1. Discapacidad física

Menciona que la discapacidad física “Es la motora a todo aquel tipo de limitación generada por la presencia de una problemática vinculada a una disminución o eliminación de capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la pérdida física de una extremidad o de su funcionalidad habitual.”<sup>31</sup>

Es la referente a limitaciones en el aparato locomotor, y que presenta la mayor población. Puede ser provocada por enfermedades congénitas, lesiones medulares provocadas generalmente por accidentes, amputaciones, y enfermedades catastróficas, pero que puede ser superada con la ayuda de aparatos especiales; este tipo de

<sup>31</sup> Erroles, Carlos. **La discapacidad**. Pág. 105.



discapacidad surge en el contexto de problemas medulares, accidentes de tráfico, traumatismo craneoencefálico, enfermedad médica generadora de limitación física, amputaciones, malformaciones congénitas o accidentes cerebrovasculares.

## **2. Discapacidad intelectual**

Refiere que la discapacidad intelectual “Es toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un CI inferior a 70 e influyendo en diferentes habilidades cognitivas y en la participación social. Es el funcionamiento intelectual inferior a la media, y que también incluya limitaciones en áreas de comunicación, cuidado personal, vida de hogar, salud, independencia propia.”<sup>32</sup>

Este tipo de discapacidad se caracteriza por la afectación de la capacidad de aprendizaje del individuo y por ende de su independencia; aquí se incluyen diversos trastornos mentales como el retardo mental y la pérdida de las facultades mentales que ocurren en trastornos como la demencia. Es definida como el estado de una persona, pues no puede llamarse enfermedad ya que no se cura y acompañará al individuo durante toda su vida.

## **3. Discapacidad sensorial**

Expone que la discapacidad sensorial “Corresponde a las personas con deficiencias

---

<sup>32</sup> García Pons, Antonio. **Las personas con discapacidad**. Pág. 220.



visuales y auditivas; esta discapacidad hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno. Existen alteraciones en todos los sentidos, si bien las más conocidas son la discapacidad visual y la auditiva.”<sup>33</sup>

En la discapacidad sensorial se incluyen las alteraciones de la sensibilidad y de los órganos de los sentidos. A este tipo corresponden la falta de visión ciega, la falta o disminución de la audición y la incapacidad para hablar o comprender la palabra hablada. Es la disminución total o parcial en la visión, audición o en el lenguaje.

### **3.3. Causas de discapacidad**

La discapacidad toda aquella situación en que un sujeto ve limitada su participación en algún tipo de ámbito o acción, debido a la existencia de algún tipo de deficiencia en algún órgano o capacidad intelectual. Se trata en sí de la existencia de una limitación, no siendo causa sino consecuencia. La existencia de una discapacidad implica pues una dificultad u obstáculo para la participación del sujeto en la sociedad o en algún aspecto o dominio vital en comparación con las posibilidades que presentan aquellas personas sin la deficiencia en cuestión o incluso el propio sujeto en un momento anterior de su vida.

Eso sí, la discapacidad no implica que el sujeto que la tiene no pueda llegar a alcanzar y realizar las mismas actividades siempre y cuando se cuente con una ayuda ajustada a

<sup>33</sup> Garzo Fong, Sandy Yadira. **La discapacidad**. Pág. 170.

sus necesidades.



Las lesiones que llevan al desarrollo de discapacidad incluyen:

1. **Enfermedades congénitas.** Estas enfermedades se encuentran presentes desde el momento del nacimiento. Aquí se incluyen trastornos como las cardiopatías congénitas y varios tipos de enfermedades metabólicas que afectan la capacidad intelectual.
2. **Enfermedades adquiridas.** las enfermedades adquiridas son aquellas que se desarrollan después del nacimiento, el individuo no nace con ellas. Evita enfermedades pueden ser de varios tipos, las que con mayor frecuencia originan discapacidad son algunas enfermedades infecciosas y las enfermedades degenerativas. Estas últimas abarcan trastornos como las enfermedades de los discos inter vertebrales, las alteraciones de los cartílagos articular este originan la artrosis, y las complicaciones de enfermedades como la diabetes.
3. **Enfermedades ocupacionales.** las enfermedades ocupacionales ocurren como consecuencia de la ejecución de una actividad laboral. Estos trastornos son comunes cuando el trabajo se efectúa sin observar las normas de ergonomía, en un ambiente inadecuado, usando implementos o herramientas de forma inadecuada o al exponerse a ambientes laborales riesgosos o inseguros.
4. **Traumatismos y Accidentes.** los traumatismos y accidentes son causa importante



de la discapacidad que ocurre en personas jóvenes. La mayoría de las veces se trata de caídas de altura, accidentes de tránsito o lesiones relacionadas con heridas por arma de fuego. Muchas veces estas lesiones se relacionan con el uso y abuso de sustancias como las drogas ilícitas y las bebidas alcohólicas.

### 3.4. Grado de discapacidad

La discapacidad es una condición que afecta el nivel de vida de un individuo o de un grupo, es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.

Un elemento importante en la definición de la discapacidad es el grado en que ésta se presenta. Por otro lado, existe la necesidad de conocer el nivel de restricción en el desempeño propio de la persona en relación con su edad y sexo, para lo cual se ha utilizado la siguiente clasificación:

1. **Leve:** cuando la reducción de la capacidad del individuo para desempeñar sus actividades cotidianas es mínima y no interfiere en su productividad.



- 2. Moderada:** cuando la reducción de la capacidad del individuo limita parcialmente sus actividades cotidianas y su productividad.
- 3. Grave o severa:** cuando la reducción de la capacidad del individuo es tal que lo hace completamente dependiente y poco productivo.

Estos niveles no siempre son fijos, algunas personas pueden evolucionar o involucionar, y pasar de un nivel grave o severo a un nivel leve, o de moderado a grave.

### **3.5. Derechos de las personas con discapacidad reconocidos por el Estado**

Entre los derechos de las personas con discapacidad, se pueden mencionar:

**a) Inclusión:** es el derecho humano, del cual debe gozar toda persona, sin ninguna distinción, a ser incluida en todos los espacios de la sociedad, así como en los programas de gobierno, que le permitan participar activamente, vivir y disfrutar la vida, de manera digna.

**b) Dignidad:** en la República de Guatemala está garantizado constitucionalmente que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, sin discriminación entre hombres y mujeres. La dignidad está relacionada con el respeto a la persona y su condición humana. La honra y la reputación son ingredientes importantes de la dignidad humana, al igual que lo es el respeto a la vida privada de las personas. Es parte de la dignidad de las personas tener iguales oportunidades y

responsabilidades, sin discriminación.



**c) Igualdad:** este principio es fundamental para la protección de derechos y libertades del individuo. Una norma constitucional referente al derecho de igualdad no es una simple directriz o recomendación sino una disposición estricta que impone al poder judicial la obligación de averiguar si las autoridades legislativas, ejecutivas, administrativas han respetado la igualdad de todos los individuos y ordenar, en su caso que la respectiva disposición no debe aplicarse.

No obstante, existen casos en que los Estados aprueban legislación o adoptan medidas administrativas, en las que se establecen diferencias entre los individuos y sin embargo no deben considerarse discriminatorias, tal el caso en las leyes fiscales en las que se establecen diferencias entre los contribuyentes en razón de un capital o renta. Si será violado el principio de trato, si la distinción no tiene una justificación objetiva y razonable.

En la redacción del Artículo 1, de la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece que es deber del Estado, frente a sus habitantes garantizar su protección y desarrollo, al señalar que su fin supremo es la realización del bien común, lo cual establece el fundamento legal, para la creación de las Instancias jurídico-políticas que coadyuven al desarrollo integral de la persona con discapacidad.

Específicamente, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 53 establece que es el Estado el obligado a garantizar la protección de los minusválidos

y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional su atención médico- social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.



No obstante, el gozar de todos los derechos que las normas legales que el Estado de Guatemala ha establecido para las personas con discapacidad, dicho sector de la población puede establecer entre otros los siguientes:

- a) Derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.
- b) El derecho a disfrutar, bajo las mismas condiciones, de los servicios de salud y del tratamiento de las enfermedades y su rehabilitación.
- c) Derecho a la educación desde la estimulación temprana hasta la educación superior, siempre y cuando su limitación física o mental se lo permita. Esta disposición incluye tanto la educación pública como la privada.
- d) El ejercicio del derecho de libertad de asociación, reunión y manifestación pacífica, dentro de los límites de la ley.
- e) Derecho al espacio físico y a medios de transporte.
- f) Acceso a la Información y a la Comunicación Las instituciones públicas y privadas

deberán garantizar que la información correspondiente a la discapacidad, dirigida al público, sea accesible a todas las personas.



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

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

Se requiere del esfuerzo de la administración pública, del sector productivo del país, del colectivo de personas con discapacidad y de toda la sociedad, para poder hacer realidad la igualdad de oportunidades, la participación y la solidaridad de todos los ciudadanos.

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

a) 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.



- b) Apoyar a las organizaciones de personas con discapacidad, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades y garantizar la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y la atención médico-social.
- c) La promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad y la creación de las instancias jurídico-políticas que coadyuven al desarrollo integral de la persona con discapacidad.
- d) El desarrollo integral de las personas con discapacidad, física, sensorial y/o psíquica (mental), la igualdad de condiciones, para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país.
- e) Incluir en las políticas, planes, programas y proyectos de sus Instituciones los principios de igualdad de oportunidad y accesibilidad a los servicios que se presten a las personas con discapacidad. Propiciar que el entorno, los servicios y las Instalaciones de atención al público de edificios públicos sean accesibles para las personas con discapacidad.
- f) 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.
- g) 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.



- h) 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.
  
- i) 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.

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y obligaciones para gozar de los mismos al igual que las demás personas que no padecen de discapacidad ya que en este caso por su situación especial a ninguno se le puede limitar, tergiversar ni menoscabar dichos derechos por lo tanto no se pueden llegar a separar de la sociedad por la misma situación, es por ello que tanto las leyes nacionales como las internacionales a toda persona les protege los derechos como obligaciones que les asisten.

Es por ello que se hace hincapié al mencionar que las referidas normas como fin primordial tiene que proteger la vida con las libertades e igualdades en dignidad, así como en derechos, y tal como lo especifica la Constitución de la República de Guatemala garantiza protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de las personas así mismo también preceptúa que todos los seres humanos son libres en dignidad y en derecho.



El hombre como la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad.

La sustentante concluye que las personas con discapacidad tienen el derecho al acceso a la Justicia, libre locomoción, educación, trabajo, salud, acceso al espacio físico y medio de transporte, acceso a la información y a la comunicación, acceso a las actividades culturales, deportivas y/o recreativas, derecho a una vida independiente, derecho a la integración total en la sociedad en la participación en su desarrollo humano, así como el goce de los avances científicos y culturales y el derecho a la seguridad de que las personas con discapacidad puedan gozar y realizar todos sus derechos humanos.

### **3.6. La realidad de la persona con discapacidad en el ámbito social guatemalteco**

La población guatemalteca está conformada e integrada por personas que sufren problemas de minusvalía y que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, quedando al margen del sector productivo del país, es decir la iniciativa privada como generador de empleos.

Una persona minusválida se deja en el olvido, padeciendo de alguna limitación física que constituye un obstáculo en sus posibilidades de optar a un trabajo, el desempeñar una relación laboral, que sea estable, que cubra sus necesidades mínimas a través de un salario que los dignifique y estimule, siendo esto una realidad a nivel de personas

adultas, quienes en muchas ocasiones son padres de familia. La Constitución Política de la República establece en su Artículo 53: minusválidos. El Estado garantiza la protección de minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas psíquicas.



### **3.7. Desconocimiento de las causas de la discapacidad**

El desconocimiento de los tipos y grados de discapacidad, así como la diversidad de obstáculos que se enfrentan para realizar las actividades diarias, la forma de asimilar la discapacidad y los niveles de rehabilitación que se alcancen o la edad en la que una persona adquiere algún tipo de discapacidad, constituye un factor importante para ser objeto de las arbitrariedades relacionadas anteriormente.

Las consecuencias que la discapacidad ocasionan a nivel individual, familiar o social son diversas, lo que dificulta su reinserción. En general, la forma en que la sociedad se refiere a las personas con discapacidad refleja y proyecta una imagen negativa, en donde no se reflexiona el hecho de que la discapacidad sólo es una más de las características que diferencian a una persona de otra. Esto refleja el grado de ignorancia que tienen algunos sectores de la sociedad en torno a los distintos temas relacionados con la discapacidad, como, por ejemplo: las consecuencias que la discapacidad ocasiona a nivel individual, familiar o social.

La autodeterminación y participación directa en la toma de decisiones, debería ser parte de la integración del discapacitado, pero existe una actitud discriminatoria, un entorno inaccesible, forman parte de una serie de barreras impide formar parte en las

actividades de la vida diaria tales como la vida en familia, actividades generadoras de ingresos, la educación.



Uno de los elementos que agrava la condición de vulnerabilidad de las personas con discapacidad es el desconocimiento acerca de la problemática que enfrentan y que generan entre otras, consecuencias. Existen numerosas barreras que impiden su integración tales como las actitudinales, las arquitectónicas, las legales, las de comunicación y las de transporte.

### **3.8. La discapacidad como motivo de discriminación**

La discriminación es entendida como aquella que se da a una persona o grupo cuando estos son tratados de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta; debe distinguirse de la discriminación positiva (que supone diferenciación y reconocimiento). Puede existir discriminación por motivos de la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios.

Hasta la segunda mitad del siglo XX la sociedad reconoció que los discapacitados tienen las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población; es importante hacer mención que en la actualidad existen empresarios que se resisten a dar trabajo o promocionar a discapacitados, propietarios que se niegan a alquilarles sus casas y tribunales que a veces privaban a los discapacitados de derechos básicos



como los de custodia de los hijos, sin embargo, esta situación ha ido mejorando gracias a cambios en la legislación, a la actitud de la población y a la lucha de las personas con discapacidad por sus derechos como ciudadanos e individuos productivos.

Las personas con discapacidad, han realizado esfuerzos para ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre discapacidades; conseguir que la sociedad realice cambios que les permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y social; y que, en la medida de lo posible, integrarse con la población capacitada. El hecho de tener una discapacidad, no es motivo para que las personas sean incapaces de interactuar en el mundo que les rodea, tienen algunas limitaciones, pero no quiere decir que sean incapaces.

En lo que respecta a las personas con discapacidad, lo más importante es forjar una sociedad en la que ellas puedan disfrutar efectivamente y en condiciones de igualdad todos sus derechos humanos, sin padecer ningún tipo de discriminación. Al respecto, la Convención Internacional sobre la Discriminación de las Personas con Discapacidad, ha constituido un esfuerzo de las Naciones Unidas por transformar la manera en que se examina en todo el mundo el tema de la discapacidad.

El debate sobre los derechos de las personas con discapacidad tiene que ver tanto con el disfrute de derechos específicos como garantizar a las personas con discapacidad el disfrute efectivo y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos sin discriminación y no tener una imagen tan distorsionada con respecto a todo lo que pueden aportar social y laboralmente las personas que tienen discapacidad.



Las personas con discapacidad se encontraban en desventaja jurídica, ya que no contaban con un instrumento jurídico único que enumerara sus derechos, sino que éstos estaban dispersos en una serie de instrumentos y jurisprudencia nacional e internacional. Al no brindar igualdad de oportunidades y derechos a las personas con discapacidad, la sociedad en su conjunto pierde, porque se priva de aprovechar el enorme potencial y los aportes de estas personas; las personas con discapacidad pueden contribuir con una amplia gama de conocimientos, habilidades y talentos.

Si bien esas personas sufren tasas más altas de desempleo que el resto de la población en prácticamente todos los países, los estudios demuestran que el rendimiento en el trabajo de las personas con discapacidad es igual, si no mayor de trabajo y un menor absentismo compensan con creces los temores de que es demasiado costoso atender las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

### **3.9. Impacto social de la discapacidad**

La discapacidad lleva implícita una limitación para llevar a cabo cualquier tipo de actividad laboral. Por lo general estas limitaciones son de tipo parcial, por ejemplo, una persona con una lesión en la mano se ve limitada para llevar a cabo actividades que involucren y este miembro como trabajar con el computador y operar herramientas o maquinarias, sin embargo, puede llevar a cabo actividades laborales que no ameriten ejecución de este tipo de movimientos.

La presencia de una discapacidad amerita una serie de acciones por parte del equipo



de salud. Es posible que sea necesario un tratamiento o terapia continua o incluso permanente, lo cual evidentemente incurre en un costo tanto para el paciente como para el Estado. Las personas que tienen algún tipo de discapacidad tienen derecho a llevar su vida en igualdad de condiciones que las personas sanas. Evitar personas deben tener igualdad de acceso a los servicios de salud, recreación, educación, así como a las actividades de tipo laboral acordes con sus restricciones.

Este tema no es sinónimo de tener una mala calidad de vida. Un manejo y tratamiento adecuado puede ayudar a que la persona tenga una buena calidad de vida, supere sus limitaciones y pueda reintegrarse a sus distintas actividades. Lamentablemente, años atrás, tal vez por falta de información, en algunos casos o en otros increíblemente a causa de la vergüenza, fue muy común que aquellas personas que sufrían de algún tipo de discapacidad sufriesen, por un lado, de la discriminación de la gente normal por llamarla de algún modo y por otro lado también de la propia discriminación de su entorno, que creía más conveniente su aislamiento por temor a que sufran.

La exclusión social como consecuencia de la discapacidad significa una falta de pertenencia en un contexto social determinado. Una persona que tiene discapacidad puede enfrentar limitaciones en la interacción con sus colegas de trabajo, compañeros de estudios y también con los miembros de la familia. Esto puede ser el resultado de alejarlos o de los estereotipos y las actitudes de la sociedad hacia la discapacidad. El impacto de la exclusión es que una persona con discapacidad puede carecer de apoyo social y habilidades sociales, como la comunicación, para hacerle frente a la discapacidad.



Por supuesto, ambas cuestiones contribuían a un aumento de esta discapacidad y al crecimiento de la angustia y la depresión del afectado. En tanto y por suerte, en las últimas décadas, muchos avances se han logrado al respecto, no solamente en las legislaciones de los países, incluyendo los derechos de aquellos discapacitados, sino también en el plano social, incluyéndolos en muchos ámbitos en los cuales, por sus problemas, eran excluidos, siendo el deporte uno de los que más hincapié puso a la hora de integrarlos y dándoles el mismo lugar que aquellos que no presentaban ninguna discapacidad.

La sociedad aún tiene estereotipos sesgados hacia las personas con discapacidad; el modo social de la discapacidad indica que el problema es con la actitud de la sociedad hacia la discapacidad y no con la persona con discapacidad. Hay aumento de los esfuerzos para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder fácilmente a la educación, empleo y entretenimiento sociales.

Sin embargo, el impacto de esto es que se ha traducido en la prestación de servicios separados para las personas con discapacidad y aquellos que no la tienen. De acuerdo con el modelo social de la discapacidad, esta segregación de los servicios y la limitación de acceso no es útil para las personas con discapacidad. Tampoco es útil para la erradicación de los estereotipos y la discriminación.

### **3.10. Instituciones que trabajan con personas con discapacidad**

Entre ellas se mencionan las siguientes:

- 
- a) Procurador de los Derechos Humanos a través de la (Defensoría de las Personas con Discapacidad),
- b) Procuraduría General de la Nación a través de la (Unidad de Ancianidad y Personas Discapacitadas),
- c) Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la (Sección de Atención al Trabajador Discapacitado),
- d) Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos (COPREDEH),
- e) Consejo Nacional para la atención de las Personas con Discapacidad (CONADI),
- f) Fundación Pediátrica Guatemalteca,
- g) Fundación Pro Bienestar del Minusválido -FUNDABIEM-,
- h) Comité Pro-ciegos y Sordo de Guatemala,
- i) Asociación Nacional de Ciegos de Guatemala,
- j) Asociación de Sordos de Guatemala (ASORGUA),

k) Asociación Guatemalteca de Apoyo al Limitado Físico (AGALFI),



l) Federación Guatemalteca de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad (FEDEGUAPA),

m) Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad (ASCATED),

n) Asociación Guatemalteca de Personas con Discapacidad Manuel Tot (AGPD),

o) Coordinadora de Organizaciones de Personas con Discapacidad de Guatemala (COPDIGUA).

## CAPÍTULO IV



### 4. Legislación relativa a la protección de las personas con discapacidad

Es importante destacar que los derechos de las personas con discapacidad se encuentran incluidos dentro los múltiples instrumentos tanto nacionales como internacionales en materia de derechos humanos, toda vez que éstos tienen como objetivo principal el procurar y conservar la dignidad humana en todas sus acepciones y ámbitos de la vida, incluyéndose la discapacidad; asimismo, tienen como función principal proteger, respetar y reivindicar los derechos del ser humano, en los cuales los Estados se obligan a la tarea fundamental de su protección.

En Guatemala, los derechos de las personas con discapacidad son reconocidos como un derecho fundamental de jerarquía constitucional por encontrarse regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala. El tema ha sido tratado desde diferentes puntos de vista a nivel nacional e internacional, por lo que en el presente capítulo se realiza un análisis de la legislación guatemalteca, extranjera y tratados internacionales cuyo tema aborda la problemática que poseen las personas con capacidades especiales en materia de derecho laboral.

#### 4.1. Legislación nacional

En el Estado de Guatemala no existe una ley que regule de forma específica el derecho laboral de las personas con capacidades especiales y que les permita la integración de



éstas a un trabajo digno para su realización personal, sin embargo, existen tratados internacionales que se preocupan por los derechos de las personas que poseen algún tipo de capacidad especial. Guatemala tratando de cumplir con una de sus obligaciones principales para con la sociedad internacional, ha tomado como base dichos tratados internacionales, haciendo un esfuerzo por dotar a la sociedad de normas legales indispensables referentes a las capacidades especiales.

Sin embargo, sólo se hace mención de los derechos de las personas que tienen alguna limitación, en Artículos aislados en normas generales, los cuales no tienen una fuerza legal para que ellos puedan ejercerlos y así obtener una verdadera oportunidad al trabajo sin discriminación, en este país se han emitido y aprobado una serie de disposiciones legales que han evolucionado conforme el paso del tiempo, reconociendo derechos económicos, sociales y culturales para las personas con discapacidad, destacando las normas que tienen plena vigencia en la actualidad y que se citan a continuación en virtud de su relevancia e importancia en materia de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

A continuación, se analizará y argumentará el marco legal nacional, de la siguiente legislación:

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

La Constitución Política de la República de Guatemala en los Artículos 1 y 2 del título I "La persona humana, fines y deberes del Estado" establece la responsabilidad que

tiene el Estado frente a todos los habitantes, garantizando la protección y el desarrollo, realizando el bien común como fin supremo.



Como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala es obligación principal y le compete con exclusividad al Estado de Guatemala el garantizar la protección y desarrollo a los habitantes. Cuando se habla de habitantes, con base en el Artículo 4 del mismo cuerpo legal, se refiere a toda la población sin excepción, ni distinción alguna, ya sea de raza, sexo, estado o limitación física, entre otras. Es aquí donde se establece que una persona con capacidades especiales tiene derecho a que el Estado le garantice protección y desarrollo como cualquier persona, y esto sólo se puede obtener a través de una normativa legal.

Con relación a los derechos humanos el Artículo 46 establece, la preeminencia de las convenciones y tratados internacionales, aceptados y ratificados por Guatemala, sobre el derecho interno; así como todos aquellos artículos que proclaman los derechos básicos de las y los guatemaltecos.

Es importante hacer hincapié que la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 53, establece que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas 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.

Bajo este parámetro es obligación del Estado proteger a los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, por lo que no puede condenárseles a la pérdida de un derecho adquirido legalmente bajo el argumento de que no cumplió determinado requisito.



Asimismo, establece en el Artículo 94 de la Constitución Política de la República de Guatemala lo relativo a las obligaciones del Estado sobre la salud y asistencia social, indicando la necesidad de acciones dirigidas a la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación que permitan el bienestar físico, mental y social para todos los habitantes de la nación.

El referido cuerpo legal regula en el Artículo 101 que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Es decir, las personas con capacidades especiales tienen derecho al trabajo digno y seguro según sus capacidades.

Por último, el Artículo 102 de este mismo cuerpo legal, hace referencia a los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, en la literal "c" hace referencia a la igualdad de salario para igual trabajo que sea prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; también en la literal "m" hace hincapié en la importancia y fomento al trabajo de las personas con minusvalía y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.

El Estado de Guatemala ha emitido y adoptado una serie de disposiciones legales que reconocen derechos sociales y, en particular, de las personas con discapacidad. La

Constitución Política de la República de Guatemala, establece el principio general que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno, por lo que tales tratados tendrán en el derecho interno valor supremo frente al resto del ordenamiento jurídico; en forma particular.



#### **4.1.2. Código de Trabajo**

El Código de Trabajo de Guatemala, es una norma ordinaria que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos; dicho cuerpo legal establece de forma general las disposiciones para que las personas tengan acceso al trabajo, sin hacer mención especial a los derechos de las personas con capacidades especiales al mismo.

El Código de Trabajo, en el Artículo 6 establece que sólo mediante resolución de autoridad competente dictada por motivo de orden público e interés social, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo; prohibiendo de forma expresa en su Artículo 14 bis; la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general.

El Artículo 15 del mismo cuerpo legal establece que los casos no previstos en el Código

de Trabajo, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, **se deben** resolver en primer término de acuerdo a los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre, o el uso local, en armonía con dichos principios.



El Artículo 151 del mismo cuerpo legal, indica en la literal a) prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas: el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona; salvo que, por la naturaleza propia del empleo, se requiera de una persona con determinadas características, previa autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

Así mismo, el Artículo 137 bis, adicionado por el Artículo 9 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la Republica de Guatemala, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica, a la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar académica y de cualquier otra índole.

Además, el Artículo 202 bis del Código Penal regula la discriminación de la siguiente manera: Discriminación. Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los tratados

internacionales en materia de Derechos Humanos.



Como se puede observar la discriminación está penalizada en el derecho interno, pero, aunque se trate de prohibir de una forma general, la discriminación en algunas situaciones se siguen considerando como actos discriminatorios en perjuicio de las personas con capacidades especiales; el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el pretender requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear a una persona debido a su capacidad especial, en virtud de ello cualquier persona que se sienta agraviada en sus derechos, puede hacer uso del artículo del Código Penal mencionado.

En el párrafo anterior, como fundamento legal para que cese la discriminación contra él mismo, no solo en el ámbito laboral sino también en todos los ámbitos sociales.

El Código de Trabajo es una ley específica que regula sobre el derecho de trabajo para todos los habitantes del territorio guatemalteco, pero en ningún momento estipula normas sobre el derecho laboral de las personas con capacidades especiales, se considera que debería tener una sección específica dentro de los regímenes especiales, para que éstos tengan una mejor calidad de vida.

Las personas con capacidades especiales son como cualquier ser humano, pero a la vez son también muy especiales, puesto que están dentro del grupo vulnerable de la sociedad y debido a sus limitaciones se convierten en víctimas activas de la

discriminación. Por ello la necesidad de regular los derechos y la forma de protección a los mismos, ya que carecen de resguardo legal.



#### **4.1.3. Ley de Atención a las Personas con Discapacidad**

Esta ley es de orden público, fue declarada de urgencia nacional y establece las bases jurídicas y materiales para evitar la discriminación de las personas con capacidades especiales, dando así los principios básicos que son irrenunciables, fortaleciendo derechos y deberes fundamentales de las personas con capacidades especiales. Así también, define el concepto de discapacidad para un mejor entendimiento.

La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto Número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala fue aprobada en 1996, en dicha ley se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad física, sensorial y/o psíquica (mental), en igualdad de condiciones para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país. Además, contempla varios objetivos que apuntan hacia la promoción y respeto de los derechos humanos, así como a evitar la discriminación, también busca fomentar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

A continuación, se detallan los objetivos contenidos en el Artículo 2 de dicho cuerpo legal:

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 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,
- f) Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
- g) Fortalecer los derechos y los deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
- h) Crear el ente con carácter de coordinador, asesor, e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.



- i) Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.
- j) Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
- k) Fortalecer los derechos y los deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
- l) Crear el ente con carácter de coordinador, asesor, e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.
- m) Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.

Luego de mencionar los objetivos se desarrollan una serie de Artículos que abarcan las obligaciones del Estado y la sociedad civil hacia las personas con discapacidad, la creación del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, también abarca conceptos como la educación, el trabajo, el acceso al espacio físico y medios de transporte, el acceso a la información y a la comunicación y el acceso a las actividades culturales, deportivas o recreativas de las personas con discapacidad.

La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto Número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, establece una serie de obligaciones para el

Estado y derechos particulares que deben ser garantizados y de los cuales debe gozar la persona que posea esas características físicas. Hace alusión a su derecho a la salud, educación, acceso al espacio físico y medios de transporte, acceso a la información y comunicación, acceso a actividades culturales, deportivas o recreativas.



El Artículo 12 regula la obligación del Estado de Guatemala de facilitar la creación de fuentes de trabajo, específicas para las personas con discapacidad, debiéndose adoptar las medidas necesarias para cumplir su fin con los recursos de que disponga y cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional.

El capítulo V de esta ley se desarrolla específicamente esta materia, garantizando la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de sus limitaciones; define lo que se consideran actos de discriminación, como lo es el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.

Además, hace especial énfasis en la capacitación de personas con discapacidad mayor de 18 años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral, así como de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban.

Esta capacitación procura que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo

con sus condiciones físicas; el servicio de readaptación, colocación y reubicación es proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará el servicio con profesionales calificados en dicha materia.



En el Artículo 34, el Estado se obliga a garantizar y facilitar fuentes de trabajo para las personas con discapacidad, a efecto de que éstas tengan un empleo adecuado que les permita desarrollarse integralmente. Considero que esta circunstancia, hoy en día, no se cumple.

Los Artículos 39, 40 y 41 preceptúan que las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social; tienen derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, legalmente establecido, debiendo ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales, todo en consonancia con el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como la sección octava del capítulo II que regula los derechos sociales.

Asimismo, es importantísimo acotar que no se hace referencia a la reinserción de trabajadores que han sufrido de una limitación física, mental o sensorial como consecuencia de su trabajo, es decir, de la opción que tiene el trabajador de regresar a laborar dentro de la misma empresa o bien, derecho a recibir una pensión en razón de sus limitaciones.

Es necesario crear normas coercitivas y obligatorias que resalten la obligación de contratar una determinada cantidad de personas con capacidades especiales, en relación al número de trabajadores de cada lugar de trabajo; así como las consecuencias que sufrirán si no cumplen las normas que la ley establece y por supuesto que traigan inmerso beneficios para las dos partes tanto del patrono como del trabajador, de esta manera no se violenta el principio de la libre contratación laboral y ningún otro principio laboral o derecho fundamental.



#### **4.1.4. Ley de Servicio Civil**

La Ley de Servicio Civil, es una ley ordinaria de orden público que tiene por objeto regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar justicia, estímulo en su trabajo y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración personal.

Esta ley preceptúa las garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme a las necesidades y posibilidades del Estado, pero de una forma muy general establece el derecho al trabajo, sin hacer mención a la protección de las personas con capacidades especiales ni mucho menos el derecho que tienen éstas específicamente al trabajo.

Esta ley contiene normas específicas que desarrollan objetivos y principios que garantizan al Estado la eficiente operación de los servicios públicos y así afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del mismo.

En el Artículo 3 establece que todo guatemalteco tiene derecho a optar cargos públicos y a ninguno de impedírsele el ejercicio de este derecho; este Artículo se basa en el principio de igualdad, sin embargo, las personas con capacidades especiales ven limitado este derecho, cabe destacar que sí existen personas con capacidades especiales que están en la lucha de romper con este paradigma, un ejemplo claro es el señor Presiente constitucional Alejandro Giammattei.



#### **4.1.5. Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción**

En la Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción Decreto Número 16-2008 del Congreso de la Republica de Guatemala, establece en el Artículo 2, que para la implementación de la Política Nacional de Discapacidad y su Plan de Acción, todas las entidades del Estado, Ministerios, Secretarías y el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, de acuerdo a su especialidad y competencia, deberán implementar planes, programas y proyectos específicos basados en las metas y objetivos del Plan de Acción de la Política Nacional en Discapacidad.

La implementación de las acciones deberá procurar la participación de las entidades y/u organizaciones de y para personas con discapacidad a nivel nacional, asignando los recursos materiales, técnicos y financieros necesarios para su ejecución.

Según Artículo 3, uno de los aspectos que regula, son las acciones para la implementación de la Política Nacional de Discapacidad y de su Plan de Acción que deben estar orientadas desde la prevención de deficiencias generadoras de

discapacidad, la prestación de servicios de rehabilitación integral, de educación, acceso a la capacitación y el empleo, acceso confortable y seguro a espacios físicos y a medios de transporte, así también a las fuentes de información, la recreación, los deportes y la cultura, entre otros.



Otro de los aspectos a regular es que el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, como ente coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad, será la entidad responsable de la coordinación de la Política Nacional en Discapacidad, a través del plan de acción respectivo, para lo cual coordinará y asesorará a los ministerios, secretarías, y demás entidades del Estado, debiendo presentar a la sociedad guatemalteca informes anuales de avances en el logro de las metas propuestas y su respectiva ejecución presupuestaria.

Los Consejos de Desarrollo y gobernaciones departamentales, incorporarán el tema de la discapacidad de manera integral en sus agendas de trabajo, procurando la conformación de las redes nacionales de personas con discapacidad y sus familias, para que éstas asuman la representación del sector en los distintos espacios de toma de decisiones, fortaleciendo la participación ciudadana. Según Artículo 5 del mismo cuerpo normativo.

El presente ordenamiento jurídico en su Artículo 6 regula que el Congreso de la República de Guatemala deberá crear la Comisión de Asuntos sobre Discapacidad, la cual deberá velar porque el tema de discapacidad sea transversal en todas las comisiones del legislativo y asesorará el desarrollo de iniciativas de ley que fortalezcan

la participación social de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones



El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad deberá desarrollar una tarea de coordinación estrecha con la comisión del Congreso de la República de Guatemala, a efecto de impulsar las medidas legislativas que se estimen convenientes para el desarrollo de las políticas en materia de discapacidad.

La Comisión respectiva del Congreso de la República de Guatemala deberá impulsar la revisión, actualización, reformas y derogatoria de leyes, decretos y acuerdos, para que sean compatibles con las necesidades y aspiraciones de vida de las personas con discapacidad y sus familias, especialmente aquellos que sean lesivos a su dignidad o limiten su participación en gestión, administración y organización de los servicios y programas de apoyo a las personas con discapacidad, y cuyos financiamientos provengan de aportes estatales, recaudaciones a través de rifas o loterías, donaciones o financiamiento de la cooperación internacional.

#### **4.2. Legislación internacional**

A nivel internacional existe una enorme preocupación por la protección de los derechos laborales de personas con capacidades especiales, es por ello que se han desarrollado varios tratados y convenios internacionales, Guatemala ha ratificado la mayoría. Lo más importante es que todos poseen un gran valor en el momento de establecer políticas y estrategias para personas con capacidades especiales. Es conveniente comentar que la protección de la discapacidad surge de los instrumentos internacionales en materia

de derechos humanos, los que inicialmente crearon una relación proteccionista, circunstancia humana que ha sido regulada en la normativa guatemalteca.



#### **4.2.1. Convención Americana sobre Derechos Humanos**

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida también como el Pacto de San José, por haber sido suscrita en esa ciudad costarricense, se encuentra vigente desde 1978. Los derechos reconocidos en dicha convención deben ser respetados y garantizados por los Estados partes y debe existir, por lo que, dentro del ordenamiento legislativo de cada uno de ellos, deben consagrarse los mecanismos necesarios para hacer efectivos los mismos; de no ser así, cada Estado está comprometido a subsanar tal deficiencia.

Uno de sus fines es obligar a que cada Estado parte desarrolle de forma progresiva los derechos contenidos en el pacto descrito en el apartado anterior, de conformidad con sus posibilidades.

#### **4.2.2. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad**

Esta convención fue aprobada por Guatemala, el 7 de junio de 1999. El objetivo primordial de esta convención es la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.



De igual manera, regula medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios, faciliten el transporte, la comunicación y el acceso, eliminando los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad.

Se establece que se debe trabajar prioritariamente la prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles, el tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad y la sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

En cuanto al trabajo, en su artículo III, regula que debe adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Para dar seguimiento a los compromisos adquiridos en esta convención se establece un Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas



con Discapacidad, integrado por un representante designado por cada Estado parte, así también los Estados partes deben cooperar entre sí para contribuir a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y colaborar de manera efectiva en la investigación científica y tecnológica relacionada con la prevención y todo en cuanto a la eliminación de la discriminación de personas con capacidades especiales.

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

Esta convención, fue organizada por las Naciones Unidas, a través de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala, por medio de un foro realizado por el CONADI, el 22 de mayo del 2008, su objetivo es reforzar e incentivar de una forma más elevada los derechos de las personas con discapacidad, así como atenuar las desventajas sociales, promover la igualdad de oportunidades y vencer el estrecho vínculo que existe entre discapacidad, pobreza y exclusión social.

En ella se regula la discapacidad como una condición a la que está sujeta la persona, haciendo alusión a la persona como sujeto de derechos, la cual tiene una circunstancia que es la discapacidad, o bien llamada capacidad especial.

Dicha convención establece obligaciones específicas como adoptar medidas para sensibilizar a la sociedad, luchar contra los estereotipos, promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con



discapacidad o disponer de medidas de accesibilidad que aseguren el acceso al entorno físico, al transporte y servicios públicos o eliminando obstáculos y barreras para que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente, son algunas de los avances más significativos de la convención.

En cuanto al Derecho de Trabajo, en su Artículo 27 regula que los Estados partes deben reconocer el derecho a las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones.

Esta convención regula las medidas pertinentes que los Estados partes deben adoptar para promover y salvaguardar el ejercicio del derecho al trabajo, las cuales son en cuanto a prohibir la discriminación por motivos de raza, proteger en igualdad de condiciones el derecho al trabajo, la remuneración y permitir a este sector de la población el acceso efectivo a programas generales de orientación técnica, vocacional, colocación y formación profesional, así también alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

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

Esta Convención y su protocolo facultativo, fueron adoptados por las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, y aprobados en Guatemala mediante el Decreto Número 59-2008 del Congreso de la República de Guatemala. Por lo anterior y derivado de los conceptos expuestos, se establece que la discapacidad es aquella deficiencia y/o restricción física, mental, intelectual o sensorial que sufre alguna persona, ya sea de



forma temporal o permanente, que le limita actuar libremente como cualquier otra persona en el medio social al que pertenece; sin embargo, que puede incluirse plenamente dentro de la sociedad en todos sus ámbitos.

El propósito de esta convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

En relación a las personas con capacidades diferentes, el Estado de Guatemala a suscrito la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el cual ha tomado un Protocolo Facultativo, que proclama la libertad, la justicia y la paz en el mundo, y que tienen como objetivo el reconocimiento de la dignidad, el valor inherente y los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos.

Este tema evoluciona constantemente a raíz de la exclusión laboral entre las personas con capacidades diferentes y las actitudes que en el entorno evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en los ámbitos laborales, personales, sociales, culturales, entre otros.

El valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con capacidades diferentes, es enormemente importante, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y libertades fundamentales por las personas con capacidades diferentes, tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas con avances significativos en el desarrollo económico, social y humano en la sociedad.



Es importante establecer que: en cuanto al derecho guatemalteco en materia laboral se debe especificar un régimen especial para las personas con capacidades diferentes, siendo este un aspecto de suma importancia para un desarrollo ideal.

#### **4.2.5. Convenio Número 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación)**

Este convenio es específico en cuanto a la discriminación y en el Artículo 1 establece que, para los efectos del convenio, el término discriminación comprende:

- a. cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

El presente convenio obliga a los Estados partes a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. La finalidad de este convenio es que los seres humanos sin distinción de raza, sexo, credo o capacidad,

tienen derecho a procurar su desarrollo espiritual y bienestar material de una manera digna y con igualdad de oportunidades.



#### **4.2.6. Convenio 122 Sobre la Política de Empleo**

Tal y como lo establece expresamente el presente convenio, en su Artículo 1, el objeto es estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

En cuanto al contenido del presente convenio, trata específicamente sobre la política de empleo y establecer programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida para todos los seres humanos sin ninguna discriminación.

La política de empleo que se refiere deberá tender a garantizar:

- a) Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
- b) Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c) Que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le



convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Así también, menciona sobre los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo miembro deberá determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos, así también tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

#### **4.2.7. Convenio 159 de Organización Internacional de Trabajo Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas**

El preámbulo del presente convenio menciona que tomando en cuenta que, desde la adopción de la recomendación sobre la adaptación y la readaptación de los profesionales inválidos en el año de 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación. Hace mención que la conveniencia de adoptar normas internacionales al respecto para tener en cuenta, en especial la necesidad de asegurar tanto en zonas rurales como urbanas la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración a la comunidad.

El convenio data de 1993, que ha sido ratificado por Guatemala y actualmente está



vigente, el Artículo 1 de este convenio expresa que, para los efectos del mismo se entiende por persona inválida: "Toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida."

Este convenio establece que los Estados partes mediante la legislación nacional y otros métodos conformes con las condiciones y prácticas nacionales deberán adoptar medidas necesarias que se establecen en este convenio para la readaptación profesional y el empleo de personas con capacidades especiales, adoptando de este modo medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesional, colocación y empleo, a fin de que las personas inválidas puedan lograr, conservar un empleo, y progresar en el mismo, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Dentro de los principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas, todo miembro de este convenio, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas; dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

Del preámbulo del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo se extrae que se consideró, para la adopción del mismo, los progresos en las medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las

personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad, lo cual avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad.



#### **4.2.8. Declaración Universal de los Derechos Humanos**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, se considera como el instrumento internacional pionero en materia de protección a derechos humanos, por fundamentarse en la noción que los derechos fundamentales de cada persona deben ser garantizados; previo a ella, se aplicaba el criterio que únicamente se debían reconocer aquellos derechos que fueran establecidos en el ordenamiento legislativo de cada Estado.

El contenido del mismo señala los derechos básicos de cada ser humano, incluyendo el derecho de igualdad y a la dignidad; además, establece la universalidad de estos derechos, es decir, que los mismos son aplicables a todos, sin que puedan ser obviados.

A pesar que dicha declaración no tuvo mayor trascendencia en el ámbito jurídico, con base en esta se adoptaron los pactos donde se encuentran los derechos de primera y segunda generación, es decir el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el



Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos ratificados por Guatemala, mismos que contemplan los derechos anteriormente mencionados; y en caso de incumplimiento de los mismos, cualquier persona puede abocarse a la Corte Internacional de Justicia.

Asimismo, en los Artículos 23 al 25 regula lo relativo al trabajo, estableciendo que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, la igualdad de salario, el desempleo, la discriminación y derecho al descanso, entre otros. También regula que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure tanto a la persona individual, como a su familia, la salud y el bienestar, en especial la alimentación, el vestido, vivienda, trabajo y servicios esenciales, teniendo los mismos derechos a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, entre otros.

#### **4.2.9. Declaración de los Derechos del Retrasado Mental**

La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas adoptó, el 20 de diciembre de 1971, la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, que instituyó los parámetros para la defensa de dichos derechos con la implementación de medidas a nivel local y global, buscando como fin primordial la equidad.

La declaración establece que las personas con discapacidad mental gozan, dentro de determinado contexto, de los mismos derechos que tienen las demás personas, entre ellos: derecho a la educación, una debida atención médica, la seguridad social y



económica, acceso a tribunales de justicia y una protección contra la explotación que las personas con discapacidad mental se incorporen en las actividades de la sociedad, prefiriendo que convivan con sus familias. Persigue la adopción de políticas que logren la integración de las personas con discapacidad mental, en la comunidad.

#### **4.2.10. Declaración de los Derechos de los Impedidos**

La Declaración de los Derechos de los Impedidos fue adoptada por la Organización de Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1975 e impulsa la protección de estos derechos en todos los ámbitos, buscando que se observen los derechos políticos, además de los civiles, de todas las personas con discapacidad.

Persigue la implementación de todas aquellas providencias que lleven a su autosuficiencia y su protección contra la discriminación además de afirmar que toda persona con discapacidad debe gozar de los mismos derechos que las demás personas, especialmente con respecto a los derechos a la educación, atención médica, seguridad económica, siendo la integración en sociedad otro componente principal en esta declaración.

Esta declaración fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1975, y ratificada por Guatemala en 1983, define el concepto de impedido como aquella persona incapacitada de subvenir por sí misma en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales.

#### 4.2.11. Declaración de los Derechos de la Persona Sorda y Ciega



Esta declaración aprobada el 16 de septiembre de 1977 por la Conferencia Mundial Helen Keller, establece en sus Artículos 1 al 9 que toda persona sorda y ciega ha de tener la posibilidad de disfrutar de los derechos universales que se garantizan a todos los seres humanos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los derechos que se reconocen a todas las personas impedidas en la Declaración de los Derechos de los Impedidos.

Así también derecho a esperar que todos los gobiernos, administradores, personal de enseñanza, readaptación y el público en general reconozcan, respeten sus capacidades y sus aspiraciones de llevar una vida normal en el seno de la comunidad y su aptitud para hacerlo.

Toda persona sorda y ciega tiene derecho a recibir la mejor atención y asistencia médica posible para la recuperación de la vista y del oído. Así como los servicios necesarios para utilizar la capacidad visual y auditiva que aún tengan, incluso la provisión de los instrumentos ópticos y auditivos auxiliares más eficaces, el tratamiento fonético, cuando proceda y otras formas de readaptación encaminadas a asegurarle el máximo de independencia.

Así también, derecho a gozar de la seguridad económica que le garantice un nivel de vida satisfactorio y a obtener un trabajo adecuado a su capacidad y aptitud o a dedicarse a otras tareas útiles, para las que se facilitarán la educación y la capacitación

necesaria.



#### **4.2.12. Declaración de Beijing sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

Especial atención merece la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta Convención y su Protocolo Facultativo fueron aprobados en diciembre de 2006 en la sede de la Organización de las Naciones Unidas en Nueva York.

Esta convención tiene el propósito de servir como el punto de referencia para que los Estados incluyan en su legislación interna una normativa que permita un mejor acceso a la educación y empleo para las personas con discapacidad, incluyéndole sistema de salud. Busca que los Estados crean una regulación interna que habilite la posibilidad de que las personas con discapacidad accedan, sin obstáculos físicos o sociales, los medios de transporte público. De esta manera se lograría garantizar el derecho de igualdad de dicho sector de la población.

#### **4.2.13. Declaración del decenio de las Américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad 2006-2016**

El objeto de esta declaración es de dar visibilidad a la realidad que viven las personas con discapacidad, reforzar la voluntad política de los gobiernos y atraer recursos humanos, técnicos y económicos de la cooperación internacional, mediante acciones

hemisféricas y/o regionales concertadas para el logro de cambios sustantivos para mejorar su calidad de vida.



Establece también la necesidad que durante el decenio señalado (2006-2016) se emprendan programas, planes y acciones para alcanzar la inclusión y la participación plena en todos los aspectos de la sociedad de las personas con discapacidad; se ejecuten programas sociales, políticos, económicos, culturales y de desarrollo.

#### **4.2.14. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), vigente desde mil novecientos setenta y seis, y para la República de Guatemala desde mil novecientos ochenta y ocho, forma parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos y regula lo referente a los denominados derechos de segunda generación, incluyendo las garantías necesarias para el debido respeto a los derechos que señala en su título, además de los derechos a la educación, la salud y los de índole laboral.

#### **4.2.15. Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad**

Esta resolución fue aprobada por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993, establece normas estandarizadas y uniformes que regulan la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad, en sus primeros artículos hace mención de los requisitos para la igualdad en la participación.



Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad son un instrumento normativo y de acción sumamente importantes para las personas con discapacidad en virtud que éstas son las bases para la cooperación técnica y económica entre los Estados, las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales.

Cabe mencionar que uno de los aspectos regulados en el presente cuerpo normativo, es que los Estados deben basar su actuación en los principios de responsabilidad, acción y cooperación, y de esta forma reconocer que las personas pueden ejercer de forma individual sus Derechos Humanos, especialmente en materia de empleo.

## CAPÍTULO V



### **5. Discapacidad como factor de discriminación en los centros de trabajo en la República de Guatemala**

Las personas con discapacidad sufren todo tipo de situaciones discriminatorias cuando buscan integrarse en el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo como en su promoción profesional, en la conciliación de su vida familiar y personal, en la adaptación del puesto de trabajo, en la movilidad, en la consideración de género y en los aspectos retributivos.

Las personas con discapacidad son etiquetadas, estigmatizadas, marcadas de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad; esto ha generado, actitudes de rechazo, lastima, angustia e incomodidad, también conductas de sobreprotección familiar, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

El Estado de Guatemala garantiza el derecho al trabajo a las personas sin discriminación alguna; las normas constitucionales que consagran derechos fundamentales y programáticos a favor de los discapacitados, junto con la consagración positiva, que permiten establecer los derechos de este grupo de personas desde diferentes ámbitos, bien como sujetos integrantes de la comunidad que tienen derecho a un trato preferencial, bien en su condición de trabajadores dentro del marco de una relación de trabajo dependiente o como afiliados al sistema de seguridad social.



En la sociedad guatemalteca, a la persona que sufre algún tipo de discapacidad, se le considera una persona inútil, lo cual se refleja en la vida social, cuando han sido excluidos de los servicios sociales, lo que dificulta su integración. En Guatemala existen varias leyes de carácter nacional e internacional con que protegen a las personas con discapacidad, pero lamentablemente no ha tenido un efecto deseado en cuanto a proteger el Derecho Humano al Trabajo para las personas con discapacidad.

En materia de trabajo, no existen marcos normativos que regulen la integración a la sociedad y atiendan a las personas que adolecen determinadas discapacidades que se encuentran aptas para el trabajo, lo cual perjudica a este sector, que va en incremento, y haciendo una revisión a las normas de trabajo, se ha hecho muy poco, respecto a determinar las formas de integración laboral de las personas con capacidades diferentes, problemática que no es reciente, sino que adolece desde hace mucho tiempo, lo que constituye una forma de discriminación.

El derecho que tienen las personas con capacidades especiales a no ser discriminadas, es un derecho universal, que no solo se encuentra contenido en instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos, como en la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes ordinarias. Las personas con discapacidad en Guatemala, sufren aislamientos, discriminación y violaciones constantes en sus derechos fundamentales, siendo en el caso del Derecho Humano al trabajo.

Actualmente el Código de Trabajo guatemalteco no regula entre los trabajos de régimen especial el trabajo de las personas con discapacidad, siendo este una falta de



seguridad jurídica para esta clase de personas. En Guatemala no se previene un control para la atención de servicios públicos de personas discapacitadas, además de persistir la discriminación hacia ellos.

El marco normativo que regula la protección a las personas con discapacidades o capacidades diferentes, es muy limitado, y recientemente, ha habido intentos por parte de los gobiernos de turno en mejorar la situación, sin embargo, los avances han sido pocos que en ningún modo favorecen a las personas que adolecen discapacidades y su integración social.

### **5.1. La discapacidad y el trabajo**

Es importante establecer que, entre la discapacidad y el trabajo, pareciera que no existe relación, y esto pudiera pensarse en tiempos atrás, es decir, que una persona que era incapaz, o que adolecía de alguna incapacidad, no era competente para trabajar, y no era tomada en cuenta. Aun, en la actualidad, conforme las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística, se considera a la población económicamente activa, la que trabaja, y dentro de ella, dista mucho determinar que sucede en el caso de las personas que sufren incapacidades y que pudiera ser que se encuentren aptas para desempeñarse en un puesto, pero que no son tomados en cuenta.

En ese orden de ideas, apelando a la rentabilidad y productividad que busca el patrono o empleador el hecho de que cuente en su empresa con personal con incapacidades no le es muy rentable y de hecho no lo hace en la actualidad, sin embargo, como se verá

en el caso de la legislación comparada, esto es diferente y debiera ser ejemplo para la sociedad guatemalteca.



Por otro lado, en el terreno del ejercicio de los derechos fundamentales de las personas, que es deber del Estado garantizar, es una realidad incontestable que el derecho al trabajo y el acceso al mismo de las personas con discapacidad es uno de los temas que mayor preocupación presenta a nivel inclusión social. En los últimos 10 años aproximadamente, se puede apreciar un avance significativo, tanto en el ámbito internacional como nacional, en la responsabilidad social empresarial, pero teóricamente, específicamente vinculada con la diversidad de la contratación de trabajadores en el mercado laboral competitivo.

En tal sentido se puede apreciar que, si bien no ha sido en forma generalizada, la empresa y en particular, los empresarios han comenzado a abrir sus puertas a la contratación de personas con discapacidad. Esto último, se puede fácilmente apreciar en las entidades públicas. En la realidad guatemalteca, no se ve reflejada la creación de organismos gubernamentales específicos, vinculados con la colocación y contratación de personas con discapacidad en condiciones de trabajar, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El problema de las personas con capacidades diferentes continúa, pese a esos relativos avances que se han señalado anteriormente. El problema más grave, independientemente de que no se regule nada al respecto en el Código de Trabajo, por ejemplo, es el hecho que, frente a los requerimientos laborales de las personas con



capacidades diferentes, se debe señalar como un nuevo problema por afrontar, **que se** suma a la falta de posibilidades de empleo, el hecho de que el pedido de personal con discapacidad, en la mayoría de los casos requiere que el mismo posea un perfil universitario, terciario o técnico.

Sin embargo, estas capacitaciones presentan barreras para las personas con discapacidad desde el sistema educacional que no prevé la posibilidad de medios accesibles (barreras arquitectónicas edilicias, falta de ayudas técnicas para personas sordas y ciegas, entre otras), generando que en la mayoría de los casos desistan de continuar los estudios, limitando las posibilidades de acceder a mejores puestos laborales.

En síntesis, debe existir un compromiso por parte del sector público y la sociedad civil para que se creen los mecanismos adecuados para ampliar el mercado laboral para los trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, al contrario de lo que se debe hacer, se crea un círculo cerrado en el que las empresas no tienen ningún interés en contratar a personal con discapacidad, y en todo caso, las pocas entidades o instituciones que existen, solicitan personal con discapacidad idóneo y capacitado, pero las personas con discapacidad no logran acceder al nivel de estudios requerido debido a las barreras existentes en los sistemas educativos, que sería otro tema de analizar respecto a las pocas o nulas posibilidades que tienen las personas con capacidades diferentes en el tema de la educación formal y de la capacitación técnica.



Este es hoy el gran desafío que debe afrontar la sociedad guatemalteca, puesto que el problema de las personas con discapacidad va en aumento conforme las estadísticas a las cuales ya se ha referido. Por ello, es imprescindible adecuar los establecimientos educacionales para que las personas con discapacidad puedan acceder a los medios educativos de nivel superior, que les permitan capacitarse a la par de los demás.

Finalmente también es necesario generar conciencia en ambos actores: en primer lugar, en la persona con discapacidad que muchas veces se abate fácilmente ante la idea de proseguir sus estudios, más allá del nivel secundario, lo que le permitirá aspirar a mejores cargos laborales, y en segundo lugar que todas aquellas empresas que aún no han contemplado la posibilidad de contratar trabajadores con discapacidad entiendan que estas personas pueden resultar tan útiles como aquellas que no poseen ninguna discapacidad. Esto último, como se propone en el presente trabajo debe ser de carácter obligatorio.

## **5.2. La necesidad de valorar el Derecho Humano al trabajo de la persona discapacitada**

La necesidad de valorar los derechos humanos de las personas, se hace cada día más relevante y principalmente para las personas con discapacidad física, siendo el caso del presente trabajo de graduación en cuanto tener derecho a un trabajo y salario igualitario; la necesidad es eminente ya que muchas personas sufren violaciones a sus derechos humanos. El derecho humano al trabajo es fundamental para todas las personas y también para las personas discapacitadas ya que ellas son las principales



víctimas en cuanto a la vulneración de los derechos humanos.

A lo largo de la historia esta clase de personas han sufrido humillaciones y discriminaciones que los excluyen en todo derecho que es reconocido plenamente por el Estado de Guatemala y por la Constitución Política de la República de Guatemala, ante ello se hace necesario que se valoren los derechos humanos de las personas discapacitadas, siendo el objetivo principal del presente trabajo de graduación.

Por lo tanto, el respecto de los derechos humanos es fundamental, en virtud que todas las personas discapacitadas para vivir en manera plena necesitan que sean valoradas en cuanto al ejercicio de los mismos. Para obtener esta valoración se hace necesario buscar cualquier mecanismo tanto jurídico y social que permitan que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que las personas que viven una vida normal y con muchas oportunidades.

### **5.3. La creación de actividades de trabajo**

Las personas con discapacidades no son un grupo homogéneo; pueden tener una discapacidad física, o una discapacidad sensorial, intelectual o mental. La discapacidad puede ser de nacimiento o surgida en su infancia, en la adolescencia o más tarde, durante la educación posterior o en el empleo.

El padecimiento de una discapacidad puede tener un impacto pequeño sobre su capacidad de trabajar y a la hora de tomar parte en la sociedad, o ésta puede tener



mayor impacto y requerir importante apoyo y asistencia. En todo el mundo, las personas con discapacidades participan y contribuyen al mundo del trabajo a todos los niveles. Sin embargo, muchas personas con discapacidades que desean trabajar no tienen la oportunidad de trabajar debido a muchas barreras.

El desempleo entre las personas con discapacidades en edad de trabajar es mucho más elevado que para los individuos en edad de trabajar, con tasas tan elevadas.

Mientras se reconoce que el crecimiento económico puede inducir a mayores oportunidades de empleo, el repertorio subraya las mejores prácticas que permiten a los empleadores usar las habilidades y el potencial de las personas con discapacidades en el marco de las condiciones nacionales existentes.

Es preciso hacer hincapié, en el sentido, es cada vez más aparente que las personas con discapacidades no sólo realizan una contribución valiosa a la economía nacional, sino que su empleo también reduce el costo de las prestaciones de invalidez y puede reducir la pobreza. Desde el punto de vista de la empresa es beneficioso emplear a personas con discapacidades, ya que a menudo están capacitadas para un empleo específico.

Es importante mencionar que los empleadores también se pueden beneficiar de contratar a trabajadores con discapacidades, manteniendo en el empleo a aquellos que han contraído una discapacidad, ya que conservan las valiosas competencias adquiridas a través de la experiencia adquirida en el empleo y a través de la formación orientada al empleo.



#### **5.4. El trabajo protegido para las personas discapacitadas**

Es una realidad de la sociedad guatemalteca que la Ley de Atención de Personas con Discapacidad, establece el derecho al trabajo de personas con discapacidad, pero no establece el mecanismo ni la obligatoriedad de contratarlas, ni crear actividades laborales específicas para ellos en el sector privado y público, lo cual, siendo una discrecionalidad de las empresas privadas, no permiten que ese derecho sea positivo.

Las personas con alguna enfermedad o lesión que les marca la vida como una persona con discapacidad, no pierde su condición de persona y por ello sigue siendo sujeto de derechos y obligaciones que le reconocen las leyes. Los empleadores no respetan el derecho a la Igualdad en el trabajo, porque considera un estorbo la contratación o creación de una actividad laboral para una persona discapacitada.

El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADI), fue creada como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad, pero en la actualidad, no es funcional, al no existir apertura del sector productivo del país e incluso el propio Estado.

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



colocación laboral para estas personas con discapacidad.

Una persona con discapacidad, debería ser evaluada por el empresario y por el propio Estado a través de la Oficina Nacional del Servicio Civil, para desarrollar y aspirar a algún puesto de trabajo, ya que muchos aún gozan de la mayoría de sus facultades mentales y físicas, que le permitan aspirar a un puesto de trabajo, tiene el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como trabajadores.

El problema se enmarca en la necesidad de establecer cuáles son los efectos jurídicos de la palabra discapacidad en el derecho del trabajo, en el territorio nacional, determinando los factores que Inciden en la falta de oportunidades laborales para personas con alguna discapacidad.

### **5.5. La apertura de puestos de trabajo protegido**

Se comprueba la hipótesis planteada, al determinarse que existe la necesidad de aperturar como mínimo dos puestos de trabajo para personas con discapacidad en aquellas empresas con más de treinta trabajadores. El Estado debe implementada como política empresarial y estatal, para positivizar el empleo de personal discapacitado, que el trabajo protegido de las personas con discapacidad sean la alternativa de Integración social y económica de este sector de la población a la sociedad guatemalteca.

Es innegable que existe la necesidad de determinar legalmente, la obligación de



aperturar dos puestos de trabajo para personas con discapacidad en aquellas empresas con más de treinta trabajadores, debe ser implementada como política empresarial y estatal, para positivizar el empleo de personal discapacitado.

Los planteamientos tradicionales, centrados en la asistencia y en la recuperación de las capacidades funcionales, han ido siendo sustituidos por otros que destacan mucho más la identificación y la eliminación de los diversos obstáculos a la igualdad de oportunidades y a la plena participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida. Se abre paso el convencimiento de que, si se modifica la forma en que se organiza la sociedad, se podrá reducir considerablemente la marginación de las personas con discapacidad, incluso eliminar los obstáculos a que se enfrentan.

La falta de determinación legal de los diferentes tipos de discapacidad, deficiencia, minusvalía, limita la integración social y laboral de dichas personas, a quienes se considera incapacitadas para desarrollar actividades laborales, así como su participación en actividad de índole cultural y social. Lo anterior derivado de que no solo es la falta de ofertas de empleos, sino toda el romper con diferentes barreras arquitectónicas y sociales, que dificultan hablar de derecho del trabajo para las personas con discapacidad.

#### **5.6. La oferta laboral para la persona discapacitada**

El falso reconocimiento o la falta de reconocimiento de oportunidades laborales, puede causar daño u opresión. Por otro lado, la situación de negación, rechazo o menosprecio



en el ámbito laboral que experimentan las personas con discapacidad, se llama discriminación, tiene una raíz común que las hermana con otros grupos minoritarios que también experimentan otras formas de opresión y discriminación.

La afirmación que comentamos señala la idea que la exclusión, como fenómeno social laboral, no se podrá superar si las personas con discapacidad no la enfrentan de manera conjunta o en alianza con los otros grupos minoritarios que también son sujetos de discriminación. Es una realidad que, en el sector público y privado, no existe obligación legal de crear puestos de trabajo para personas con discapacidad, mucho menos su contratación, lo cual limita el optar a un empleo.

Es innegable que existe urgencia de reconocer y regular el respeto al derecho del trabajo de los discapacitados, pero no sólo por el respeto de ese derecho, sino también de los derechos y garantías constitucionales, permitiéndoles ganarse el sustento para su núcleo familiar y sentirse útil. El Estado debe implementar una política de Estado, que garantice la apertura del sector productivo del país, para el empleo de este tipo de población.

El derecho a emplearse en alguna entidad del sector privado, no como facultad del patrono de otorgar el empleo, sino como obligatoriedad de crear actividades dentro de la empresa que puedan ser desarrolladas por personal discapacitado, claro está que el mismo pueda ser desarrollado por el trabajador.

Sufrir de discriminación en Guatemala en diferentes contextos, es tan común y tan real



que, a pesar de lo que reza la Constitución Política de la República de Guatemala que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declarar de interés nacional su atención medico social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

Es una realidad que, aunque existan leyes, tratados, convenios, pactos, declaraciones, acuerdos, etcétera, a nivel mundial, es triste comprobar el bajo porcentaje referente a justicia social y a la paupérrima existencia de legislación laboral y máxime en el contexto del guatemalteco discapacitado sordo.

En el contexto del campo laboral, se comprueba la discriminación que sufre el discapacitado sordo, para quien es casi imposible mantener una autoestima elevada, él como todo guatemalteco tiene derecho a pretender un mejor nivel de vida, aspirar a un mejor trabajo, elevar su nivel académico y económico; es decir, verse realizado en forma integral. Pero al investigar sobre cuáles son sus fuentes de trabajo, su nivel de vida, su status social y todo lo que implica cubrir sus necesidades básicas, el discapacitado sordo siempre ha sido discriminado.

### **5.7. Las fuentes de trabajo para personas discapacitadas**

La persona con discapacidad, debería ser evaluada por el empresario y por el propio Estado a través de la Oficina Nacional del Servicio Civil, para desarrollar y aspirar a algún puesto de trabajo, ya que muchos aún gozan de la mayoría de sus facultades



mentales y físicas, que le permitan aspirar a un puesto de trabajo, tiene el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como trabajadores.

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

Debe comenzarse a descubrir este potencial, formulando políticas y programas dirigidas a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados durante su vida laboral y a facilitar la reincorporación a la vida activa de aquellos que han perdido su empleo como consecuencia de sus discapacidades.

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

Estos obstáculos están impidiendo que las personas con discapacidad encuentren un trabajo que les permita ganarse dignamente la vida, atender las necesidades de sus familias y contribuir a la economía nacional. Lo anterior supone un gran despilfarro y una enorme pérdida, no sólo para las personas con discapacidad y sus familias, sino

también para los empresarios y para el conjunto de la sociedad.



La apertura del sector estatal y empresarial, debe ser regulada en forma obligatoria, para que puedan crearse actividades que den la oportunidad de trabajo a las personas discapacitadas, por supuesto de acuerdo a sus aptitudes y destrezas, por medio del cual pueda obtener un ingreso económico estable, creando de esta manera una fuente de trabajo en forma obligatoria.

Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. El mayor reto para los discapacitados es convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

Dichas personas en el ejercicio de sus derechos, han luchado por establecer los siguientes principios: ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre discapacidad es conseguir que la sociedad realice cambios que les permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y social, facilitar el acceso con sillas de ruedas al transporte público, a edificios y a espectáculos; y en la medida de lo posible, integrarse con la población capacitada y productiva.

Los empleadores deben ser obligados, a jugar un papel importante en la promoción de oportunidades para las personas con discapacidad que buscan en el empleo, su



permanencia y modo de subsistencia. Aquellos trabajadores que, en el desarrollo de sus funciones, han sufrido accidentes de trabajo que los imposibilitan para valerse por sí mismos, razón por la cual deben implementarse estrategias de reinserción laboral para quienes han perdido su empleo como consecuencia de una limitación física; de lo expuesto debe analizarse a las entidades productivas del país, así como a la administración pública como ente empleador.

La falta de regulación legal, para que se creen puestos de trabajo en el sector estatal y el sector económico y productivo del país, hace que el derecho a ocupar una plaza en el Estado o una empresa o industria sea difícil para las personas con discapacidad. Las ofertas de empleo publicadas en los distintos diarios del país, es una clara muestra de que no existe interés por contratar a personas con discapacidad, máximo si las personas son de avanzada edad, el futuro empleado debe llenar ciertos requisitos para poder optar a la plaza que se ofrece.

La garantía del derecho al trabajo, requiere la toma de conciencia de los legisladores, jueces, abogados y protagonistas de la relación laboral, en especial de los sectores productivos del país e instituciones del Estado, que deben regular una protección que alcance a la legislación de fondo, es decir, que exista una norma que obligue a crear puestos de trabajo.

En los medios de comunicación se pueden leer anuncios de la siguiente manera se solicitan impulsadoras como requisito Indispensable es ser del estado civil soltera; se solicita una secretaria y como requisito indispensable es que sea del estado civil soltera;



coordinador de ventas y dentro de los requisitos indispensables para los aspirantes a obtener el empleo es necesario que sea casado, no mayor de 35 años.

### **5.8. Actividades que pueden ser desarrolladas por personas discapacitadas**

Los puestos de trabajo deberían ser reservados por ley para ser desarrollados por personas con discapacidad dentro de la administración y las empresas ordinarias, han de posibilitar su desempeño por personas con dichas características.

Para ello, han de facilitarse como es natural los medios y adaptaciones precisas en cada caso, incluso cuando se trata de personas con gran discapacidad. Por otro lado, la discapacidad contempla un amplísimo abanico de limitaciones y posibilidades, por lo que no existen actividades o categorías más apropiadas para ser desempeñadas por estas personas, ni otras menos apropiadas o imposibles.

Cualquier discapacitado, incluso quien padece una severa limitación, puede desarrollar un gran abanico de actividades, puestos y categorías a razón de su formación académica o universitaria si se le dota de las adaptaciones que precisa conforme a los condicionantes y limitaciones que por su discapacidad requiere y en ello se puede incluir profesiones como médicos, ingenieros.

Pero como dicha conciencia aún cuesta asimilarla por una parte importante de la sociedad y de numerosos responsables de selección de personal; en ocasiones, se continúa decidiendo por parte de empresas y administraciones, bajo un criterio



ambiguo, pesimista y poco actual; que puestos de trabajo, actividades y categorías son más adecuados, para ser desempeñados por personas con discapacidad; optando por una mayoría de actividades y categorías de baja calificación.

Muchas personas que padecen un alto grado de discapacidad y poseen estudios universitarios, apenas pueden optar a puestos relacionados con su formación, dado que los cupos para discapacitados en esas categorías son mínimos y a menudo conceptuados como poco apropiados para ser realizados por discapacitados. Una triste interpretación de la valía y capacidad de las personas que padecen algún tipo de discapacidad.

Todo ello pone en evidencia la necesidad de un gran cambio del concepto que numerosos responsables de selección de personal de empresas públicas y privadas y de la misma administración tienen sobre la capacidad laboral de las personas con discapacidad, y muy especialmente de las personas con gran discapacidad, quienes poseen muchísima más valía, formación, cualidades y capacidad productiva de la que nadie pueda imaginar, a favor de la población discapacitada.

#### **5.9. Factores que originan la violación del derecho humano de los discapacitados**

La problemática de las personas con discapacidad es amplia debido a que se les violenta una serie de derechos humanos, que si bien es cierto se reconocen en la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias, reglamentarias y Convenios y Tratados Internacionales, siendo la violación al derecho humano al trabajo.

La violación al derecho humano al trabajo de las personas con discapacidad se da por una serie de factores, entre estos se menciona los siguientes:



#### **5.9.1. Por parte del Estado**

No ha existido una verdadera política que se oriente a garantizar que el derecho humano al trabajo de las personas con discapacidad sea cumplido; se ha podido observar en los últimos 15 años, que los gobiernos en turno han orientado sus planes de gobierno a garantizar la libertad económica, en donde la persona humana ha pasado a un segundo plano y el capital se ha visto privilegiado por una serie de medidas neoliberales que van encaminadas a una explotación de la mano de obra, sin proporcionarles las medidas necesarias para el desarrollo de la persona.

Esta situación no ha sido ajena a la población discapacitada que por padecer algún tipo de discapacidad no ha encontrado el apoyo suficiente por parte del Estado para satisfacer sus necesidades esenciales; lo que ha provocado que la mayoría de estas personas queden a la deriva y se conviertan en personas dependientes.

#### **5.9.2. Por parte de la empresa privada**

Existe una especie de discriminación al desconfiar de las habilidades de los discapacitados para desarrollarse en la vida laboral, lo que trae como consecuencia que muchas empresas no ofrezcan oportunidades de empleo y esto se agrava por la falta de voluntad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al no aplicar la Ley y a esto debe

aumentarse la falta de regulación en cuanto a la protección del trabajador discapacitado.



Las empresas privadas son los que violan constantemente el derecho humano al trabajo de las personas con discapacidad, esta violación se genera cuando una persona con discapacidad llega a dicha empresa a solicitar la oportunidad de laborar, pero se le deniega solo por su apariencia física, sin saber que puede ser una persona productiva.

### **5.9.3. Por parte de la sociedad**

La discriminación que existe por parte de la sociedad es palpable, ya que no se les presta la colaboración necesaria para que estas personas se integren a la vida productiva, por considerarlas una carga e incapaces de desenvolverse como personas normales. Esta discriminación se puede ver en las diferentes áreas de la sociedad.

Este tipo de discriminación se puede observar incluso hasta en la familia ya que muchos han considerado a las personas con discapacidad como una carga impidiéndoles que se desarrollen en su vida normal.

### **5.10. La calidad de vida de las personas con discapacidad ante la falta de un trabajo**

Las personas con discapacidad gozan de una serie de derechos que se encuentran regulados tanto en la normativa nacional e internacional, pero estos no tienen un



efectivo cumplimiento ya que no hay una actitud práctica y ética que lleve al ejercicio del principio de solidaridad; de acuerdo a la realidad que viven las personas con discapacidad este alarmante, en virtud que esta clase de personas no tienen acceso a un trabajo, generando que no tengan acceso a otras oportunidades como educación, alimento, vestimenta y techo.

La calidad de vida de estas personas es muy baja ante las personas que tienen un trabajo, ya que la exclusión de estas personas en el área laboral, económica, social, cultural y política es un problema que enfrentan las personas con discapacidad, ya que en la República de Guatemala, es grave para este sector, en primer lugar porque estas personas no cuentan con todas las facilidades necesarias de acuerdo a cada discapacidad para ejercer sus derechos humanos y principalmente el derecho humano al trabajo.

En segundo lugar, porque al no tener un trabajo significa que no cuenta con recursos económicos para poder sobrevivir, unos de los derechos más vulnerados actualmente para las personas con discapacidad es el derecho al trabajo, ya que los criterios de los empleadores para contratar a estas personas es que tengan un nivel académico adecuado y la suficiente preparación de estos para desempeñar oficios calificados, por lo que esto es un obstáculo para las personas con discapacidad, debido que se considera que el Estado no es suficiente para la reinserción laboral.

Por otra parte las personas que han logrado prepararse académicamente se encuentra con la poca apertura que tiene la parte empleadora para proporcionales oportunidades



laborales, ya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no es lo suficientemente coercible para exigirle a los empleadores el cumplimiento de la normativa y ante la escasa regulación de esta clase de trabajo, trae como consecuencia un alto grado de desempleo para este sector y con ello influye que la calidad de vida de la persona discapacitada sea alarmante al no contar con un salario.

En conclusión la calidad de vida de las personas discapacitadas ante la falta de un acceso a un trabajo, genera desempleo y pobreza en la sociedad; no obstante, que en Guatemala, existe un gran número de personas que sufren discapacidad física, siendo estas personas violentados en sus derechos humanos ante la discriminación; siendo el caso a la violación del derecho humano al trabajo, muchas personas con discapacidad sufren discriminaciones por empleadores, impidiéndoles que puedan en si tener una vida digna y vivir en una tranquilidad social.

#### **5.11. Problemas que afrontan las personas con discapacidad**

Las personas con discapacidad son etiquetadas, estigmatizadas, marcadas de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad; esto ha generado, actitudes de rechazo, lástima, angustia e incomodidad, también conductas de sobreprotección familiar, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

La persona con discapacidad, siendo en teoría una persona con los mismos derechos que las demás, se ve impedido de ejercerlos por las conductas de discriminación que la



sociedad les manifiesta, haciéndoles sentirse como ciudadanos de segunda clase, se sostiene que no hay ninguna persona que sea plenamente capaz. Existen discapacidades ocultas, no manifiestas, por ejemplo, las discapacidades psicológicas pasan muchas veces inadvertidas, se reprimen, porque el sistema no permite que se manifiesten.

Uno de los problemas que afrontan las personas con discapacidad en el territorio guatemalteco es en la vida laboral. En Guatemala existen muchos prejuicios por parte de los empleadores que limitan la contratación de personas discapacitadas; sumado a esto el nivel educativo de estas personas dificulta el acceso a un mejor empleo, existe además la falta de legislación específica relacionada con la contratación de personas discapacitadas.

La Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad reporta que las actividades laborales realizadas por personas con discapacidad son: zapatero, vendedor ambulante, ayudante de herrería, repartidor de pan u otros artículos; ayudante de cocina en restaurantes, lavado de vehículos, ayudante en mercados y supermercados, auxiliar de contabilidad, secretaria, contadora.

Guatemala cuenta con una tasa de desempleo alta para la población en general, pero para las personas con discapacidad esto se agrava; la falta de educación y capacitación en oficios para las personas con discapacidad, no les da la oportunidad de insertarse en un mercado laboral.



Las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad se ven severamente restringidas. Los trabajos calificados suelen dárseles a personas que no presentan ningún tipo de problema físico o sensorial. Las personas con discapacidad tienden a ocupar empleos mal remunerados y otros deben acudir a la caridad pública. Existen casos como las personas no videntes que tienen que ocuparse laboralmente en la venta de boletos de lotería, venta de golosinas y otros artículos; en los últimos años han sido contratados para atender y reproducir fotocopias en instituciones públicas y privadas.

Otro aspecto importante que hay que resaltar es la desigualdad que existe en cuanto al pago que las personas con discapacidad reciben en relación a las personas que no presentan problemas físicos o sensoriales.

Existe la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto Número 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, sin embargo, esta normativa no se cumple a cabalidad, pues no existe interés por parte del Estado en la creación de fuentes de empleo para personas con discapacidad, asimismo, no funcionan programas de capacitación enfocados para personas con problemas físicos y sensoriales. Como se mencionó anteriormente, existe desigualdad en la remuneración laboral entre una persona discapacitada y una persona normal.

Es preciso hacer mención que Actualmente y con el fin de insertar a las personas con discapacidad en la vida productiva de Guatemala, la Asociación de Personas Productivas con Discapacidad (ASODISPRO) y el Instituto Técnico de Capacitación y



Productividad (INTECAP), realizan una alianza estratégica para brindar cursos técnicos que coadyuven al desarrollo de las aptitudes productivas de las personas con capacidades especiales.

Toda persona que padece de discapacidad, dependiendo de la misma tiene el derecho al trabajo, pues tiene la oportunidad de ganarse la vida, no dependiendo de la discapacidad que se tenga si no al derecho del principio de igualdad que se goza y en especial a lo relativo al derecho del trabajo, respetándole así las garantías y todos los derechos laborales que la ley otorga a otros trabajadores tanto en la industria privada, como en el sector público.

Para el efecto debe crearse lugares especiales para poder capacitar a las personas con discapacidad y que ellas puedan desempeñarse como trabajadores, como personas especiales y que su deseo es subsistir y ser útil a la sociedad, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, pero que pasa cuando las personas tienen una discapacidad dependiendo la que tengan se les da la oportunidad para poder desenvolverse como tal.

El otro aspecto que hay es que los empleadores también deben de capacitar a los demás trabajadores para que puedan recibir, aceptar y dejar que los trabajadores con discapacidad se puedan desenvolver dentro de la empresa respetando los derechos de los mismos sin discriminación alguna. Por todo lo argumentado, se evidencia que las personas con discapacidades tienen barreras muy frecuentes que tienen un impacto y que eso les imposibilita insertarse laboralmente.



## 5.12. Repercusiones de la falta de protección

Es evidente que la población guatemalteca que adolece de ciertas habilidades para el trabajo, pero que lógicamente pudiera tener otras, es decir, que pudiera realizar cualquier otro tipo de actividad laboral no tradicional y desempeñarse devengando un salario, son nulas las oportunidades que pudieran tener, y esto conlleva determinar que es una situación que no es reciente, sino que data desde la historia misma del derecho de trabajo y que precisamente el tema no puede ser abordado de forma aislada, sino en forma integral y es así como se da cuenta de que a falta de políticas del Estado de propiciar los cambios educativos, culturales, al respecto, trascienden a ocasionar perjuicios en el ejercicio de derechos fundamentales, como es uno de ellos, el trabajo.

A pesar de que existe una ley específica que aborda el tema de las personas con capacidades diferentes y señala como quedó anotado, una guía que podría ser considerada por el Estado como una política rectora de las acciones encaminadas a cambiar esta lamentable situación de desprotección que tienen las personas con capacidades diferentes, no se ha hecho nada al respecto, si se considera también, que el máximo e importante o esencial instrumento en materia de trabajo que le asiste a los trabajadores como lo es el Código de Trabajo.

Es preciso hacer hincapié hacer mención que no existe ninguna regulación al respecto, más que la prohibición del principio de la no-discriminación por diversas razones, como lo indica el Artículo 14 bis del Código de Trabajo que en el año de 1984 fue objeto de su inclusión.



Por todos es conocido que las personas con discapacidad son objeto de una permanente discriminación en la sociedad guatemalteca, frente a lo cual se han emitido normas orientadas a revertir esta situación. Sin embargo, la regla en este país es que estas normas no se cumplan, por lo que se hace necesario que a través de los órganos jurisdiccionales del Estado se emitan severos pronunciamientos en torno a este tipo de omisiones.

### **5.13. Mecanismos para facilitar el empleo de las personas con discapacidad**

A nivel internacional, existen diferentes mecanismos enfocados en la protección de los derechos fundamentales del ser humano. Protección que es apremiante en el caso de la población que tiene alguna discapacidad, en especial, cuando se analiza el tema de la inserción laboral de esta población.

No son suficientes ni las buenas intenciones ni un marco jurídico enfocado hacia la protección de los derechos, sino se cumplen; es indispensable la realización de acciones concretas, con resultados cuantificables, así como la puesta en marcha de planes de acción con actividades de seguimiento, evaluación y control que permitan medir el avance de la implementación de acciones positivas y su re direccionamiento si es necesario.

Se debe considerar que cada modalidad de acción positiva tendrá que ser congruente con el contexto particular en que se implementará. Existen múltiples instrumentos para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, cada país debe tomar la decisión



respecto a los mecanismos a utilizar según el contexto particular. Algunos de los mecanismos o acciones positivas son: los servicios de empleo; la educación y la formación para el empleo; el apoyo económico, técnico y personal; el sistema de cuotas; la legislación antidiscriminatoria; así como la información, supervisión y evaluación.

#### **5.14. Inserción laboral de las personas con discapacidades.**

En Guatemala son contadas las organizaciones o asociaciones que ayudan a las personas con capacidades especiales, con respecto a su preparación y educación, así como son pocas las empresas que desean brindarles una oportunidad de trabajo. Cada vez se reconoce más que las personas con discapacidad pueden aportar una valiosa contribución al desarrollo de las empresas y de la economía nacional. Pero para ello es necesaria la colaboración de los gobiernos, las familias, sectores empresariales y la sociedad en general.

Las personas con discapacidad suelen ser empleados capaces y responsables cuya tasa de asistencia al trabajo es elevada, sufren pocos accidentes y con frecuencia permanecen en el puesto de trabajo durante más tiempo que los demás empleados; las empresas deben ser fuentes de trabajo ya que una empresa es una unidad productora privada, básica en la economía de cada país, definiendo al trabajo como la capacidad física y mental de los trabajadores para producir bienes y servicios.

Con respecto a la situación de previsión social, el Ministerio de Trabajo, a través la



Unidad de atención al trabajador con discapacidad, promueve el fomento al trabajo en personas con deficiencias físicas, sensoriales y mentales. La necesidad de apoyo laboral a este grupo ha ido incrementando, luego de una guerra interna de decenas de personas con discapacidad.

En el caso de la inserción laboral, las medidas deben buscar la eliminación de las causas que provocan las nulas o mínimas opciones de empleo para las personas con discapacidad.

#### **5.15. Análisis del Código de Trabajo y necesidad de que se incluya como un trabajo sujeto a régimen especial de protección**

Siempre en alusión al carácter proteccionista del derecho laboral y derivado de la discriminación que sufren diariamente las personas que adolecen de discapacidad, es necesario e imperativo incorporar en el Título IV del Decreto 1441, Código de Trabajo guatemalteco, un capítulo específico que regule el trabajo de las personas con discapacidad como un trabajo sujeto a régimen especial, toda vez que esta clase de personas carecen de las habilidades y destrezas físicas, intelectuales y técnico-materiales, que las diferencian de las clase trabajadora considerada como normal, como ya lo mencionados anteriormente.

Asimismo, se debe tomar en cuenta que el término discapacidad se refiere a toda clase de personas que adolecen de alguna circunstancia o característica que las diferencias del resto y que, por ello, las hace ser especiales. El Artículo 53 de la Constitución



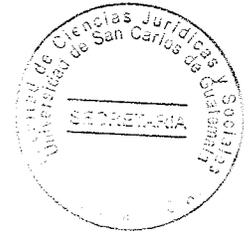
Política de la República de Guatemala, establece, que: el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan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

El Código de Trabajo se constituye en el instrumento laboral más importante para los trabajadores, por virtud de la cual se establecen todos los derechos y obligaciones, así como la resolución de los conflictos que pudieran generarse de manera individual o colectiva con ocasión de las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores.

Es preciso mencionar que su fundamento se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, indica entre otras cosas, que el trabajo es un derecho de toda persona; dentro de los principios fundamentales que inspira las normas de trabajo, y que se encuentran establecidas básicamente en el cuarto considerando del Código de trabajo.

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

desempeñen.



El Artículo 21 del mismo cuerpo legal expone que si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

En virtud de lo anterior, se hace referencia de que el Código de Trabajo no regula absolutamente nada, el trabajo que realizan los minusválidos como un trabajo preferente y con una protección especial, sin embargo, es innegable que en la realidad guatemalteca se perciba desigualdad en el trato hacia este grueso sector de la población con respecto a sus derechos elementales en materia de trabajo.

Es necesario que la atención en el orden laboral de las personas que adolecen algún tipo de discapacidad sea considerada de una forma integral, especialmente no solo adecuando la legislación como se ha establecido como parte de las conclusiones de este trabajo, sino que a través también de políticas gubernamentales respecto de ellas.

Además, esto propiciara la atención de los problemas que presentan las personas que adolecen determinada discapacidad y que por lo tanto la problemática que presentan es sui generis. A través de las políticas gubernamentales, se hace necesario la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que sea el encargado de proporcionar un certificado de discapacidad.



Este certificado de discapacidad, debe permitir acceder a un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurarles atención médica, educación y seguridad social y estímulos para neutralizar las desventajas y posibilitarles su integración en la comunidad. Este certificado es el reconocimiento administrativo de la discapacidad y su propósito es compensar las desventajas sociales que la minusvalía implica proporcionando acceso a derechos y prestaciones de distinto tipo, con vistas a equiparar oportunidades.

Respecto a la competencia de quienes deben conocer de estos asuntos, como se dijo anteriormente, debe existir una intervención directa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la unidad o dependencia correspondiente, y en todo caso, en virtud de que no tienen competencia en el ámbito de la República de Guatemala, las municipalidades deben aperturar por mandato del Ministerio de trabajo y Previsión Social una dependencia en dichos lugares. La certificación de la minusvalía se materializará en un documento cuyo nombre dependerá del órgano que la emita.

En virtud de lo anterior, se hace evidente de que se regule en forma específica y en el Código de Trabajo, el trabajo de las personas con capacidades diferentes, pero como un trabajo sujeto a régimen especial de protección.

#### **5.16. Aporte del presente trabajo**

En el mundo ha existido un número considerable de personas con capacidades diferentes y en la actualidad es tema de interés universal, en el que también se



encuentra inmerso Guatemala y que demanda de los organismos públicos del Estado y sectores de la sociedad civil, mayor proyección y esfuerzo para coadyuvar a la mejora en las condiciones socioculturales y económicas de este sector desprotegido de la población.

En Guatemala esta situación alcanza proporciones y niveles alarmantes por el elevado número de personas con capacidades especiales, que se constituye en una grave problemática social con consecuencias a corto, mediano y largo plazo por sus serias implicaciones. Históricamente las personas con capacidades diferentes o personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales han sido excluidas del ámbito social, principalmente en el ámbito laboral y las implicaciones que conllevan este rechazo y discriminación, se traducen en desempleo y falta de oportunidades laborales.

En Guatemala, las personas que se encuentran discapacitadas han sido y seguirán siendo discriminadas en tanto no existan políticas gubernamentales que fomenten apoyo y posibiliten su integración a la sociedad. El Estado de Guatemala no ha tenido la capacidad legal, técnica, ni política de reglamentar las condiciones en que se debe proteger a las personas discapacitadas y que garantice que la población guatemalteca en general pueda gozar de este derecho humano, como condición indispensable para desarrollar una vida digna.

El Congreso de la Republica de Guatemala, aprobó la Ley de Atención de las Personas con Discapacidad, a través del Decreto Número 135-96, con la finalidad de regular lo relativo a las personas con capacidades especiales y de esta forma se puede decir que



la creación de esta ley es de suma importancia como un primer paso, pero la relación entre las normas jurídicas y su aplicación se han visto afectadas por los vacíos legales, los recursos limitados, el desconocimiento general e indiferencia hacia este grupo discriminado, entre otros factores.

Siendo el trabajo un derecho de la persona, incluidas las personas con capacidades diferentes y una obligación social, tal y como lo determina la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 101, es imperativo establecer ciertos derechos y garantías mínimas que regulen todo lo relativo al mismo.

Dichas normas se encuentran plasmadas en la misma Constitución Política de la República de Guatemala, en el derecho interno; Código de Trabajo, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, entre otras; así como en varios instrumentos internacionales que versan sobre la materia, tales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es la principal en el ámbito laboral; que se esfuerza por facilitar el acceso a los mercados de trabajo y por aumentar la integración económica mediante el establecimiento de normas internacionales de trabajo y la puesta en práctica de proyectos de cooperación técnica.

Es por ello que se vuelve a insistir que la falta de normativa en materia laboral para tutelar a los trabajadores que adolecen de discapacidad es producto de la falta de políticas gubernamentales y de la iniciativa privada para fomentar fuentes de empleo que permitan la incorporación al entorno social. Si bien es cierto que las personas con



discapacidad, han encontrado una protección legal a través del de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, a través de la cual se crea el -CONADI-, sin embargo, en materia laboral, no existe una positividad de sus normas, ya que la oferta laboral para este tipo de personas no existe o es casi nulo.

En ese orden de ideas, la postulante analiza la situación jurídica del derecho al trabajo de las personas con capacidades diferentes, en el cual se puede determinar qué se deben incluir aspectos para mejorar los derechos laborales de esta población y que no existen mecanismos, programas de las instituciones para fortalecer el ámbito laboral; además, al Estado le corresponde implementar un régimen especial para personas con capacidades diferentes en el Código de Trabajo.

Es por ello, el Estado debe comenzar a descubrir este potencial, formulando políticas y programas dirigidas a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados durante su vida laboral y a facilitar la reincorporación a la vida activa de aquellos que han perdido su empleo como consecuencia de sus discapacidades.

El derecho de trabajo y la oferta de empleo, no puede ser ya únicamente potestad de los empleadores, ya que estos no están obligados a crear puestos de trabajo especiales, ni a contratar a personas discapacitadas. Los empresarios sostienen el concepto de que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario, lo que dificulta su reinserción

laboral.



En Guatemala no existe una ley que regule de forma específica el derecho laboral de las personas con capacidades diferentes y que les permita la integración de éstas a un trabajo digno para su realización personal, sin embargo, como he mencionado anteriormente existen tratados internacionales que se preocupan por los derechos de las personas que poseen algún tipo de capacidad especial.

No obstante, Guatemala ha tratado de cumplir con una de sus obligaciones principales para con la sociedad internacional, ha tomado como base dichos tratados internacionales, haciendo un esfuerzo por dotar a la sociedad de normas legales indispensables referentes a las capacidades especiales, sin embargo, sólo se hace mención de los derechos de las personas que tienen alguna limitación, en artículos aislados en normas generales, los cuales no tienen una fuerza legal para que ellos puedan ejercerlos y así obtener una verdadera oportunidad al trabajo sin discriminación.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula los principios constitucionales fundamentales para la organización del Estado, la consecución de sus fines, pero con base a la misma se debe de dotar a la sociedad de leyes específicas para la regulación de diversas relaciones, derechos y condiciones de vida, situación que con respecto a las personas que sufren de discapacidad y su derecho a laborar no tiene una legislación específica que respalde cada aspecto o situación en el ámbito laboral.

El Estado no garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las



personas con discapacidad, tengan el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten, esto a través de la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La persona con discapacidad en ciertos lugares no goza de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, legalmente establecido, además, el trabajo de las personas con discapacidad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales. En atención a lo anterior, debe establecerse estas normas con carácter preferente.

El Estado de Guatemala no garantiza la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban; esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona, aunado a ello el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no proporciona el servicio, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad, y lo relativo al certificado de minusvalía o de incapacidad.

Las personas con discapacidades, tienen derecho a la integración laboral y esto debe ser una finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores discapacitados su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido. Se deben

garantizar derechos específicos a favor de los trabajadores discapacitados, ~~sino que~~ son de aplicación los derechos generales evitando la discriminación con respecto a las personas aparentemente normales que se regulan en las leyes dispersas.



El derecho humano al trabajo de las personas con discapacidad física es necesario que sea realidad, ya que en la actualidad no es tan efectiva y ante la falta de regulación específica en el Código de Trabajo, surge la necesidad de brindar un mecanismo jurídico que pueda otorgar a esta clase de personas una tutela efectiva.

## CONCLUSIÓN DISCURSIVA



En Guatemala existen varias leyes de carácter nacional e internacional que protegen a las personas con discapacidad, pero lamentablemente no han tenido un efecto deseado en cuanto proteger el derecho humano al trabajo para las personas con discapacidad, las personas con discapacidad en Guatemala, sufren aislamientos, discriminación y violaciones constantes en sus derechos fundamentales, siendo en el caso del derecho humano al trabajo.

Existen diferentes modelos de inserción laboral que pueden ser implementados según lo permita el tipo de discapacidad de cada persona, así como diferentes mecanismos que facilitan la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral; es importante fortalecer una cultura de respeto, tolerancia, dignidad y reeducar a la población en general sobre el tema de los derechos laborales de las personas con capacidades especiales, ya que existen muchos prejuicios y un desconocimiento con respecto a los derechos, protección legal, alcances y sobre las labores que pueda desempeñar este sector.

Es necesaria que el Estado de Guatemala otorgue una debida protección a las personas con discapacidad en cuanto hacer valer el derecho humano al trabajo de estas personas, asimismo debe velar por el cumplimiento de los derechos para las personas con discapacidad, que han sido vulneradas y excluidas en el ámbito laboral, para que sean reconocidas para optimizar los recursos de incorporación plena en la sociedad.



## BILIOGRAFÍA



ALBIOL NIBTESUBIS, Ignacio. **Derecho del trabajo**. Quinta ed., Madrid, España: Ed. Tirant Lo Blanch, 1999

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. Segunda ed., Barcelona, España: Ed. Ediciones Ariel, 1989.

ALONZO OLEA, Manuel. **Derecho del trabajo**. Octava ed., Madrid, España: Ed. Civitas, 2006.

ARREOLA TRUJILLO, Andrés. **La protección del discapacitado**. Primera ed., ciudad de Guatemala: Ed. Palacios, 1999.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Conceptos básicos de derecho del trabajo**. Quinta ed., Distrito Federal, México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1996.

BARRIOS, Sophía Nicolle. **Las discapacidades**. Séptima ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1997.

BELLO JANEIRO, Domingo. **Protección jurídica y patrimonial de los discapacitados**. Primera ed., la Coruña, España: Ed. Xunta de Galicia 2005.

BELTRÁN AGUIRRE, Juan Luis. **Atención y protección jurídica de la discapacidad**. Tercera ed., pamplona, España: Ed. Aranzadi, 2010.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. Séptima ed., Distrito Federal, México: Ed. Oxford, 2000.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Octava ed., Caracas, Venezuela: Ed. Naciones, 1989.

CAYETANO NUÑEZ, González. **Los derechos humanos de los incapacitados**. Sexta ed., Santiago de Chile, Chile: Ed. Planeta, 2000.



CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral**. Cuarta ed., Distrito Federal, México: Ed. Trillas, S. A., 1981.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Novena ed., Buenos Aires, Argentina: Ed., de Palma, 1974.

ERROLES, Carlos. **La discapacidad**. Primera ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Espacio Editorial, 2002.

FALCONE, Nicolás. **Derecho laboral**. Séptima ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Tipográfica editora Argentina S.A. TEA, 1970.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. segunda ed., ciudad de Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

GARCÍA ALGUACIL, María José. **Protección jurídica de las personas con discapacidad**. Tercera ed., Madrid, España: Ed. Reus 2017.

GARCIA APOLINAR, Edgardo. **Derecho laboral**. Cuarta ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Troquel S.A., 1980.

GARCÍA PONS, Antonio. **Las personas con discapacidad**. Primera ed., Madrid, España: Ed. Universitaria Ramón Areces, 2008.

GARZO Fong, Sandy Yadira. **La discapacidad**. Tercera ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Melia. 2008.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Quinta ed., Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1979.

GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. onceava ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Lexis Nexis, 2005.

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. novena ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1988.



HUECK, Nipperdey. **Compendio del derecho del trabajo**. Doceava ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

KLEINWACHTER, Federico. **Derecho laboral**. Quinta ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1967.

KROTOSCHÌN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Séptima ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma S.A. 1987.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio José. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Quinta ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Vigésima ed., Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.

NAJERA MARTÍNEZ, Alejandro. **Derecho laboral**. Tercera ed., Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 2009.

PECES, Barba. **El derecho laboral democrático**. Segunda ed., Caracas, Venezuela: Ed. Zanes, 1990.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso del derecho el trabajo**. Octava ed., Madrid, España: Ed. Tecnos, 1960.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Quinta ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1998.

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo**. Sexta ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1998.

SERRANO GARCÍA, Ignacio. **Protección jurídica de la persona con discapacidad**. Segunda ed., Valencia, España: Ed. Tarant lo Blanch, 2017.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del trabajo**. Tercera ed., Madrid, España: Ed. Universidad Nacional de Educación a distancia, 1997.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social.**  
Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.



**Legislación:**

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

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

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

**Ley de Servicio Civil.** Decreto Número 17-48 del Congreso de la República de Guatemala, 1948.

**Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción.** Decreto Número 16-2008 del Congreso de la República de Guatemala, 2008.

**La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).** San José, Costa Rica, 1978.

**Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.** Ciudad de Guatemala, 1999.