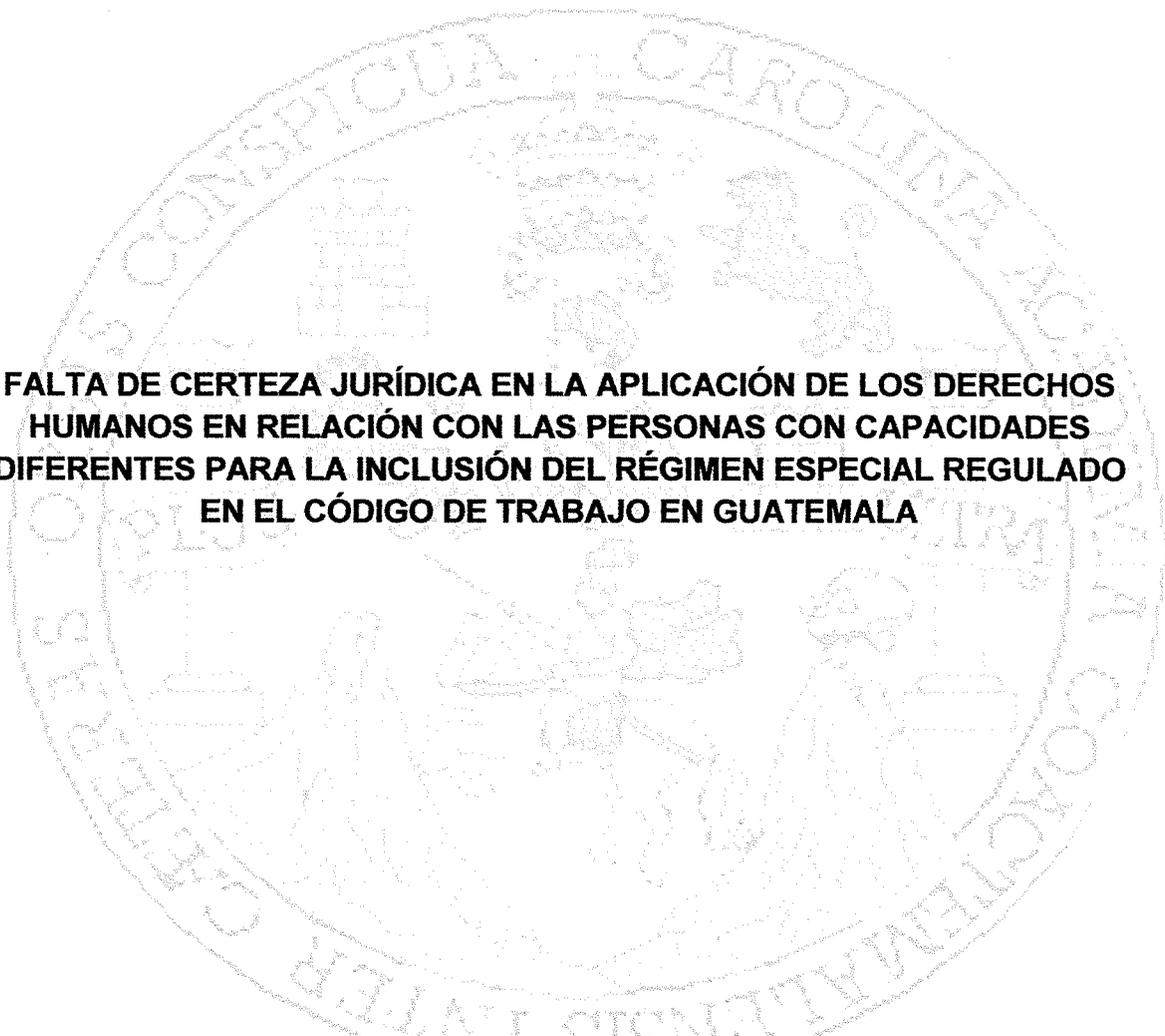


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**FALTA DE CERTEZA JURÍDICA EN LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS  
HUMANOS EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON CAPACIDADES  
DIFERENTES PARA LA INCLUSIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL REGULADO  
EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN GUATEMALA**

**ANGEL LEONEL DE LEÓN ESCOBAR**

**GUATEMALA, MARZO DE 2024**

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

**FALTA DE CERTEZA JURÍDICA EN LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS  
HUMANOS EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON CAPACIDADES  
DIFERENTES PARA LA INCLUSIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL REGULADO  
EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN 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

**ANGEL LEONEL DE LEÓN ESCOBAR**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, marzo de 2024

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

DECANO	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I :	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCA L IV:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 16 de marzo de 2023

Atentamente pase al (a) Profesional, **ALLAN KENY MORALES MARTÍNEZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ANGEL LEONEL DE LEÓN ESCOBAR**, con carné 201802370, intitulado: **FALTA DE CERTEZA JURÍDICA EN LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PARA LA INCLUSIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN 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.



**CARLOS EBERTITO HERRERA RECIOS**

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

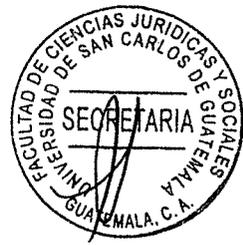
Fecha de recepción 20 / 03 / 2023.

Asesor(a)  
 (Firma y sello)

*Lic. Allan Keny Morales Martínez*  
 ABOGADO Y NOTARIO

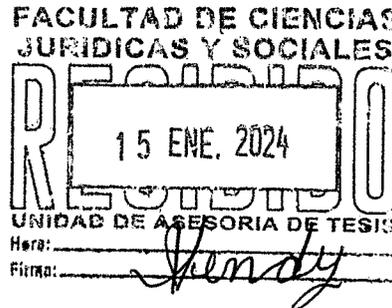


Licenciado Allan Keny Morales Martínez  
Abogado y Notario  
5 av. 4-81 2do. Nivel, oficina 6, zona 1 Villa Nueva, Guatemala.  
Teléfono: 3401-2140



Guatemala 14 de Julio de 2023

LICENCIADO  
Carlos Ebertito Herrera Recinos  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente.



Estimado Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted y hago de su conocimiento que asesore el trabajo de tesis del Bachiller **ANGEL LEONEL DE LEÓN ESCOBAR** intitulado: **"FALTA DE CERTEZA JURÍDICA EN LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES, PARA LA INCLUSIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO EN GUATEMALA"**, por lo que respetuosamente le informo lo siguiente:

- a. La aportación de la siguiente investigación fue realizada con el objetivo principal de determinar la falta de certeza jurídica en la aplicación de los derechos humanos en cuanto a las personas con capacidades diferentes para la inclusión de un régimen especial que está actualmente incierto en Guatemala y que se ha desarrollado en dispersas leyes nacionales, pero no se encuentra en una codificación como tal. Dada la condición de que Guatemala es signataria de una innumerable cantidad de convenciones, tratados y protocolos internacionales en materia de derechos humanos, en todos los ámbitos, ha regulado aspectos para proteger a todos los trabajadores. En materia laboral específica, en el tema de los regímenes especiales, no se ha regulado aún el régimen laboral de las personas con capacidades diferentes, siendo un aspecto importante y especial a considerar por la naturaleza tutelar del derecho laboral. Durante el desarrollo del trabajo el bachiller enfocó el tema con propiedad orientado a analizar conceptos básicos para comprender el tema del presente trabajo de tesis, así como las oportunidades y exclusiones a las personas con capacidades diferentes, haciendo referencia a la legislación nacional como internacional en el ámbito de derechos humanos en relación al trabajo de las personas especiales bajo un análisis exhaustivo.
- b. Dentro de la investigación el estudiante utilizó el método de investigación descriptiva, método analítico y el sintético, método inductivo y deductivo cumpliendo de esta manera con los requisitos técnicos y científicos de una investigación.
- c. Durante el desarrollo del presente trabajo, se revisó la redacción y algunas correcciones que se tenía de tipo gramatical para un mejor entendimiento y estética del tema que se desarrolla.
- d. En cuanto al contenido del presente trabajo de tesis indica que 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; Guatemala tratando de cumplir con una de sus obligaciones principales para con la sociedad internacional, ha tomado como base dichos tratados



Licenciado Allan Keny Morales Martínez  
Abogado y Notario  
5 av. 4-81 2do. Nivel, oficina 6, zona 1 Villa Nueva, Guatemala.  
Teléfono: 3401-2140

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; sin embargo 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 Ley Suprema 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

- e. La conclusión discursiva, comprende los aspectos más importantes del tema tratado y se desarrollaron de una manera clara conforme los cambios que se le indico al sustentante que hiciera los cuales son congruentes con el tema investigado.
- f. La bibliografía que se utilizo es suficiente ya que la información recabada se obtuvo de diversos libros de diferentes tratadistas, fuentes de internet, entre otros con relación al tema de investigación que se realizó.

Por lo anterior, considero que el trabajo expuesto satisface los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público por cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el mismo continúe el respectivo trámite. Expreso que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que se estimen pertinentes.

De manera muy respetuosa me suscribo de usted,

Licenciado Allan Keny Morales Martínez  
Abogado y Notario  
Colegiado 21020

*Lic. Allan Keny Morales Martínez*  
ABOGADO Y NOTARIO



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

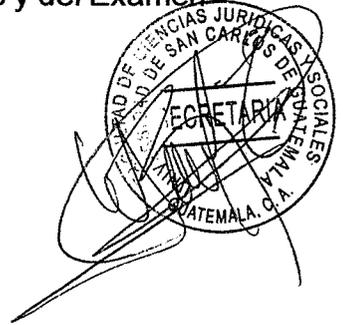
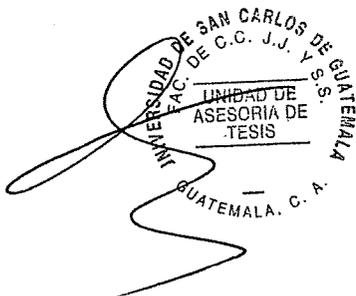


D. ORD. 77-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veintiséis de enero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ANGEL LEONEL DE LEÓN ESCOBAR**, titulado **FALTA DE CERTEZA JURÍDICA EN LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PARA LA INCLUSIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL REGULADO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO 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.

HMAC/JIMR





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Creador del universo y fuente de inspiración en cada uno de mis proyectos.
- A MIS PADRES:** Ahiezer Leonel de León de León y Luz Eugenia Escobar Sosa, por su amor, paciencia, educación, consejos y enseñanzas, para que pudiera ser un hombre de bien; por amarme con mis habilidades y defectos.
- A MIS HERMANOS:** Angel Abinadí y Luz Angelita, por estar en todo momento para apoyarnos y amarnos.
- A MIS ABUELOS:** Por el tiempo que Dios me permitió tenerlos y compartir con cada uno.
- A MI ESPOSA:** Diana Elizabeth Ramírez Gómez, por el apoyo incondicional para alcanzar esta meta.
- A MI HIJO:** César Leonel de León Ramírez, por ser la alegría de mis días y quien me da las fuerzas necesarias para seguir adelante.
- A MIS AMIGOS:** Luis Hernández, Jocelyne Marroquín, Solymar Rodríguez, Edgar Félix, Oswaldo Cabrera, Ernesto Velásquez, Israel Cabrera, César Calmo, por darme ánimos y ser un apoyo cada vez que necesité ayuda o un consejo.
- A LOS PROFESIONALES:** Jorge Prera, Dick Cáceres, Allan Morales; por su apoyo para lograr este triunfo Dios los bendiga.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Mi alma mater, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme los conocimientos necesarios para ser un profesional al servicio del pueblo de Guatemala y tener el privilegio de ser egresado de esta casa de estudios.



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos sobre la discapacidad y su situación actual.....	1
1.1. Antecedente de la Edad Antigua.....	1
1.2. Antecedente de la Edad Media.....	3
1.3. Antecedente de la Edad Contemporánea.....	5
1.4. Antecedentes del derecho de trabajo de las personas con capacidades diferentes.....	9
1.5. Situación actual de las personas con capacidades diferentes en Guatemala en relación a su derecho de trabajo.....	19

### CAPÍTULO II

2. Capacidades especiales .....	27
2.1. Definición de discapacidad .....	27
2.2. Deficiencia.....	29
2.3. Minusvalía.....	30
2.4. Personas con capacidades diferentes.....	33
2.5. Normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para personas con capacidades diferentes .....	34
2.6. Situación actual de exclusión a las personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral guatemalteco.....	37

### CAPÍTULO III

3. Análisis jurídico de la legislación nacional e internacional sobre el derecho al trabajo a personas diferentes capacidades.....	45
--	----



3.1. Marco legal guatemalteco .....	45
3.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Constituyente 1986.....	46
3.1.2. Código de Trabajo, Decreto Número 330.....	50
3.1.3. Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748.....	53
3.1.4. Ley de Atención a las personas con discapacidad, Decreto Número 135-96.....	54
3.2. Marco legal internacional.....	57
3.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	59
3.2.2. Convenio Número 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación	61
3.2.3. Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.....	62
3.2.4. Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.....	63

#### **CAPÍTULO IV**

4. Falta de certeza jurídica en la aplicación de los derechos humanos, en relación con las personas con capacidades diferentes para la inclusión del régimen especial regulado en el Código de Trabajo en Guatemala.....	65
4.1. Concepto de régimen especial.....	66
4.2. Regímenes especiales de trabajo regulados dentro de la legislación guatemalteca.....	67
4.2.1. Trabajo agrícola y ganadero.....	67
4.2.2. Trabajo de mujeres y niños.....	68
4.2.3. Trabajo a domicilio.....	69
4.2.4. Trabajo de transporte.....	70
4.2.5. Trabajo de aprendizaje.....	70
4.2.6. Trabajo en el mar y vías navegables.....	71



4.2.7. Régimen de trabajadores del Estado y sus instituciones.....	
4.3. Análisis jurídico de la falta de certeza jurídica en la aplicación de los derechos humanos en relación, con las personas con capacidades diferentes para la inclusión del régimen especial regulado en el Código de Trabajo en Guatemala.....	72
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>79</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>81</b>



## INTRODUCCIÓN

El Estado de Guatemala tiene la obligación de promover la igualdad no solamente formal, sino además la igualdad material, entre todos los ciudadanos, con base al principio de igualdad. El derecho del trabajo no ha sido ajeno a esa igualdad real como derecho humano, dado que es tutelar de los trabajadores para compensar la desigualdad económica entre patronos y obreros.

De esta cuenta existen en la legislación laboral regímenes especiales reconocidos en favor de los trabajadores, pero no se ha legislado en favor de las personas con capacidades diferentes, mal llamadas discapacitadas.

El objetivo principal es determinar la falta de certeza jurídica en la aplicación de los derechos humanos en cuanto a las personas con capacidades diferentes para la inclusión de un régimen especial que está actualmente incierto en Guatemala y que se ha desarrollado en dispersas leyes nacionales pero no se encuentra en una codificación como tal.

Por lo que partimos de la siguiente hipótesis: Guatemala es signataria de una innumerable cantidad de: convenciones, tratados y protocolos internacionales en materia de derechos humanos, en todos los ámbitos, ha regulado aspectos para proteger a todos los trabajadores. En materia laboral específicamente, en el tema de los regímenes especiales, no se ha regulado aún el régimen laboral de las personas con capacidades diferentes, siendo un aspecto importante y especial a considerar por la naturaleza tutelar del derecho laboral.

Esta investigación fue desarrollada de la siguiente forma: el primer capítulo; determina los antecedentes que existen en relación al derecho de trabajo, aspectos claves en derechos humanos con las personas de distintas capacidades, el



segundo; se orienta analizar conceptos básicos para comprender el tema del presente trabajo de tesis así como las oportunidades y exclusiones a las personas con capacidades diferentes, el tercero hace referencia a la legislación nacional como internacional en el ámbito de derechos humanos en relación al trabajo de las personas especiales y el cuarto sobre un análisis exhaustivo acerca del tema en que se centra el presente trabajo de investigación.

Los métodos a utilizar son el método analítico, con el cual se explicarán el sentido y significado de las personas con capacidades diferentes en base a los derechos humanos como el de trabajo colocado en el Código de Trabajo específicamente como régimen especial; el sintético, servirá para relacionarlo con las leyes que lo regulan actualmente tanto nacional como internacional y hacer una descomposición en si del mismo; el deductivo, permitirá la aplicación de fundamentos que sustenten que si realmente es la falta de certeza jurídica que existe de los derechos humanos en la regulación al derecho de trabajo para las personas con capacidades diferentes.

Para su desarrollo se hará uso de las siguientes técnicas: Se utilizarán las técnicas de investigación bibliográfica para obtener los libros relativos con respecto al trabajo en el tema de personas con capacidades diferentes, la documental para la recopilación de las leyes a analizar.

Esperando que la información contenida en la tesis sea de ayuda ya que cabe en la igualdad de derechos para personas con capacidades diferentes e incluirlas en un régimen adecuado a ellos.



## CAPÍTULO I

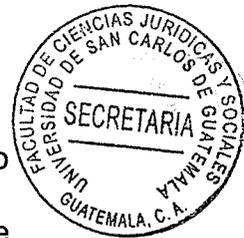
### 1. Antecedentes históricos sobre la discapacidad y su situación actual

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en 2006, define de manera genérica a quien padece de una o más discapacidades o limitaciones, como persona con discapacidad o persona con capacidades especiales. Los términos como “discapacitados”, “ciegos”, “sordos”, etcétera, aun siendo correctamente empleados, para muchas personas pueden ser considerados despectivos o peyorativos y lo interpretan como una forma de discriminación. En esos casos, para evitar cualquier tipo de conflicto, de acuerdo al contexto social en el que se desenvuelven se utiliza el término “Personas con Capacidades Especiales”.

Es claro que una persona con limitación física, mental o sensorial no necesariamente posee capacidades distintas o superiores a las de una persona que no la padece; si bien, ha desarrollado habilidades que le permiten compensar la pérdida de alguna función, pero que no son privativas suyas, puesto que cualquier persona sin limitaciones también podría hacerlo.

#### 1.1. Antecedente de la Edad Antigua

En Esparta las distintas tribus y agrupaciones humanas abandonaban a las



personas que tenían algún tipo de limitación física, mental o sensorial, para no entorpecer el avance del resto de la tribu, por lo que sacrificaban a los niños que naciera con alguna deformación, puesto que los gobernantes de esa época creían que una persona con alguna imperfección no era útil para ellos ni para la guerra, ya que esa época se caracterizó por la fuerza física, por lo tanto una persona con alguna limitación era considerada poseída o inservible.

En el siglo IV a.C. en la Antigua Grecia, el eminente filósofo Aristóteles, trató de interpretar algunas de las limitaciones y existen registros de estudios de las diferencias físicas y mentales realizados por Diógenes, Hipócrates y Galeno, quienes estudiaron la epilepsia, la demencia, entre otras.

Sin embargo, los ataques de epilepsia eran considerados como signo de la presencia de poderes sobrenaturales y decían que los dioses los habían elegido para ejercer como brujos de alguna tribu.

Por otro lado, en la India, a las personas con algún tipo de limitación física, mental o sensorial los abandonaban en la selva y los echaban en un lugar llamado "Sagrado Ganges"; los antiguos hebreos creían que los defectos físicos eran una marca del pecado y les dieron un trato diferente a las personas con limitaciones y podían participar en los asuntos religiosos.

El judaísmo precursor del cristianismo al elevar la dignidad de la persona humana,



hizo que se convirtiera en deber, la atención a las personas con limitaciones. Constantino creó los nosocomios, en donde se brindaba, techo, comida y ayuda espiritual.

En Atenas se empezaron a preocupar por las deficiencias físicas que padecían los individuos y fue la primera en brindarles ayuda y protección preferente. “En el seminario sobre minusválidos impartido por la Universidad de San Carlos de Guatemala”<sup>1</sup> se manifestó que con la ayuda del orador y político ateniense Pericles se fundó el primer hospital especializado para personas con alguna limitación o deficiencia física, a partir de este hecho se despertó el interés por la protección de las personas con capacidades especiales y esto provocó que fueran objeto de estudio, incluso en la actualidad.

## **1.2. Antecedente de la Edad Media**

Cuando surgió el cristianismo y la predicación del evangelio, las capacidades especiales se enfrentaron de una forma diferente, la sociedad y la iglesia asumieron la protección de éstas.

Los religiosos de la Edad Media llevaron a cabo los primeros intentos de educación y rehabilitación de los ciegos y sordos-mudos.

---

<sup>1</sup> Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. **El minusválido y su integración a la sociedad guatemalteca.** Seminario sobre problemas sociales Pág.15-23.



Las personas con capacidades especiales al ser educadas y aprender ciertos oficios, reclamaron su justa aceptación y pedían ser integradas en la sociedad, sin embargo, les era difícil aceptar a una persona con capacidades especiales y reconocer que aun teniendo limitaciones eran personas como cualquier otra, que podían tener las mismas capacidades o necesidades que el resto de la población.

Por ello seguía existiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida, personas que se resistían a dar trabajo o promocionar a las personas con capacidades especiales, propietarios que se negaban a alquilarles sus casas y tribunales que a veces privaban a las personas que tenían capacidades especiales, de derechos básicos.

El tener alguna limitación física, mental o sensorial en la Edad Media era considerado como un castigo de Dios y la sociedad no tenía responsabilidad con las personas con capacidades especiales.

“A pesar de la lucha e intentos sobre la protección de sus derechos no hubo ningún progreso en esta época a favor de las personas con capacidades especiales ya que eran perseguidos y muertos.

Los nacidos con alguna deficiencia ya sea física, mental o sensorial, como la sordera, ceguera, parálisis, cuadriplejía, entre otros, eran confinados a grandes



encierros, en los que eran exhibidos los fines de semana a manera de espectáculo circense o de gran zoológico, para que las familias se divirtieran un poco, o bien, manejando la conciencia social, rectificaran los actos cometidos en el pasado, por considerar a estos “monstruos” o “fenómenos” como la más grande señal de un castigo enviado por Dios”.

Los ejercicios físicos durante la Edad Media surgieron como una forma curativa, ya que en algunas partes curaban las limitaciones de las personas en los templos, haciéndoles ejercicios físicos.

### **1.3. Antecedente de la Edad Contemporánea**

A inicios de esta época con la Revolución Francesa, Despouy “establece que fue en el año de 1790 en Francia, que se crea la primera institución nacional destinada a proteger y rehabilitar a las personas impedidas. Se funda el “Hospital de Inválidos” para atender a los minusválidos de guerra.”<sup>2</sup>

Los niños sordomudos ya estaban siendo atendidos desde 1760 en París y en 1787 se inauguró una escuela para ciegos. Los ejercicios rehabilitadores fueron evolucionando lentamente hasta que llegó a culminar con el surgimiento de la Fisioterapia. Boston se organizó la primera conferencia sobre niños minusválidos.

---

<sup>2</sup> Despouy, Leandro. **Los derechos humanos y las personas con discapacidad**. Relator Especial de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y protección a las Minorías. Pág.15-17.



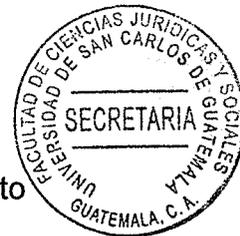
La Primera Guerra Mundial puso de manifiesto en Estados Unidos la gran responsabilidad del Estado frente a la problemática de las personas con limitaciones físicas.

Posteriormente se desarrolló la técnica de los ejercicios curativos y aumentó el uso de los mismos. El doctor inglés J.B Mennel, popularizó los ejercicios curativos y construyó aparatos especiales de tipo poleas y pesas. En 1920 y 1939 casi se olvidaron de estos ejercicios y los médicos estaban más interesados en el nuevo sistema de electroterapia y los métodos de radiación.

Continúa manifestando el autor anteriormente citado, que en 1943 el doctor Frank H. Krusen, director del comité Baruch en Filadelfia, Estados Unidos de América y el doctor Alan Gregg de la Fundación Rockefeller, planificaron el desarrollo de programas de enseñanza, práctica e investigación en el campo de la medicina física y rehabilitación, además le dan carácter de especialidad a este campo, inicialmente médico.

A partir de acá se incluye a un equipo de profesionales en el tratamiento de personas que poseían alguna limitación, para lo cual se considera necesario tomar en cuenta aspectos psicológicos de orientación vocacional, problemática familiar y social con un enfoque integral.

En 1955 el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional GLARP, en



Latinoamérica da inicio a la rehabilitación profesional creándose para este efecto talleres protegidos.

En este mismo año en Guatemala ya funcionaba un hospital de rehabilitación. En 1971 la Organización Smith en los Estados Unidos de Norteamérica logra ayuda para la educación vocacional de las personas con capacidades especiales, lo cual es un precedente para el logro de futuras ayudas.

Es importante recalcar, que no hay un antecedente específico que aclare el origen de las limitaciones físicas, mentales o sensoriales, puesto que existen muchas causas que lo pueden originar y se estima que la mayoría de las causas de estas limitaciones suelen ser consecuencias de accidentes, enfermedades o anomalías congénitas u otros.

Los factores causales de las limitaciones que aparecen mencionados son: Lesiones al nacer, herencia, el embarazo, el parto por falta de cobertura o ignorancia, vivienda malsana, catástrofes naturales, analfabetismo, y la ignorancia o poca información que tienen las personas acerca de los servicios disponibles en el ámbito de la salud, mala sanidad, higiene, enfermedades congénitas, malnutrición, accidentes de todo tipo (es decir laborales, deportivos, de tránsito, en el hogar u otros), el uso de determinados productos químicos, enfermedades de todo tipo (respiratorias, metabólicas u otras), drogas, cigarrillos, la edad avanzada.



Fuentes no gubernamentales hacen hincapié que las causas de dichas limitaciones son los factores vinculados al medio ambiente, tales como: La polución del aire, agua, experimentos científicos, la violencia, la guerra, mutilaciones u otros atentados contra la dignidad física o psíquica de las personas como la violación a sus Derechos Humanos.

Desde la aparición de la tecnología médica se han hecho investigaciones, análisis y estudios sobre las limitaciones físicas que las personas sufren, y esta ha avanzado a medida que la ciencia médica ha ayudado inmensamente a darle importancia a las personas con capacidades especiales y ha despertado interés en la población para informarse, investigar e intentar proteger a las personas con capacidades especiales y así lograr su inserción en la sociedad, aunque todavía en la mayoría de países.

“Principalmente en Guatemala, a juicio de la autora, no le dan la importancia debida dentro de su legislación y esto hace que la discriminación hacia dichas personas se acentúe y limiten a las personas con capacidades especiales en sus derechos.”<sup>3</sup>

En la actualidad después de tantas investigaciones y estudios, se ha determinado que la mayoría de causas de limitaciones físicas, mentales o sensoriales, se deben a situaciones relacionadas con la salud; tales como enfermedades, accidentes, intervenciones quirúrgicas, entre otros.

---

<sup>3</sup> **El minusválido y su integración a la sociedad guatemalteca.** Seminario sobre problemas sociales. Pág.63.



#### **1.4. Antecedentes del derecho de trabajo de las personas con capacidades diferentes**

Las personas con capacidades especiales al ser discriminadas y aisladas por la sociedad les era difícil conseguir trabajo y por ende tenían pocas probabilidades de crecimiento económico y de desarrollo personal, cayendo de esa forma en la pobreza extrema. Las personas con capacidades especiales eran atrapadas por un círculo vicioso a consecuencia del trato discriminatorio, la desigualdad social y laboral existente.

Se establece que un gran número de personas con capacidades especiales eran mujeres de bajos recursos, las que luchaban por mantenerse económicamente, pero con el tiempo aprendieron oficios y consiguieron trabajo donde se sentían útiles para la sociedad y así lograron independizarse con éxito de otros miembros de la familia para convertirse en muchos casos en el principal apoyo financiero para sus familias.

Muchas mujeres no pudieron asistir a la escuela o se quedaban en casa y por ende muchas de ellas eran analfabetas. Sin embargo, las mujeres que lograban salir adelante eran hábiles en la industria, pacientes y se enorgullecían de su trabajo y su habilidad de apoyar a otros miembros de la familia. Así como estos hay diversos casos, los cuales son un antecedente del trabajo de las personas con capacidades especiales.



Otro antecedente a resaltar es el de mujeres con capacidades especiales que sufrían impedimento visual; en el que tenían más de 40 años de edad, muchas mujeres habían trabajado previamente, ya sea en su hogar o fuera de él, antes de dedicarse a sus actuales empleos independientes.

Ninguna de las mujeres ciegas tenían auxiliares o capacitación de movilidad, lo que limitaba sus opciones, así que tenían que buscar la forma para valerse por sí mismas, de forma paulatina y gracias a su trabajo en el que se fueron desarrollando, adquirieron cierta habilidad y seguridad en su persona que le ayudó a mejorar en muchos aspectos.

Además del esfuerzo realizado por las mismas personas que poseían alguna limitación para ser incorporadas en un puesto de trabajo y aprender oficios para sentirse útiles, también existía preocupación internacional para velar por la protección de sus derechos.

Una de las instituciones encargadas de la inserción laboral de las personas con capacidades especiales es la Organización Internacional de Trabajo -OIT- quien con su valiosa existencia e importante función ha implementado una serie de normativas, programas, redes para velar por la protección, crecimiento e igualdad de oportunidades de las personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales, en el trabajo.



En 1929, diez años después que surgió dicha organización, fue fundada la Red de Empleadores sobre Discapacidad, con la ayuda de la Organización Internacional de Trabajo – OIT-, para dar a las personas con capacidades especiales la oportunidad de ser trabajadores productivos.

La fuerza motriz de la Red es la Federación de Empleadores de Ceilán (EFC), la más importante organización de empleadores de Sri Lanka. Esta representa a 500 empleadores en sectores que van dirigidos a la industria de los servicios, a compañías de importación/exportación y del comercio en empresas de mercadeo.

Las Naciones Unidas se fundamentan en el principio de igualdad para todos. El Preámbulo de la Carta afirma la dignidad y el valor de todos los seres humanos, y concede una importancia primordial a la promoción de la justicia social. Las personas con capacidades especiales están en posesión de todos los Derechos Humanos fundamentales expresados en la Carta y en otros instrumentos de Derechos Humanos.

La Asamblea General creó en 1948 la promoción y protección de los Derechos Humanos cuando proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Artículo 25 de la Declaración sostiene que toda persona tiene “Derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdidas de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.



Es decir, este derecho inherente a la persona conlleva la obligación del Estado a implementar los seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y orfandad, como se establece en el Reglamento sobre la Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Sobrevivencia (Acuerdo 1124).

Cabe resaltar otros instrumentos de Derechos Humanos; como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, provenientes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ambos ratificados por Guatemala, en dichos instrumentos se establecen nuevos principios en contra de la discriminación.

En conjunto constituyen el código internacional más completo de disposiciones legales vinculantes en el ámbito de los Derechos Humanos. Estos dos convenios desarrollan y completan lo dispuesto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y los tres instrumentos juntos conforman lo que ha venido a conocerse como la Carta Internacional de Derechos Humanos. La capacidad especial es quizás el ámbito donde es más evidente y más clara la importancia de reconocer los Derechos Humanos y las libertades fundamentales de las personas con limitaciones, recogida en ambos pactos.

Esta visión general histórica da cuenta del origen y del desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas en relación a la población con capacidades especiales. Las



Naciones Unidas también analizan algunas de las actividades llevadas a cabo por organismos especializados.

Como la Organización Mundial de la Salud (OMS), que ha ayudado a alcanzar la igualdad de oportunidades para las personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales y ha proporcionado asistencia técnica; el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), que financia los programas sobre limitación física, mental o sensorial infantil y la asistencia técnica necesaria en colaboración con Rehabilitación Internacional.

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.

En 1999 con la asistencia de la OIT, la EFC fundó la Red, que vincula las organizaciones que ayudan a las personas con capacidades especiales con la comunidad de empresas, de esta forma aumentan oportunidades de empleo y ayudan a las personas con capacidades especiales a acceder a la formación profesional.

La EFC comenzó con un programa de sensibilización para ayudar a disipar los



prejuicios acerca de los trabajadores con capacidades especiales. La EFC creó además una base de datos, que establece un contacto entre los trabajadores con capacidades especiales y las empresas que los necesitaban.

Con el apoyo de la OIT, la EFC estableció una feria de trabajo que pone en relación a las personas con capacidades especiales con los empleadores locales, entre ellos, el Sampath Bank, uno de los bancos más importantes de Sri Lanka. El banco contrató a siete personas con trastornos auditivos y del habla que asistieron a la feria de trabajo preparada por la EFC.

Los directores del banco pensaron que podían ofrecer a las personas con capacidades especiales una buena oportunidad. El Departamento Central de Efectivo en la sede principal del banco en Colombo se reúne y clasifica todo el dinero en efectivo. Cada día, millones de rupias son clasificadas, empaquetadas y distribuidas, y también se detectan billetes falsos.

Es un trabajo en el cual hay poca interacción con el resto de las operaciones del banco, pero exige mucha honestidad, integridad y atención a los detalles. Para todos los banqueros, el manejo del efectivo es fundamental, y las siete personas con trastornos auditivos y del habla que el banco contrató tuvieron que ser formadas para realizar el trabajo.

En esa misma época, los capacitadores aprendieron la lengua de señas para



comunicarse con los nuevos trabajadores, y hasta el funcionario encargado del departamento tuvo una formación especial para comunicarse con el nuevo equipo de trabajadores con capacidades especiales. Los resultados superaron con creces las expectativas, en particular las de quienes pensaban que no funcionaría.

Los siete trabajadores con trastornos auditivos y del habla se integraron al departamento con tanto éxito que ya no son consideradas personas con capacidades especiales.

El nivel de productividad y eficiencia de los trabajadores con capacidades especiales ha sido evaluado como tres veces más alto que el de las otras personas que trabajan en la misma sección.

No sólo son personas puntuales, sino también ninguno de los trabajadores con capacidades especiales ha solicitado ni siquiera un día de permiso por enfermedad y lo más importante para las operaciones del departamento de efectivo, no ha habido una queja por falta de honestidad o conducta sospechosa a lo largo de todos los años de esta iniciativa.

Los trabajadores con trastornos auditivos y del habla, gracias a su afinada capacidad visual y superior aptitud táctil, detectan con mayor facilidad los billetes falsos.



Durante los últimos años, la EFC ha avanzado en llevar un número mayor de estos trabajadores especiales hacia empleos productivos. La EFC, realizó 5 ferias de trabajo, en las cuales más de 250 personas con capacidades especiales consiguieron trabajo en el sector privado.

La EFC está codificando lo que ha aprendido e incluye la presentación del Código para gerenciar los temas de discapacidad en el lugar de trabajo para empleadores.

Así también la Organización Internacional del Trabajo -OIT- puso en funcionamiento el proyecto RLA/89/M06/SPA, denominado “Apoyo a la Inserción Laboral y al Desarrollo de Actividades de las Personas Discapacitadas”. Habiéndose firmado el convenio posteriormente surgió un programa con proyección hacia la creación de fuentes de empleo y un mejor apoyo hacia las lógicas de subsistencia. La idea

básica radica en que sea un fondo revolvente para que crezca y el programa no se desvanezca y así se convierta en un modelo en Guatemala. El proyecto desde sus inicios es manejado financieramente por una entidad bancaria del sistema, con el cual se firmó un compromiso de trabajo conjunto, sobre todo para el desembolso de los créditos que fueran considerados como proyectos rentables, y en las instalaciones del banco eran en donde se efectuaban los comités de crédito.

El proyecto RLA/89/M06/SPA, cierra sus operaciones luego de haber terminado con lo planificado en el área centroamericana, dejando la vía libre para que la



Cooperación Española con otro proyecto de apoyo, retome el curso del programa en Guatemala, específicamente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Con el apoyo del voluntariado de Naciones Unidas se inicia la apertura de espacios hacia regiones remotas como el caso del área Ixil, la cual se consideró objeto de atención, luego que el Programa de Desarrollo para Desplazados, Refugiados y Repatriados en Centroamérica -PRODERE- instalara sus oficinas en aquella región del país y por ser donde las secuelas de la guerra interna provocara muchos daños.

Seguidamente, se extiende hacia municipios cercanos de Petén iniciando en San Luis, en las cuales existen personas que luego del respectivo diagnóstico se evalúa la posibilidad de hacer visitas de promoción, lográndose que se reúnan en determinados lugares, grupos de posibles candidatos que tienen que ser asesorados para que la capacitación que se imparta sea exitosa y puedan salir adelante con los proyectos que planteen.

El personal de la oficina de atención a personas con discapacidad, de ese entonces, hizo todo lo necesario para que fueran atendidos proyectos que aunque parecieran muy lejanos tenían la posibilidad de ser exitosos, de tal manera que se otorgan los primeros créditos en esa región.

Los instrumentos legales adoptados por la Organización Internacional de Trabajo u otros organismos internacionales con respecto al ámbito laboral y sobre los



derechos de personas con capacidades especiales, Guatemala solo ha ratificado tres ellos, los cuales son los siguientes:

En 1983 se adoptó el Convenio número 159, sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas ratificado por el Estado de Guatemala en 1993; el cual establece que las personas con discapacidad gozan de igualdad de oportunidades con los trabajadores en general y que los Estados Partes en el convenio deberán respetar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sectores, así como las medidas positivas especiales encaminadas a lograr dicha igualdad en forma efectiva, no deberán considerarse discriminatorias de los otros.

El Convenio 19; sobre la Igualdad de Trato (accidentes del trabajo) 1925; el cual establece que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro miembro que lo haya ratificado, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

En virtud que Guatemala ratificó y pasó a ser parte de dos de las Convenciones Internacionales adoptadas sobre los derechos de las personas con capacidades especiales, en 1996 fue emitida en Guatemala la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad (Decreto 135-96 del Congreso de la República) en la cual se



reafirma el derecho al empleo, sin discriminación de las personas con capacidades especiales y en igualdad de circunstancias, condiciones y trato que los trabajadores en general.

Posteriormente se aprobó el Decreto 59-2008 por medio del cual se ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas suscrito el 13 de diciembre de 2006.

### **1.5. Situación actual de las personas con capacidades diferentes en Guatemala en relación a su derecho de trabajo**

La atención a las personas con capacidades especiales en Guatemala inició en 1945 con la Fundación de la Escuela para Niños Ciegos “Santa Lucía”, auspiciada por el Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala.

En 1962 se fundó el Instituto Neurológico de Guatemala, para la atención de niños, niñas y jóvenes con retraso mental.

En 1969 el Organismo Ejecutivo emitió el Decreto 317, Ley Orgánica de la Educación, la cual en el Artículo 33 dictamina la creación de la Dirección de Bienestar Estudiantil y Educación Especial. En 1974 se creó la Dirección de Rehabilitación que posteriormente se llamó Dirección de Asistencia Educativa



Especial.

En 1985 el Ministerio de Educación puso a funcionar el programa de Aulas Integradas y el programa de Aula Recurso para iniciar la apertura en escuelas regulares con atención a la población con capacidades especiales.

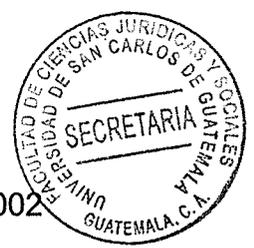
En la actualidad existen varias instancias o instituciones de coordinación nacional para la atención de las personas con capacidades especiales, unas de las cuales son:

1. La Comisión Nacional de Atención de los Impedidos, la cual está integrada por organizaciones gubernamentales y algunas privadas, su sede es la Dirección de Asistencia Educativa Especial;
2. El Consejo Nacional de Atención al Menor con Discapacidad –CONAMED–, integrado por organismos gubernamentales, no gubernamentales;
3. La Federación Guatemalteca de Asociaciones de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad;
4. Asociación de artistas con la boca y con el pie; es una institución privada, apoya a artistas con capacidades especiales que pintan con boca y pie. Les brinda los servicios de apoyo al desarrollo artístico, exposiciones de las obras elaboradas por los asociados;



5. Fundación “Guillermo Toriello”. Programa de integración de excombatientes con capacidades especiales a la vida comunitaria;
6. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su sección de Atención al trabajador con Capacidades Especiales;
7. Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, Hospital Dr. Rodolfo Robles;
8. Fundación Pro Bienestar del Minusválido -FUNDABIEM-;
9. Centro de Rehabilitación Integral al Niño y Adolescente Minusválido, CRINAM;
10. Asociación del Niño por el Niño –ANINI-;
11. Defensoría de las Personas con Discapacidad; es una de las nueve Defensorías con las que cuenta la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala.

En Guatemala existen aproximadamente 100 instituciones que velan por la población que posee capacidades especiales. Las pocas organizaciones no gubernamentales existentes lo hacen principalmente en el área educativa especial y en programas de apoyo a padres y familiares. Las instituciones privadas son las que más se enfocan en velar por la población con capacidades especiales y existen aproximadamente 45 instituciones privadas que en su mayoría son escuelas de educación especial.



De acuerdo al registro del Instituto Nacional de Estadística el censo del 2002 demostró que las limitaciones son hechos que se han originado desde tiempos muy remotos, existentes en todas partes del mundo, y en todos los niveles de cada sociedad hay personas con alguna limitación, aunque no existe información exacta sobre las causas de su origen, puesto que son innumerables, pero de lo que si hay certeza, es que según el Instituto Nacional de Estadística, por cada 100 personas 4 son con limitaciones físicas, mentales o sensoriales.

La estadística proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística –INE-,39 el censo realizado en el año 2002 arrojó los siguientes resultados a nivel de todo el país en relación al promedio de personas por hogar y hogares con personas con alguna discapacidad, según departamento, municipio y lugar poblado.

- a) Hogares en que una o más personas tienen alguna discapacidad 135,482;
- b) Incapacidad por ceguera 49,438;
- c) Incapacidad por sordera 40,076;
- d) Perdida o discapacidad en extremidades,655;
- e) Deficiencia mental 14,974;
- f) Otra discapacidad 24,531

Existen ONG'S que dan cobertura a la población con capacidad especial, éstas ejecutan programas y proyectos de atención tal y como lo desarrolla la Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad -ASCATED-



cuyas acciones se orientan a la asistencia, capacitación y fortalecimiento del movimiento de padres a nivel nacional. ASCATED provee información de servicios a través de la población atendida por regiones en el país, la cual contiene lo siguiente:

- Instituciones o asociaciones de o para con personas con discapacidad.
- Instituciones que brindan capacitación ocupacional.
- Escuelas formadoras de personal especializado;
- Instituciones que brindan servicios médicos y de rehabilitación;
- Instituciones que atienden estimulación temprana;
- Instituciones que atienden discapacidad mental;
- Instituciones que atienden problemas de aprendizaje;
- Instituciones que atienden problemas sensoriales;
- Instituciones que atienden problemas físicos;
- Albergues para personas con discapacidad;
- Programas de integración.

A nivel internacional existen instrumentos legales vigentes de los cuales muchos Estados son parte, y como medida a acatar cada uno de los Estados han creado dentro de su país normas o legislaciones de protección laboral para las personas con capacidades especiales, así también existen infinidad de instituciones, organizaciones, redes, programas destinados a velar por los derechos laborales de las personas con capacidades especiales.



Las personas con capacidades especiales han batallado por establecer principios, que sean evaluados por sus méritos personales dentro de la sociedad, para que se realicen cambios que les permitan participar con más facilidad en la vida empresarial, social, y así integrarse conjuntamente con el resto de la población.

Las causas y consecuencias de las limitaciones físicas, mentales o sensoriales varían en todo el mundo, ya que dependen de las circunstancias socioeconómicas y de las distintas disposiciones que los Estados adoptan a favor del bienestar de sus ciudadanos.

Hay muchas circunstancias que influyen en las condiciones de vida de una persona que padezca algún tipo de limitación, las cuales son: La ignorancia, el abandono, el rechazo y el miedo, las cuales son factores sociales que a lo largo de toda la historia han aislado a las personas con capacidades especiales y esto retrasa su desarrollo.

La preocupación de proteger a las personas con capacidades especiales es mayor a nivel internacional, puesto que en países como El Salvador, Costa Rica, Honduras, Nicaragua, Panamá y Colombia, así también en España, Estados Unidos, Argentina, u otros, se ha visto que además de ser Estados miembros en los convenios internacionales adoptados sobre los derechos de las personas con capacidades especiales también poseen leyes específicas laborales en cada uno de ellos.



En esas leyes específicas se protege el derecho de trabajo de las personas con capacidades especiales y existe diversidad de programas, así como de organizaciones que han sido integradas por ellos mismos, por su familia y defensores, que han tratado de lograr mejores condiciones de vida y que han ayudado a que éstas personas puedan insertarse dentro de la sociedad sin ningún obstáculo.

El desarrollo de reformas y promulgación de disposiciones legales existentes, tienen como finalidad consagrar los derechos de las personas con capacidades especiales, pero la legislación guatemalteca es pobre en cuanto a la regulación de los derechos de trabajo de personas con capacidades especiales, no hay mecanismos legales eficientes en Guatemala que ayuden a una igualdad real de oportunidades de las personas con capacidades especiales en el ámbito laboral y si existen su aplicación es muy subjetiva.



## CAPÍTULO II

### **2. Capacidades especiales**

La capacidad especial es un tema complejo, de enorme repercusión social y económica, pero del que se carece de datos fehacientes. Los estudios estadísticos son escasos, están desactualizados y son poco precisos; por ello, el trabajo en políticas o programas relacionados con la discapacidad se basa en datos estimados y, en ocasiones, bastante alejados de la realidad de los países.

Las tendencias actuales señalan un aumento cada vez mayor de las enfermedades no transmisibles y por causas externas. Sin duda alguna, los conflictos armados, los accidentes de todo tipo, el uso y abuso de alcohol y drogas, y la violencia social son también causas de discapacidad. Otras condiciones que favorecen ese aumento de las discapacidades son el envejecimiento de la población, la desnutrición, el abandono infantil, la marginación de grupos sociales como los pueblos indígenas, la pobreza extrema, el desplazamiento poblacional y los desastres causados por fenómenos naturales.

#### **2.1. Definición de discapacidad**

Según la Organización Mundial de la Salud: "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. 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.<sup>4</sup>

La discapacidad es la limitación que una persona tiene para ejecutar acciones o tareas en la vida cotidiana debido a deficiencias estructurales o funciones corporales físicas que ha adquirido durante su etapa de crecimiento, restringiendo a la persona de participar en la solución de problemas que le afecte en su vida personal. Las discapacidades pueden ser de diferentes formas, temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivas.

Las personas con discapacidad incluyen a las que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, las cuales al interactuar con varias barreras puedan impedir que estas tengan una participación efectiva y plena en la sociedad y en las mismas condiciones que las demás personas.

La discapacidad puede existir de diferentes formas que van desde la incapacidad por ceguera, inhabilitación de un miembro, sordera, etc. Además de las diversas

---

<sup>4</sup> **Organización Mundial de la Salud.** <http://www.who.int/topics/disabilities/es> (Consultado el 4 de abril de 2023).



incapacidades mentales que existen, la sociedad guatemalteca debe tomar en consideración para involucrar a las personas con discapacidades para alcanzar su plena participación en la sociedad.

La discapacidad es entonces un tipo de limitación de carácter físico el cual puede ser temporal o permanente, sin embargo, este no limita a la persona la cual lo padece de su normal interacción dentro de la sociedad, es la sociedad misma la que le pone obstáculos y limitantes.

## 2.2. Deficiencia

Para la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), publicada por la Organización Mundial de la Salud en 1980, y desde el punto de vista de la salud “una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.”<sup>5</sup>

Es la pérdida, anomalía o defecto de una estructura o función ya sea de tipo psicológica, fisiológica o anatómica del ser humano el cual es producido en algún miembro, órgano tejido o alguna otra parte o estructura del cuerpo.

La Declaración de los Derechos del Impedido surge recordando los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de

---

<sup>5</sup> **Organización Mundial de la Salud.** Los derechos humanos de las personas con discapacidad, 1980. Pág. 53



Derechos Humanos, de la Declaración de los Derechos del Niño y la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, así como las normas de progreso social ya enunciadas en las constituciones, los convenios, las recomendaciones y las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

La presente proclamación define los términos “impedido” como a toda aquella persona incapacidad de subvenir por sí misma en su totalidad o en parte a las necesidades de su vida cotidiana y social, haciendo referencia que este debe gozar de todos los derechos enunciados tales como la salud, seguridad, paz, educación, familia, etc. Sin distinción alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, fortuna, nacimiento.

Esta declaración hace referencia a que tiene esencial derecho a que se respete su dignidad humana y su desarrollo integral, teniendo los mismos derechos civiles y políticos que el resto de la población que no tiene problemas físicos, así como el derecho de todos los medios posibles para su total rehabilitación y reinserción dentro de la sociedad.

### **2.3. Minusvalía**

“Es una condición de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de



una deficiencia discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su casa, en función de la edad, sexo y factores socioculturales. Se le concede valor a la desviación de una norma estructural, funcional o de actuación, por parte del propio individuo o por sus semejantes en el grupo en que se relaciona. (Esto significa que el individuo se siente y actúa como “limitado” y su grupo social lo considera y lo trata como tal).”<sup>6</sup>

“La valoración depende de las normas culturales, tiempo, lugar y prestigio que tenga el afectado. De esta forma, una persona puede ser considerada como minusválida en un determinado tiempo y lugar y en otro momento no ser así. Por ejemplo, una persona con deficiencia mental, en el área rural podría colaborar en las labores del campo y realizar una vida normal. En la ciudad, por el contrario, encontraría mayores exigencias sociales y laborales para la integración.”<sup>7</sup>

La minusvalía es la consecuencia de una deficiencia o discapacidad que la persona humana ha adquirido impidiéndole su desempeño normal en función a su edad, sexo, factores sociales económicos y ambientales.

En la Comunicación sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía se presenta que, así como lo establece el Artículo número 61 de la Ley de Atención de las Personas con Discapacidad, son las instituciones públicas y

---

<sup>6</sup> Méndez Mora, Esther. **Introducción al estudio de la invalidez.** Pág. 28

<sup>7</sup> **Ibíd.**



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

De lo anterior, llegamos a la conclusión, que solamente algunas instituciones privadas y extranjeras son las que promueven la información correspondiente a las personas con discapacidad, y de las que muchas veces no todos tienen acceso.

La población de Guatemala no cuenta con la información adecuada en materia de discapacidad, y solamente se puede observar dicha información o algunas indicaciones en los centros de salud, por lo que es necesario contar con información al público sobre la ayuda que se podría realizar a las personas con discapacidad.

Otra de la información con respecto a la discapacidad es la cortesía que se debe de tener en los buses, ya que en algunos de ellos se cuenta con la indicación de que ciertos asientos son únicamente para personas con discapacidad, personas de mayor edad, o mujeres embarazadas con niños, de los que muchas veces no se es consciente, por lo que es importante crear una concientización y solidaridad hacia las personas con discapacidad.

De igual manera el Artículo 62 de la referida ley establece que no solamente compete al Estado la publicación de información si no que se debe de contar con ayuda de los medios de comunicación.



Para poder llegar esa información a todas la población y sobre todo hacer conciencia que todas las personas merecemos iguales oportunidades de salud, empleo, recreación, cultura, deporte, seguridad, tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 4, el que en Guatemala, todos los seres humanos somos libres e iguales en dignidad y derechos.

Por lo que las personas con discapacidad tienen derecho a salud y asistencia social, educación, trabajo y puedan optar a estas de acuerdo con su capacidad.

#### **2.4. Personas con capacidades diferentes**

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.

En este marco, si una democracia bien entendida tiene como objetivo fundamental igualar condiciones para que todos puedan participar en la vida común, es innegable



que el poder público debe formular y aplicar programas, recursos, políticas y acciones orientados a atemperar las desigualdades físicas o morales de la discapacidad y lograr que ésta se convierta en capacidad.

## **2.5. Normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para personas con discapacidad**

Uno de los principales resultados del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos fue la aprobación por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993 de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Aunque no se trata de un instrumento jurídicamente vinculante, las Normas Uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las Normas son un instrumento para la formulación de políticas y sirven de base para la cooperación técnica y económica.

Las Normas Uniformes consisten en 22 normas que resumen el mensaje del Programa de Acción Mundial e incorporan la perspectiva de derechos humanos que se ha desarrollado a lo largo del Decenio. Las 22 normas relativas a las personas con discapacidad están divididas en cuatro capítulos: 1) Requisitos para la igualdad



de participación...; Esferas previstas para la igualdad de participación...; Medidas de ejecución y Mecanismo de supervisión abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad.

“Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad prevén el nombramiento de un Relator Especial encargado de supervisar la aplicación de las Normas.”<sup>8</sup>

Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad tienen el objeto de:

- a. Poner de relieve que todas las medidas en la esfera de la discapacidad presuponen un conocimiento y una experiencia suficientes acerca de las condiciones y necesidades especiales de las personas con discapacidad;
- b. Destacar que el proceso mediante el cual cada uno de los aspectos de la organización de la sociedad se pone a disposición de todos es un objetivo fundamental del desarrollo socioeconómico;
- c. Señalar aspectos decisivos de las políticas sociales en la esfera de la discapacidad, incluido, cuando proceda, el fomento activo de la cooperación económica y técnica;
- d. Ofrecer modelos para el proceso político de adopción de decisiones necesario para la consecución de la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta la

---

<sup>8</sup> **Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.**  
<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498> (Consultado: 20 de febrero de 2023).



existencia de una gran diversidad de niveles económicos y técnicos, así como el hecho de que el proceso debe reflejar un profundo conocimiento del contexto cultural en el que se desarrolla y el papel fundamental que las personas con discapacidad desempeñan en dicho proceso;

- e. Proponer la creación de mecanismos nacionales para establecer una estrecha colaboración entre los Estados, los órganos del sistema de las Naciones Unidas, otros órganos intergubernamentales y las organizaciones de personas con discapacidad;

Los requisitos para la igualdad de participación de Normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para personas con discapacidad son: Artículo uno, sobre la mayor toma de conciencia.

Por medio de este artículo, los Estados deben adoptar medidas para hacer que la sociedad tome mayor conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, sus posibilidades y su contribución.

Esto quiere decir que los Estados deben velar para que con la autoridad comenten en materia de salud, desarrollo social y trabajo distribuya y actualice los programas y servicios para las personas con discapacidad, ya que contamos con todos los medios sociales y de comunicación para que esté actualizada la información y de esa manera pueda llegar con el acceso más fácil a todas las personas.



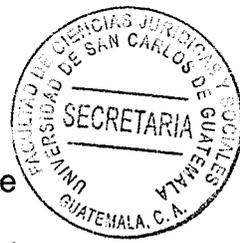
Una herramienta importante en los últimos años es el uso de la Internet, ya que hoy día podemos decir que un porcentaje muy alto cuenta con un aparato celular que hoy día le permite acceder a mucha información con solo una aplicación y es por medio de estas donde se debe de promover el fácil acceso a la información para iniciar y apoyar campañas a favor de las personas con discapacidad.

Así como también el Estado a través de sus distintas instituciones debe de invitar a las personas con discapacidad y a sus familias a participar de los programas de educación pública relativos a la discapacidad, así como de alentar a las empresas privadas en invertir en cierta manera y ayudar al desarrollo social de una nación.

## **2.6. Situación actual de exclusión a las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Guatemala**

Aunque la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como prioridad la promoción de oportunidades para que las personas tengan acceso a un trabajo en igualdad de condiciones. El sector de las personas con capacidades especiales se ve especialmente afectado debido a la poca comprensión del tema, la sociedad guatemalteca carece del conocimiento sobre discapacidad y lo que es peor no existe voluntad para conocerla a fondo y buscar alternativas para combatir la exclusión social derivada de la discapacidad.

En Guatemala existen procesos de inclusión ficticia y asistida de las personas con



discapacidad, permiten de alguna manera, a la sociedad tolerar los índices de exclusión de estos en los sistemas funcionales, en donde históricamente la sociedad ha creado mecanismos para, por una parte excluir, relegar a las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

Pero a la vez en este espacio de relegación les otorga un estatus ligado a lo exótico lo raro (la incorporación de estas personas en circos, lugares destinados a mostrar la discapacidad y las virtudes a pesar de ella, o detrás de una pantalla en donde se muestra que a pesar de la discapacidad la persona cuenta con características sobrenaturales, o de carácter superdotado, etc.).

Sumado a lo anterior, se han creado históricamente espacios orientados a la asistencialidad y la caridad, desde donde la individuación se construye al borde de las instituciones de caridad, colectas nacionales o a las campañas televisivas.

El planteamiento primario de la sociedad es aquella que está construida por grupos para personas normales, la socialización prepara a los sujetos para la normalidad.

Esta lógica de inclusión negará la calidad de sujetos de aquellos que resulten diferentes, se les disminuye en su calidad de sujetos independientes y habilitados. Las personas son discapacidad y también sus familias son sujetos invisibilizados por la diferencia, relegados a la no ciudadanía, se les niega, lo visible es su condición de incapacidad, esta distinción podríamos afirmar es la que establece el



límite, de los que quedan dentro y los que quedan fuera.

La frontera establece el límite del no sujeto. Invisibiliza a las personas discapacitadas, podemos decir entonces que fuera de este sistema, el sujeto no es sujeto. Esto es posible reafirmarlo con lo que señalan las personas con discapacidad cuando se refieren al modo en que los otros (personas sin discapacidad) los observan, los otros los conciben como seres que no tienen control de sí mismos.

Esto se reafirma en la situación de que las personas (sin discapacidad) toman la posibilidad de ese control se apropian del habla de las personas con discapacidad, los otros opinan, hablan, piensan y toman decisiones en nombre del otro, lo que caracterizará la dinámica de la cosificación de éstos.

La negación que es parte de esta misma lógica de no distinción, de exclusión del sistema se traduce en una adaptación forzada al mundo de la no discapacidad, las personas con discapacidad deben ajustar sus necesidades, sus requerimientos a las necesidades del otro, a lo que el otro está dispuesto a conceder.

La exclusión de las personas con discapacidad, presiona hacia la inclusión secundaria, las personas con discapacidad se refugian en un mundo propio, el mundo de la sobreprotección.

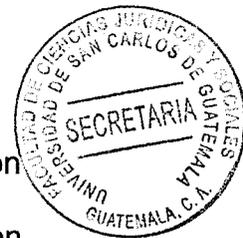


La emergencia de la matriz cultural de la sobreprotección emerge como respuesta que intenta proteger a las personas con discapacidad, desde el afecto, es un mundo que se estructura desde el amor, se crea una línea de amparo, una frontera que se consolida como refugio, como primer soporte de la agresión, la invisibilización, la negación de la condición de sujeto, en donde la negación se traduce en dependencia, en ausencia de autonomía, dependencia que es normalizada.

La construcción del mundo de la sobreprotección, que se cataliza por las limitaciones en las posibilidades de selección, se produce la inclusión en la exclusión, es decir “la forma de la desvinculación de la inclusión primaria se compensa con la re vinculación de la inclusión secundaria”.

Lo anterior no significa que se pueda salir de la individuación para ingresar a la individualización, sino que la forma empírica de la individuación es la inclusión en la exclusión. Derivado de lo anterior se concluye que las personas con discapacidad representan una exclusión primaria.

La situación de exclusión afecta a mujeres y hombres con discapacidad, son excluidos del mundo formal del trabajo, son ubicados en sistemas de educación especial, que muchas veces más que permitir una entrada a la sociedad provocan una salida de ésta, el acceso a la educación superior se restringe así como también se limitan las oportunidades laborales.



Los trabajos desempeñados son trabajos que no reportan un contrato, o son ocupaciones que redundan en el comercio callejero, oficios subvalorados, o son relegados a solicitar la limosna y caridad de los otros.

Las personas con discapacidad en general no han accedido a sistemas funcionales de capacitación, profesión, y educación, y si lo hacen acceden a sistemas de capacitación que les entregan oficios de segunda clase, se les prepara en oficios que no habilitan para la incorporación al sistema de trabajo.

Afirmamos que la exclusión afectaría mayormente a las mujeres con discapacidad, las que al igual que los hombres con discapacidad son excluidas, consideradas no sujetos, esta condición se reproduce también en el mundo de la sobreprotección, el de la inclusión secundaria; ya que ellas si bien son consideradas sujetos, sujetos de derechos, no son vistas como seres sexuados, su sexualidad, a diferencia de los hombres con discapacidad es negada. Se podría decir que la situación de las mujeres ejemplifica de mejor manera la diferencia entre la individuación y la individualización.

Las mujeres con discapacidad, como sujetos sexuados son excluidas en la inclusión, en el mundo de la sobreprotección, las mujeres se mueven en relación a su sexualidad en un riesgo constante y empírico de exclusión.

En ese sentido la exclusión, incluye al menos tres dimensiones que han sido



retratadas por Gacitúa y Davis: “Una dimensión económica, en cuanto de privación material y de acceso al mercado y servicios; la segunda dimensión referida a la exclusión política e institucional, en cuanto la carencia de derechos civiles y políticos que garanticen la participación ciudadana, la tercera, relativa características no valoradas de los sujetos, como género, etnia, identidad sexual, religión, características físicas.”<sup>9</sup>

El origen de las discapacidades sobrevenidas antes de la edad de jubilación está estrechamente ligado a las condiciones precarias de vida y de trabajo de las clases subordinadas, con menores niveles de renta y formación.

La mayor propensión de los miembros de familias pobres a experimentar limitaciones físicas o psíquicas se mantiene en los mismos términos que una década atrás y es una expresión más de la desigualdad existente en el país en el reparto de la renta y la riqueza, y, por tanto, en el diferente acceso a los medios necesarios para vivir con dignidad y hacer frente a las limitaciones y problemas que se presentan a lo largo de la existencia.

La construcción social de la identidad de la persona con discapacidad opera en virtud de un mecanismo heterónomo: los que han nacido con una minusvalía sólo se dan cuenta habitualmente de que son diferentes cuando entran en contacto con otras personas no-discapacitadas.

---

<sup>9</sup> Gacitúa, E. Davis. **Exclusión social y reducción de pobreza en América Latina y el Caribe.** Pág. 80



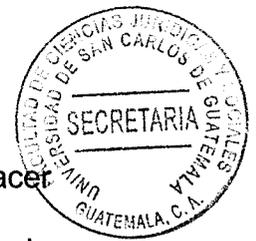
El discapacitado se da cuenta de su diferencia, no la construye. La diferencia es definida por el otro y, a su vez, la identidad que de ella surge no es una según la cual la discapacidad constituya un hecho propio diferenciador, sino la ausencia de rasgos identitarios respecto al otro.

Es una identidad heterónoma y en negativo; es una identidad excluyente y marginalizadora. Es una noidentidad. Es la identidad de la insuficiencia, la carencia y la falta de autonomía.

Cabe mencionar que el sentido socialmente asociado a la condición de discapacitados y discapacitadas les impone una identidad que refuerza, en términos culturales, su exclusión.

En el campo de la discapacidad, la integración se refiere al proceso de incorporar física y socialmente dentro de la sociedad a las personas con discapacidad, que se encuentran segregadas del resto de ella. Señala los esfuerzos para hacer que las personas pasen a ser miembros activos de la sociedad, teniendo los mismos privilegios y derechos que las personas normales.

El cambio cultural está orientado hacia un cambio de actitud y de percepción negativa hacia la discapacidad, para que los esfuerzos por disponer legislación, políticas sociales, presupuestos, sean útiles.



Cambio hacia una cultura solidaria, propiciando valores éticos y morales para hacer cumplir los derechos humanos, la justicia social y la equidad que dignifiquen la condición humana y mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad.

El principio de igualdad de oportunidades se refiere al proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad. El principio de igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia.

Como parte del proceso encaminado a lograr igualdad de oportunidades deben establecerse disposiciones para ayudar a esas personas a asumir su plena responsabilidad como miembros de la sociedad.

Autodeterminación. La elección personal define y expresa la identidad de cada uno, la manera más importante de determinar nuestra identidad y de expresar nuestra individualidad es a través del ejercicio de la autonomía, para decidir sobre las cosas grandes y pequeñas de la vida cotidiana: qué comer, qué vestir, dónde vivir, con quién vivir, qué estudiar, dónde y en qué trabajar, etc. En éste sentido la mayoría de las personas con discapacidad tienen restringida su derecho a tomar sus propias decisiones.

## CAPÍTULO III



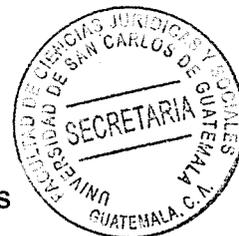
### **3. Análisis jurídico de la legislación nacional e internacional sobre el derecho al trabajo a personas con diferentes capacidades**

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. Se tomó como referencia internacional la legislación de países centroamericanos y de Colombia, debido a la idiosincrasia de cada uno que es similar a la legislación nacional guatemalteca, así también los tratados o convenios internacionales ratificados por Guatemala.

Por lo que es necesario hacer un análisis de la legislación interna y el derecho comparado para mostrar el nivel de protección jurídica en que se encuentran las personas con capacidades especiales.

#### **3.1. Marco legal guatemalteco**

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.

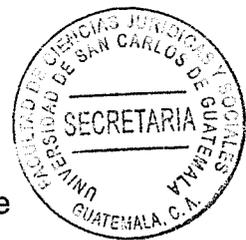
Guatemala tratando de cumplir con una de sus obligaciones principales para con la sociedad internacional, ha tomado como base dichos tratados internacionales, haciendo un esfuerzo por dotar a la sociedad de normas legales indispensables referentes a las capacidades especiales, sin embargo, sólo se hace 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.

Dentro del marco legal nacional, se cuenta con la siguiente legislación:

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

La Constitución Política de la República de Guatemala, como ley suprema contiene normas jurídicas, políticas, sociales, económicas y culturales que dan validez jurídica a leyes ordinarias, dictadas por el Congreso de la República de Guatemala, leyes-reglamentos y acuerdos dictados por el Presidente de la República de Guatemala.

La ley suprema 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 alguna limitación y su derecho a laborar no existe legislación específica que respalde cada aspecto o situación en el ámbito laboral.

La Constitución Política de la República de Guatemala en los Artículos 1 y 2 del título I establece: La persona humana, fines y deberes del Estado “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 ley suprema 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.

En el mismo sentido, la Corte de Constitucionalidad ha establecido en jurisprudencia en el expediente 12-86, 1258-00 y 1311-00, que en el Artículo 2 de la ley suprema



se encuentra inmerso el principio de seguridad jurídica; el cual consiste en esa confianza que tiene el ciudadano, dentro de un Estado de derecho, hacia el ordenamiento jurídico, es decir, el conjunto de leyes que garantizan su seguridad y demanda que dicha legislación sea coherente e inteligible.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 53 establece: que el “Estado debe garantizar la protección de los minusválidos y personas con limitaciones psíquicas o sensoriales”. Declarando de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su incorporación integral a la sociedad.

La Corte de Constitucionalidad no se ha pronunciado más que en forma general estableciendo en el expediente No. 917-00 que: “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.

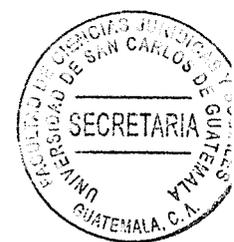


El referido cuerpo legal regula en el Artículo 101 que “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social”. Es decir, las personas con capacidades especiales tienen derecho al trabajo digno y seguro según sus capacidades.

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.

Como se puede apreciar, la Constitución Política de la República de Guatemala destaca la importancia de la promoción y fomento del trabajo de los minusválidos, para brindarles la oportunidad de alcanzar un desarrollo integral como persona, tal y como lo indica el Artículo 2 de la ley suprema, siendo indispensable ampliar la normativa en materia laboral, para una protección y regulación integral del trabajo de las personas con capacidades especiales, de la cual se hará referencia más adelante.

Otro punto que vale la pena mencionar, es que la ley suprema hace referencia a los minusválidos y no a las personas con capacidades especiales. Entre ambos términos existe una gran diferencia, toda vez que una persona con capacidad especial, es aquella persona que tiene limitaciones al realizar las actividades que



son catalogadas como normales, en cambio el término minusválido hace referencia a las desventajas que experimentan las personas con capacidades especiales y la forma en que éstas se adaptan a su entorno.

De acuerdo a la definición de minusválido que proporciona el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: “Dícese de la persona incapacitada, por lesión congénita o adquirida, para ciertos trabajos movimientos, deportes, etc.”<sup>10</sup>

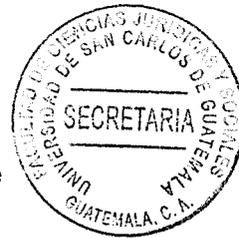
Por lo tanto, se podría utilizar el término “discapacitado” en cuanto a su definición, pero persona con capacidades especiales” sería el término más apropiado para no caer en algún tipo de discriminación, en vez de minusválido, ya que una persona con discapacidad o persona con capacidades especiales: “Es toda persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales que a pesar de sus diferencias, pueden salir adelante y realizarse como persona”.

### **3.1.2. Código de Trabajo (Decreto Número 330)**

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.

---

<sup>10</sup> Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>. (Consultado el 15 de Febrero de 2023).



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 lo siguiente: “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 por este código, 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”.



Asimismo, el Artículo 137 bis, adicionado por el Artículo 9 del Decreto número 64-92, 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; por otra parte, 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.

### **3.1.3. Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748**

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 impedirle 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.

#### **3.1.4. Ley de Atención a las personas con discapacidad, Decreto Número 135-**

**96**

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



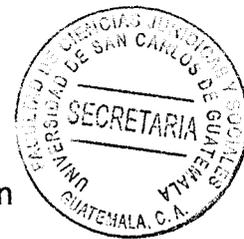
especiales. Así también, define el concepto de discapacidad para un mejor entendimiento.

A pesar de estar dentro de los grupos vulnerables de la sociedad, las personas con capacidades especiales, no poseen derechos que los ayuden a estar en un plano de igualdad, con el resto de los ciudadanos con relación a oportunidades de trabajo; partiendo de lo establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El cual regula que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, teniendo iguales oportunidades y responsabilidades, de acuerdo a la investigación de campo realizada, se pudo constatar que las personas con capacidades especiales sufren de discriminación en el ámbito laboral y debido a sus condiciones se les veda el derecho al trabajo.

La persona con capacidad especial es un ser humano que tiene el derecho de gozar de un salario equitativo, de conformidad al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, según Artículo 40 de dicha ley, además que su trabajo sea adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico y desarrollo intelectual.

Después de analizar la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, se pudo



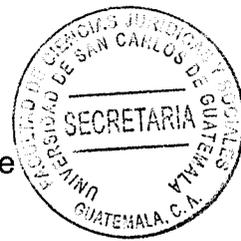
observar que hace referencia a diversas situaciones importantes, pero aún existen ciertos vacíos legales, por ejemplo; la ausencia de conceptos como: Deficiencia, rehabilitación, accesibilidad, espacio, equiparación de oportunidades, entre otros.

Entendiéndose esta última como la creación de fuentes de trabajo e instrumentos indispensables para la protección de las personas con capacidades especiales en sus derechos, así también acceso a los medios de transporte, edificios estatales y privados.

La ley tiene deficiencias, una de ellas es que no se establece la necesidad de determinar el grado de limitación, o si será el CONADI el encargado de hacerlo, ni establece la obligación de crear sedes en diferentes regiones del país.

Por su parte el Artículo 11 literal f), del mismo cuerpo legal, establece dentro de las obligaciones del Estado: "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 capacidades especiales".

Con base en este Artículo, es menester crear una ley que promueva específicamente el derecho al trabajo de las personas con capacidades especiales, tal y como lo hicieron Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá y Colombia, por ejemplo, al crear una ley de promoción de empleo de personas minusválidas o discapacitadas, en la cual establece como norma obligatoria que



toda empresa que tenga cierto número de trabajadores debe tener un porcentaje mínimo de trabajadores con capacidades especiales.

En el Artículo 12 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad; la literal b) establece como obligación del Estado: Facilitar la creación de fuentes de trabajo específicas para las personas con capacidades especiales, sin embargo, no regula que tipo de acciones debe de tomar el Estado para llevar a cabo ésta obligación.

Dentro del capítulo sexto se establece lo relativo a la salud; se regula la rehabilitación y las obligaciones de los hospitales públicos y privados de ayudar en la misma, sin embargo, la regulación legal sobre las acciones de prevención, promoción y rehabilitación es muy escasa. Lo cual es primordial, pues al crear mecanismos legales de prevención se garantizarían los derechos inherentes a la persona.

Asimismo, 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.

### **3.2. Marco Legal 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.

Guatemala es parte de:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (Organización de Estados Americanos -OEA-, Guatemala 7 de junio de 1999);
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006-2016.

En el contexto internacional se encuentra además, la siguiente normativa:

- a) Declaración de los Derechos del Retrasado Mental;
- b) Declaración de los Derechos de los Impedidos (Asamblea General de las Naciones Unidas 1975);
- c) Declaración de los Derechos de la Persona Sorda y Ciega. Asamblea General de las Naciones Unidas de 1979;
- d) Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, de la Organización de las Naciones Unidas;
- e). Resolución 37/52. Asamblea General de las Naciones Unidas. Diciembre de



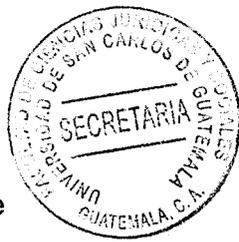
1982. Por la cual se proclama el “Decenio de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad” y se formula el “Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad”;

- f) Resolución 48/96. Asamblea General de las Naciones Unidas. 1993. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad;
- g) Declaración de Cartagena 1992 sobre “Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana”;
- h) Declaración de Panamá de 2000 “La Discapacidad un Asunto de Derechos Humanos: El Derecho a la Equiparación de Oportunidades y el Respeto a la Diversidad”;
- i) Legislación colombiana en materia de discapacidad;
- j) La Declaración del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad, 2006-2016;
- k) Convenios de la OIT:
  - Convenios sobre la Inserción Laboral en Materia de Discapacidad, ratificados por Guatemala: 111, 122 y 159.

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

Aprobada y proclamada por las Naciones Unidas en su Asamblea General el 10 de diciembre de 1948, de la cual Guatemala es parte, desde su creación.

Esta declaración no hace mención específica sobre las personas con capacidades

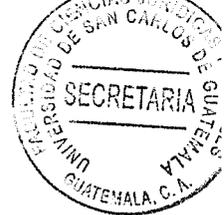


especiales, pero de su redacción se desprende que las mismas son sujetos de derechos, beneficios y libertades proclamadas en la declaración, en la que se establece en los Artículos 1, 2, 3, 7, 25, 27 y 28, que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, también enuncia ciertas libertades proclamadas en esta declaración, sin importar su condición, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole.

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.

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.

### **3.2.2. 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



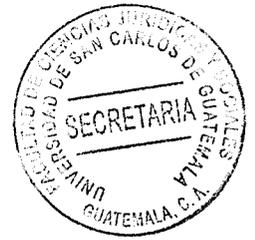
material de una manera digna y con igualdad de oportunidades.

### **3.2.3. 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, entró en vigencia en mayo de ese año. 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



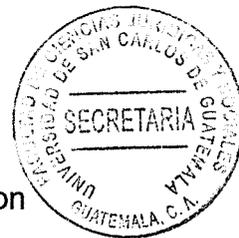
algunas de los avances más significativos de la convención.

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”.

La presente 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, promoviendo oportunidades empresariales.

#### **3.2.4. Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas**

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. Asimismo, establece que la palabra discapacitado, Incluye deficiencias en las funciones y en las estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones.

También toca otros temas importantes como la educación, el empleo, la vida en familia, religión, actividades recreacionales como el deporte, la coordinación de trabajos, organizaciones de personas con discapacidad y organizaciones que se encarguen de velar por el correcto cumplimiento de dichas normas obligatorias.



## CAPÍTULO IV

### **4. Falta de certeza jurídica en la aplicación de los derechos humanos, en relación con las personas con capacidades diferentes para la inclusión del régimen especial regulado en el Código de Trabajo en Guatemala**

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. El Estado de Guatemala tiene la obligación de promover la igualdad no solamente formal, sino además la igualdad material, entre todos los ciudadanos, con base al principio de igualdad.

De esta cuenta existen en la legislación laboral en el Código de Trabajo regímenes especiales reconocidos en favor de los trabajadores, pero se ha disminuido en favor de las personas con capacidades diferentes, mal llamadas discapacitadas y eso ha generado una falta de certeza jurídica en la aplicación de nuestras normas actualmente.

Así generando el trato discriminatorio por parte de los patronos, de los compañeros de trabajo y del entorno laboral en sí mismo, por ello aún no se ha desarrollado



seriamente la temática de los derechos humanos, de los convenios e instrumentos internacionales en materia laboral, de los regímenes especiales que ya se encuentran regulados.

#### **4.1. Concepto de régimen especial**

Pozzo define: “Obedece a la razón de sus circunstancias o condiciones de sus actividades que adquieren tipicidad. Por lo que el Estado en la promulgación de leyes, ha regulado a este trabajo como específico, por presentar caracteres que lo hacen distinto de los contratos de trabajo en general, tomando en cuenta factores que son determinantes para tal regulación, de lo que deviene que nuestra legislación laboral clasifica a este contrato de trabajo como sujeto a regímenes especiales aplicándole las normas del contrato en general y las específicas de su regulación.”<sup>11</sup>

Simón Méndez indica: “La especialidad de estos regímenes radica en las diferencias que ellos presentan con respecto al régimen general de la relación de trabajo, en vista de la peculiar condición de los sujetos, merecedores de una particular atención del legislador; de las circunstancias propias del trabajo mismo, o del medio en que éste se realiza, que no permiten la aplicación de las reglas ordinarias.”<sup>12</sup>

De acuerdo con los análisis jurídico y doctrinario de los regímenes especiales de

---

<sup>11</sup> Pozzo, Juan. **Derecho del trabajo. Tomo II.** Pág. 106.

<sup>12</sup> Simón Médez, Baudilio. **Las garantías mínimas en los regímenes especiales de trabajo en Guatemala.** Pág. 34



trabajo, originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor, su ubicación era incierta.

#### **4.2. Regímenes especiales de trabajo regulados dentro de la legislación guatemalteca**

Los regímenes especiales se encuentran regulados en el capítulo IV del Código de Trabajo, los cuales son los siguientes:

1. Trabajo agrícola y ganadero;
2. Trabajo de mujeres y menores de edad;
3. Trabajo a domicilio;
4. Trabajo doméstico;
5. Trabajo de transporte;
6. Trabajo de Aprendizaje;
7. Trabajo en el mar y vías navegables; y,
8. Trabajadores del Estado y sus instituciones.

##### **4.2.1. Trabajo agrícola y ganadero**

Cabanellas refiere: "Por trabajo rural expresión más exacta por su amplitud o por



trabajo agrícola locución más usual, aunque menos correcta se hace referencia al de carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, explotación de la caza y de la pesca y tareas auxiliares.”<sup>13</sup>

Por tanto, la generalidad de las actividades de la agricultura, las ganaderas y forestales, están incluidas en la denominación de trabajo agrícola; con enorme variedad de prestadores: sembradores, segadores, molineros, pastores, guardias forestales, mayorales, manijeros, entre otros.

El Artículo 138 del Código de Trabajo establece: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.”

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

#### **4.2.2. Trabajo de mujeres y menores de edad**

Las jornadas laborales de los menores de edad tienen que ser reducidas en una

---

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. **compendio de derecho laboral**. Pág. 285.



hora diaria y en seis horas semanales para los mayores de catorce años y dos horas diarias a la semana para los menores de catorce.

También las mujeres embarazadas gozan de un descanso pre y post natal, el cual consiste en gozar de un descanso remunerado de treinta días anteriores al parto y cuarenta y cinco posteriores.

Dichos descansos tienen que regirse por las normas que se encuentran contenidas en la legislación laboral vigente en Guatemala, la cual determina la forma establecida de determinar el embarazo, así como la remuneración por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los casos de abortos, asuetos; descansos semanales y las vacaciones.

El Artículo 147 del Código de Trabajo establece: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

#### **4.2.3. Trabajo doméstico**

El Artículo 31 del Código de Trabajo estipula: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”



Es solamente aquel cuyo ámbito de aplicación es en lugares de residencia, es decir en el mismo hogar de una persona o el lugar donde una persona habita de forma diaria con ánimos de permanencia, por lo tanto, quedan excluidos de este tipo de régimen especial aquellos trabajadores cuya labor consiste en otorgar servicios de limpieza a lugares dedicados al trabajo o bien, a la recreación, sin que éstos lugares tengan como función el que una o más personas se asienten para vivir en él.

#### **4.2.4 Trabajo de transporte**

El Artículo 167 del Código de Trabajo estipula: “Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.”

Al establecer que únicamente es aplicable el régimen especial de trabajo de transporte a vehículos que se mueven vía terrestre o aérea, se puede comprender que de forma automática se encuentra excluido de este tipo de régimen a los transportes vía marítima, los cuales tienen su propia regulación.

#### **4.2.5. Trabajo de aprendizaje**

El régimen especial consistente en trabajo de aprendiz, tal y como lo dice su denominación, es aquel realizado por una persona que aprende algún arte u oficio, y que se halla en el primer grado de una profesión, buscando el expertiz en la



misma.

El Artículo 170 del Código de Trabajo estipula: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.”

#### **4.2.6 Trabajo en el mar y vías navegables**

El Artículo 175 del Código de Trabajo estipula: «Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Se llama contrato de embarco al contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores. Es aquel que es desempeñado a bordo de una nave, en donde los trabajadores deben de prestar los servicios propios de la navegación necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros, bajo las órdenes y del capitán de la nave, a cambio de un salario y la manutención convenida.



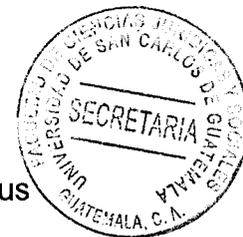
#### **4.2.7. Régimen especial de trabajadores del Estado y sus instituciones**

El Artículo 191 del Código de Trabajo estipula: “Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.”

Se debe de concluir que los trabajadores del sector público al tener las disposiciones aplicables a su trabajo normadas en una ley en específico y por ende, no estando vinculados a lo dispuesto en nuestra ley laboral “estándar”, conlleva a que los mismos se vean regidos por disposiciones y condiciones distintas a las de un trabajador estereotipo, aspecto que resulta lógico al caer en cuenta que el patrono en el presente régimen especial de trabajo es el propio Estado, el cual actúa como ente soberano.

#### **4.3. Análisis jurídico sobre la falta de certeza jurídica en la aplicación de los derechos humanos en relación con las personas con capacidades diferentes, para la inclusión del régimen especial regulado en el Código de Trabajo en Guatemala**

En Guatemala esta situación alcanza proporciones y niveles alarmantes por el elevado número de personas con capacidades diferentes, que se constituye en una



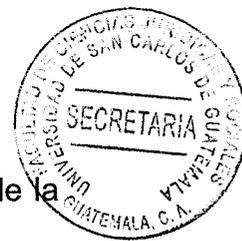
grave problemática social con consecuencias a corto, mediano y largo plazo por sus serias implicaciones.

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, traducen en desempleo y falta de oportunidades laborales.

Entrando en materia Jurídica en Guatemala se crea la Ley de Atención de las Personas con Discapacidad, con la finalidad de regular lo relativo a las personas con capacidades especiales y de esta forma se puede decir que la creación de la Ley de Atención de las Personas con Discapacidad y su reglamento son 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, Decreto número 135-96 del Congreso de la República, 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 adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, suscrito el 13 de diciembre de 2006, ratificado por el Estado de Guatemala en el año 2008, entre otros.

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.

En 1999 con la asistencia de la OIT, la EFC fundó la Red, que vincula las organizaciones que ayudan a las personas con capacidades especiales con la comunidad de empresas, de esta forma aumentan oportunidades de empleo y ayudan a las personas con capacidades especiales a acceder a la formación profesional.

Cabe mencionar que muchos de los países con idiosincrasia similar a la de Guatemala tienen marcos jurídicos que regulan la situación de las personas con



capacidades especiales en relación al trabajo.

Han ido desarrollando su legislación de acuerdo a las necesidades que surgen, a la problemática y principalmente de acuerdo a las necesidades de la población que conforman este sector.

Mencionado esto, se dice que en Guatemala es importante determinar cuáles son los aspectos que se encuentran regulados al día de hoy que permitirán que más adelante se puedan desarrollar políticas, legislación y programas que permiten el crecimiento de ese sector dentro del ámbito laboral del país.

Por tanto, el objetivo principal es analizar la falta de certeza jurídica del derecho al trabajo de las personas con capacidades diferentes, para determinar qué aspectos se han incluido y qué aspectos deben mejorarse, así como la ausencia o la existencia de mecanismos, programas y el fortalecimiento de las instituciones en el ámbito laboral. Así mismo la implementación de un régimen especial para personas con capacidades diferentes en el Código de Trabajo.

En el Estado de 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, existen tratados internacionales que se preocupan por los derechos de las personas que poseen algún tipo de capacidad especial.



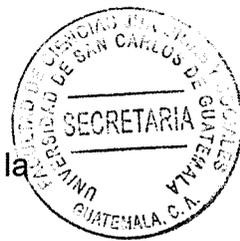
Guatemala tratando de cumplir con una de sus obligaciones principales para con la sociedad internacional, ha tomado como base dichos tratados internacionales, haciendo un esfuerzo por dotar a la sociedad de normas legales indispensables referentes a las capacidades especiales, sin embargo, sólo se hace 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.

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.

La Constitución, en los Artículos 1 y 2 del título I establece: “La persona humana, fines y deberes del Estado, la responsabilidad que tiene el Estado frente a todos los habitantes, garantizando la protección y el desarrollo, realizando el bien común como fin supremo”.

Quiere decir que 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.





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Por medio de este trabajo se estableció la falta de certeza jurídica que existe en la inclusión de un régimen especial de trabajo para las personas con capacidades diferentes y el cumplimiento de los derechos que han sido vulnerados y excluidos en el ámbito laboral, para que sean reconocidos para optimizar los recursos de incorporación plena en la sociedad. Desde luego se toma como punto de estudio tanto la legislación nacional como la legislación internacional como base para diluir esta problemática.

Por lo tanto, el Estado de Guatemala tiene la obligación de cumplir los principios, estándares, derechos y posibilidades planteadas en los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que se ha aceptado conforme a su competencia. Una pronta solución es someter a un orden legal común dentro del cual asume obligaciones para con las personas sujetas a capacidades diferentes en el régimen regulado en el Código de trabajo, independientemente de su nacionalidad, ya que su objeto y fin es la protección de los derechos laborales.

Las funcionarias y funcionarios públicos tienen la obligación de emprender las acciones necesarias para cumplir las disposiciones establecidas en las normas; la defensa y promoción de los derechos humanos es tarea de todas las personas, la lucha por éstos está llena de altruismo, valentía, generosidad y compromiso, con las personas con capacidades diferentes.



## BIBLIOGRAFÍA

- CABALLENAS, Guillermo. **compendio de derecho laboral**. Tomo II. Editorial Heliasta. Argentina. 2011.
- CABRERA LETONA, Susana María. **inserción en el mercado laboral guatemalteco de personas discapacitadas**. Guatemala. 2004. Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Departamento de Administración de Empresas. Universidad Rafael Landívar.
- GACITÚA, E, Davis. **Exclusión social y reducción de pobreza en América Latina y el Caribe**. Guatemala. 2001.
- GARCÍA BAUER, Carlos. **los derechos humanos preocupación universal**. Editorial Universitaria. Guatemala. 2000.
- DESPOUY, Leandro. **los derechos humanos y las personas con discapacidad**. Relator Especial de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y protección a las Minorías. Primera publicación. Argentina. Año 1992. Editor United Nations Enable.
- MÉNDEZ MORA. Esther. **Introducción al derecho de la invalidez**. Editorial Edita. 2004.
- Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498> ; 20 de febrero de 2023.
- Organización Mundial de la Salud. <http://www.who.int/topics/disabilities/es>; 4 de abril de 2023.
- Organización mundial de la salud. **Los derechos de las personas con discapacidad**. 1980.
- PANIAGUA GARCÍA, Corina. **la comparativa de la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad auditiva de ambulación y de la vista desde la perspectiva de los mismos**. Guatemala. Año 2003. Tesis de la Facultad de Humanidades del Departamento de Psicología. Universidad Rafael Landívar.
- POZZO, Juan. **derecho del trabajo**. Tomo II. Ediar Sociedad Anónima editores. Argentina. 1989.



Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>; 4 de febrero de 2023.

SIMÓN MENDEZ, Baudilio. **las garantías mínimas en los regímenes especiales de trabajo en Guatemala.** Universidad Rafael Landívar. Tesis de grado en Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala. 2011.

Universidad de San Carlos de Guatemala, facultad de ciencias jurídicas y sociales. **El minusválido y su integración a la sociedad guatemalteca.** 2011.

### **Legislación:**

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

**Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.

**Declaración de los Derechos del Retrasado Mental.** Asamblea General de las Naciones Unidas , 1971.

**Declaración de los Derechos de los Impedidos.** Asamblea General de las Naciones Unidas, 1975.

**Declaración de los Derechos de la Persona Sorda y Ciega.** Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979.

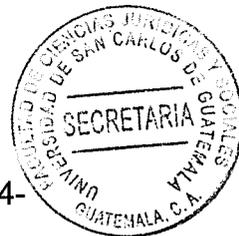
**Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.** Corte Interamericana de Derechos Humanos, 1999.

**Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2008.

**Convenio 111** sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). Organización Internacional de Trabajo, 1958.

**Convenio 122** sobre la Política de Empleo. Organización Internacional de Trabajo, 1964.

**Convenio 159** sobre la Readaptación Profesional y Empleo (Personas Inválidas). Organización Internacional de Trabajo, 1983.



**Código de Trabajo**, Congreso de la República de Guatemala, Decreto número . 14-41, 1961.

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

**Ley de Atención a las personas con Discapacidad**. Acuerdo Gubernativo, Decreto número 135-96. Presidente de la República de Guatemala.

**Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción**. Decreto número 16-2008.

**Ley de Educación Nacional**. Acuerdo Gubernativo número 12-91.