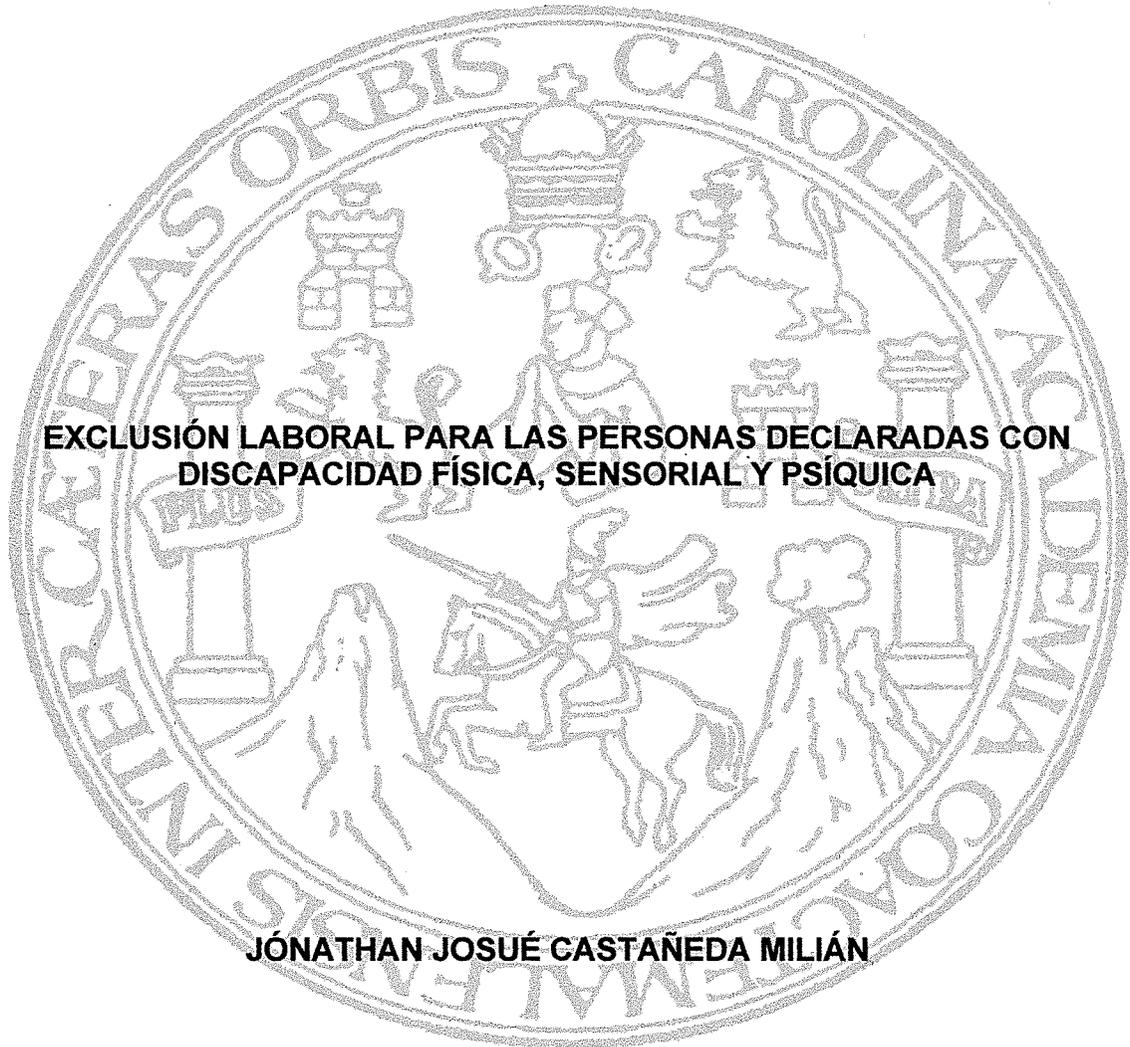


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**EXCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS DECLARADAS CON  
DISCAPACIDAD FÍSICA, SENSORIAL Y PSÍQUICA**

**JÓNATHAN JOSUÉ CASTAÑEDA MILIÁN**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2024**

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

**EXCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS DECLARADAS CON  
DISCAPACIDAD FÍSICA, SENSORIAL Y PSÍQUICA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JÓNATHAN JOSUÉ CASTAÑEDA MILIÁN**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, octubre 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: Vacante  
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome  
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García  
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera  
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar  
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Carlos Enrique López Chávez  
Vocal: Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez  
Secretaria: Licda. Amalia Azucena García Ramírez

**Segunda Fase:**

Presidente: Licda. Iris Raquel Mejía Carranza  
Vocal: Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos  
Secretario: Lic. Juan Pablo Pérez Solórzano

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



# USAC

## TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 11 de julio de 2023**

Atentamente pase al (a) Profesional, **CARLOS ROKAEL CASADO LINARES** para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante, **JONATHAN JOSUÉ CASTAÑEDA MILIÁN** con carné, 201601619 intitulado: **EXCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS DECLARADAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SENSORIAL Y PSÍQUICA**

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 RECINOS**

**Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis**

SAQO

Fecha de recepción 01 / 09 / 2023

(f)

**Lic. Carlos Rokael Casado Linares**  
Abogado y Notario  
Asesor(a)  
(Firma y sello)



**Lic. Carlos Rokaël Casado Linares.**

**Abogado y Notario Co. 14864**

Avenida Reforma 1-64 Zona 9 Oficina 201 2o. Nivel

Cel. 47683980



Guatemala 5 de enero de 2024

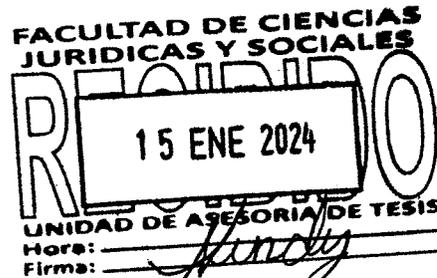
Distinguido

**Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos**

Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



De acuerdo con el nombramiento de fecha 18 de agosto de 2023, he procedido a asesorar al bachiller **JÓNATHAN JOSUÉ CASTAÑEDA MILIÁN**, en el desarrollo de su tesis intitulada **EXCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS DECLARADAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SENSORIAL Y PSÍQUICA**. Trabajo que al ser culminado, es procedente dictaminar de acuerdo con lo siguiente:

- a) Con respecto al contenido científico de la tesis, el Bachiller ha procedido a citar las fuentes y las mismas son verificables. Con relación al contenido técnico; su redacción cuenta con suficiente contenido científico lo que evidencia la utilización de la síntesis y el análisis legal de forma coherente con la coyuntura actual. En el texto se utiliza un lenguaje jurídico acorde a un trabajo de esta índole.
- b) El resguardando de derechos de autor, se cumple con las referencias bibliográficas incluidas y que han sido base para sustentar el tema tratado.
- c) Existe un desarrollo capitular adecuado; el tesista utilizó la técnica bibliográfica y el método analítico, con coherencia que sirve de sustento para la comprobación de la hipótesis planteada. Es por lo anterior que se considera que, efectivamente, constituye una contribución al sistema formativo jurídico guatemalteco, en el ámbito desarrollado.
- d) Al plantear su tesis, el Bachiller ha concluido que Guatemala cuenta con legislación sobre la discapacidad, pero que la misma no ha sido lo suficientemente desarrollada para que sea compatible con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Agrega que además de un desarrollo normativo, para lograr inclusión laboral de este segmento de la población, es necesario crear conciencia social y políticas inclusivas.
- e) Al desarrollar su tesis, ha dado cumplimiento a los presupuestos de forma y fondo exigidos por el Artículo treinta y uno (31) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del

**Lic. Carlos Rokaël Casado Linares**  
**Abogado y Notario**

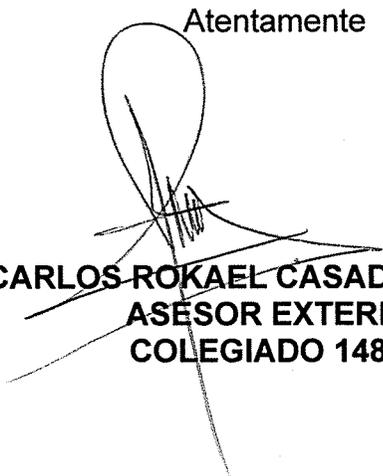


Examen General Público de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

- f) Por la naturaleza del trabajo realizado, no fue necesaria la inclusión de cuadros estadísticos.
- g) Declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.
- h) En consecuencia, en mi calidad de **asesor** de tesis me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y poder **OPTAR AL GRADO ACADÉMICO** de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

Atentamente

  
**CARLOS ROKAEL CASADO LINARES**  
**ASESOR EXTERNO**  
**COLEGIADO 14864**

**Lit. Carlos Rokael Casado Linares**  
**Abogado y Notario**



**USAC**  
**TRICENTENARIA**

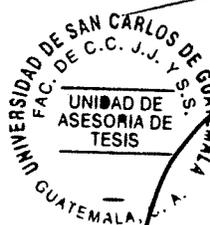
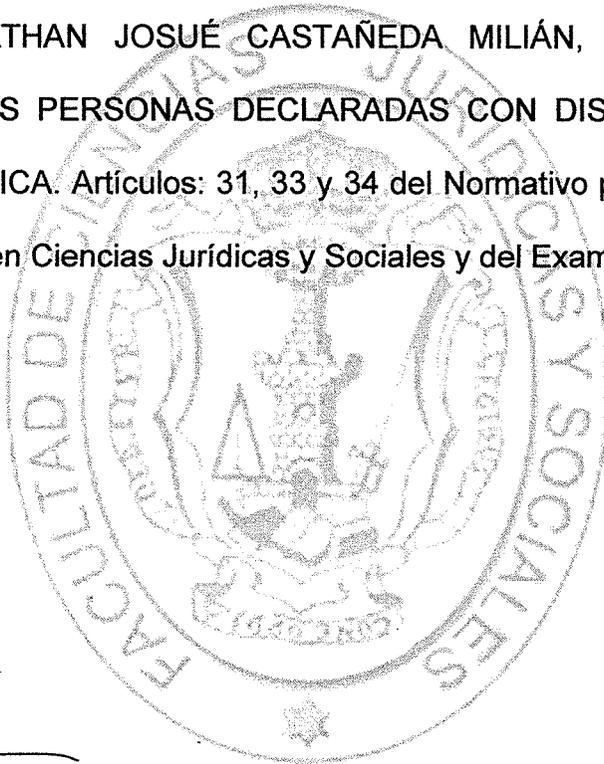
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de agosto de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JÓNATHAN JOSUÉ CASTAÑEDA MILIÁN, titulado EXCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS DECLARADAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SENSORIAL Y PSÍQUICA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

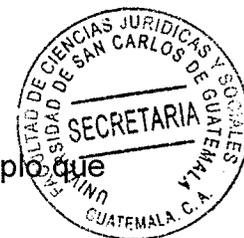
CEHR/AFCV





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su inmensurable amor y la sabiduría investida en mi humilde ser. Restaurando constantemente mis fuerzas para continuar en la batalla hacia el cumplimiento de mis sueños.
- A MI MADRE:** Aura Marina Milián, por hacer de mí un hombre de bien, enfocado en poner en práctica las buenas costumbres morales y ser quien me motivó a llegar a lograr el presente objetivo. Demostrando siempre con hechos, que cuando se quiere lograr algo en la vida, el cansancio es solo un pequeño sacrificio para lograr la grandeza.
- A MI ABUELA:** Catalina Pinto Yaque, quien, a través de sus constantes consejos y regaños, me encaminó siempre a que fuese alguien profesional. Gracias a su gran amor hacia mí pude reunir fuerzas para llegar hasta aquí.
- A MI ESPOSA:** Yoselin Karina Castro Ramírez, por ser un bastión en mi vida, por su apoyo incondicional en mi formación profesional y por alentarme a buscar siempre la excelencia, sosteniéndome en los muchos momentos en que sentí desmayar.
- A MIS HIJAS:** Melany Jazmín Castañeda Linares y Aura Sophía Castañeda Castro, por ser luz e inspiración en mi vida, por darme razones para luchar incansablemente, no rendirme y por el contrario, inspirar en mi amor, paz, paciencia, armonía y la constante búsqueda de ser mi



mejor versión en aras de enseñarles con el ejemplo que los sueños si se pueden cumplir.

**A MIS HERMANOS:** Gladys Ana Erika Milián y Luis Antonio Milián, por no dejarme solo en ningún momento, por aportar a mi vida mucha fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida y por motivarme a no desmayar en la búsqueda de alcanzar mi sueño de ser profesional.

**A MI FAMILIA:** Por estar siempre a mi lado apoyándome en todo momento. En especial a la familia Castro Ramírez, por creer en mí siempre y apoyarme en todo momento, poniéndome siempre en sus oraciones en todo momento. Sobre todo, a Sandra Doralí Ramírez Díaz, por ser como una madre conmigo y estar siempre al pendiente de mi bienestar.

**A MIS AMIGOS:** A mis amigos porque a través de todas sus bromas y apoyo me incentivaron desde el principio.

**A MIS COMPAÑEROS:** A mis compañeros de clase por el apoyo que de alguna manera siempre nos unió a buscar siempre el cumplimiento de la meta propuesta.



## PRESENTACIÓN

El presente informe final aborda una inquietante problemática relacionada a la deficiencia en el ámbito laboral que sufren las personas declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica. A pesar de los avances en términos de igualdad y derechos humanos, estos individuos todavía padecen ciertas distinciones que les impiden tener acceso a trabajos dignos y equitativos. Las personas con discapacidad de tipo físico, sensorial y psíquico tienen habilidades y capacidades que pueden influir de manera importante en la industria laboral. Aun así, se encuentran frente a diversas formas de acoso y marginación que impiden su ingreso completo al ámbito profesional o limitan su derecho al trabajo.

Metodología empleada y que se ejecutara en la presente investigación será por método analítico que versara en evaluar la aplicación de medidas legales para inclusión laboral de personas declaradas con discapacidad, partiendo del área del derecho público como lo es el derecho laboral a su vez por medio de la técnica documental permitirá consultar diversas fuentes para establecer las condiciones y criterios de la inclusión laboral que brindara las bases y fundamentos para la presente investigación.

Sin embargo, actualmente existe una falta de conciencia y sensibilización por parte de las empresas y los empleadores sobre las habilidades y capacidades de las personas que han sido declaradas con discapacidad física, sensorial o psíquica no limita en ningún momento el poder ejercer una actividad laboral retribuida y actualmente prevalecen prejuicios y estigmas que llevan a la subvaloración de sus habilidades, lo cual dificulta su inserción laboral. De tal sentido que se hace necesario analizar conforme a los preceptos legales antes referidos, la existencia de la exclusión laboral que en determinado momento el Estado, así como la iniciativa privada limita en contra de este grupo de personas.



## HIPÓTESIS

Derivado a esto el objetivo principal de la hipótesis consistió en establecer que las personas declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica se debe principalmente a la falta de conciencia, falta de políticas inclusivas y ausencia de medidas de adaptación razonables de los entornos laborales, que garanticen el derecho al trabajo como un derecho inherente a la persona.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Dentro del proceso de investigación correspondiente a la comprobación de la hipótesis se pudo discernir que la exclusión laboral de las personas declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica" en el contexto social de la República de Guatemala se deriva de diversos factores. Desde una edad temprana, en los centros educativos (La falta de adecuación o inclusión de las personas con discapacidad), hasta su participación en el sector laboral, estas personas se enfrentan a obstáculos (Como la competitividad, falta de accesibilidad u procesos de selección de contratación al ser la mayoría de documentos de forma visual más no en braille u audio) o en su caso discriminación.

Sin embargo, el derecho laboral, tiene como principal característica igualdad y garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades por lo que por medio de programas y las mismas instituciones del estado como el Consejo Nacional para la Atención de las personas con discapacidad y el Ministerio de trabajo y previsión social podrían eliminar las barreras de actitud, comunicación, físicas, políticas, programáticas, de transporte que afecten su desempeño.

A pesar de que Guatemala tiene leyes relacionadas con la discapacidad, estas no están alineadas con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Para lograr una inclusión laboral adecuada, es fundamental crear conciencia social y desarrollar políticas más inclusivas en la sociedad guatemalteca. Esto incluye la implementación de adaptaciones razonables en los entornos laborales, ya que no todas las personas tienen las mismas condiciones y no siempre se disponen de las medidas adecuadas para garantizar el pleno ejercicio del derecho al trabajo de cada individuo.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

|   |    |
|---|----|
| 1. El Derecho Laboral.....  | 1  |
| 1.1. Antecedentes del Derecho Laboral.....                          | 1  |
| 1.1.1 Historia del Derecho Laboral.....                             | 1  |
| 1.1.2 Historia del Derecho Laboral en Guatemala.....                | 4  |
| 1.2. Definición del Derecho Laboral.....                            | 6  |
| 1.2.1 Naturaleza jurídica.....                                      | 7  |
| 1.3. Principios generales del Derecho Laboral.....                  | 8  |
| 1.3.1 Principios ideológicos.....                                   | 8  |
| 1.3.2 Principios de justicia social.....                            | 12 |
| 1.3.3 Otros principios doctrinarios o legales.....                  | 12 |
| 1.4 Características del Derecho Laboral.....                        | 13 |
| 1.5 Instituciones públicas relacionadas con el Derecho Laboral..... | 14 |
| 1.5.1 Organización Internacional de Trabajo.....                    | 15 |
| 1.5.1.1 Finalidad de la Organización Internacional de Trabajo.      | 16 |

### CAPÍTULO II

|   |    |
|---|----|
| 2. Personas declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica..... | 17 |
| 2.1 Etimología.....   | 17 |
| 2.2 Antecedentes históricos.....  | 17 |
| 2.1.1 Época antigua.....  | 18 |
| 2.1.2 Edad media.....   | 18 |
| 2.1.3 Renacimiento.....   | 19 |
| 2.1.4 Siglo XVIII.....  | 19 |



|   |    |
|---|----|
| 2.1.5 Siglo XIX.....  | 20 |
| 2.1.6 Siglo XX.....   | 20 |
| 2.2 Definición de discapacidad.....   | 20 |
| 2.2.1 Tipos de discapacidad.....  | 22 |
| 2.3 Derechos específicos de las personas con discapacidad.....  | 25 |
| 2.4 Derechos de las personas declaradas con discapacidad en materia Laboral.....  | 26 |
| 2.4.1 La organización internacional del trabajo y su relación con la Discapacidad en materia laboral.....                   | 26 |
| 2.4.2 Medidas de la OIT.....  | 27 |
| 2.5 Instrumentos internacionales en material laboral que tienen relación con Las personas con discapacidad.....             | 28 |
| 2.5.1 Principios generales de la convención de las naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad..... | 30 |
| 2.6 Opciones de trabajo y empleo conforme la recomendación Número 168 de la OIT.....  | 31 |
| 2.6.1 Empleo activo.....  | 32 |
| 2.6.2 Empleo protegido.....   | 32 |
| 2.6.3 Empleo subvencionado.....   | 33 |
| 2.6.4 Empresas sociales.....  | 33 |

### CAPÍTULO III

|   |    |
|---|----|
| 3. Las personas con discapacidad como grupo en situación de Vulnerabilidad..... | 35 |
| 3.1 Etimología del termino vulnerabilidad.....                                  | 35 |
| 3.2 Definición de Vulnerabilidad.....   | 36 |
| 3.3 Grupos vulnerables.....   | 37 |
| 3.3.1 Las personas con discapacidad como grupo vulnerable.....                  | 38 |
| 3.3.2 Características de los grupos vulnerables... ..                           | 39 |
| 3.4 Consecuencias de la vulnerabilidad.....                                     | 40 |



|   |    |
|---|----|
| 3.4.1 Factores de vulnerabilidad en materia laboral.....  | 40 |
| 3.5 Derechos humanos de las personas con discapacidad en Guatemala.....                                   | 42 |
| 3.6 Instituciones nacionales que velan por el derecho de trabajo de las<br>Personas con discapacidad..... | 48 |
| 3.6.1 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....  | 49 |
| 3.7 Abordando la inclusión laboral en Guatemala.....  | 52 |
| 3.7.1 Objetivos del programa.....   | 52 |

## CAPÍTULO IV

|  |           |
|--|-----------|
| 4. Exclusión laboral para las personas declaradas con discapacidad física<br>Sensorial y psíquica.....   | 55        |
| 4.1 Prejuicios y estereotipos asociados a la discapacidad física, sensorial<br>Y psíquica.....   | 60        |
| 4.2 Limitaciones en el entorno laboral para personas con discapacidad...   | 62        |
| 4.3 Situación actual sobre la exclusión laboral para las personas<br>Declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica en<br>Guatemala..... | 68        |
| 4.4 Medidas legales para la inclusión laboral de personas declaradas con<br>Discapacidad.....  | 69        |
| 4.4.1 Beneficios de la inclusión laboral de las personas con<br>discapacidad.....  | 72        |
| <b>CONCLUSIÓN.....</b>   | <b>75</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>   | <b>77</b> |



## INTRODUCCIÓN

Inclusión es el término utilizado para denominar los actos por los cuales se dan las mismas oportunidades a todos los individuos o grupos independientemente de sus características. Por lo que la inclusión laboral debe de ser considerado como un derecho fundamental, ya que incluye en primer lugar el derecho al trabajo y a su vez busca garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su condición física, sensorial o psíquica.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos y sociales en materia de inclusión, persiste un problema preocupante en la actualidad como: la exclusión laboral que enfrentan las personas declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica.

Esta situación plantea un desafío social y económico que debe ser abordado de manera urgente y efectiva. Esto deriva de que el Estado establece en la Constitución Política de la República de Guatemala que todos los habitantes tienen los mismos derechos y obligaciones, consecuentemente el principio de igualdad ante la ley, siendo de esta forma mismas oportunidades, derechos y tratos en el territorio nacional, pero en su aplicación no es llevada a cabo en cuanto a estos grupos con determinadas características físicas, sensoriales y psíquicas.

Debido que la problemática de la exclusión laboral, afecta social y económicamente no solo a nivel nacional sino también a nivel global, se han establecido diversos tratados internacionales que buscan promover y proteger los derechos laborales de este grupo de personas. Estos tratados reconocen la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, eliminando la discriminación y promoviendo ajustes razonables para permitir su plena participación.

Por lo que el presente desarrollo analiza en el capítulo uno la definición del derecho laboral, sus antecedentes, principios y características, en el capítulo dos las personas declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica, el capítulo tres las personas con discapacidad como grupos en situación de vulnerabilidad y el



capítulo cuatro de manera concreta tiene como objeto demostrar la exclusión laboral para las personas declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica debido a la ausencia de medidas de adaptación razonables en los entornos labores que garanticen el derecho



## CAPITULO I

### 1. DERECHO LABORAL

En el presente capítulo se pretende abordar lo relacionado al derecho laboral, antecedentes, principios, características e instituciones públicas relacionadas con el derecho laboral, de manera que permitirá establecer las bases para el desarrollo de la inclusión laboral en la República de Guatemala.

#### 1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

Los antecedentes del derecho laboral proporcionan un contexto histórico que ayuda a comprender cómo ha evolucionado el tratamiento de los trabajadores a lo largo del tiempo, desde sus diferentes etapas de la humanidad.

Esto permite entender las razones detrás de las leyes y regulaciones laborales actuales, debido a la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores, el desarrollo de las normas laborales a nivel nacional e internacional, así como la prevención de abusos en contra de ellos. La historia del Derecho laboral se divide en los antecedentes históricos de la humanidad y la historia del derecho laboral en Guatemala.

##### 1.1.1 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL

###### A. Etapa de esclavitud

La relación más cruel entre trabajador y patrono de la que se conozca en toda la historia, es sin duda alguna la esclavitud.



En su monografía el historiador Mauro Facundo Funes Oviedo (2021) definió "la esclavitud como una forma de sometimiento del hombre por el hombre que se practicó desde la antigüedad y para vergüenza del hombre, continúa en nuestros días bajo formas más sutiles."

La esclavitud no era ajena en África ni en otros lugares antes de la llegada de los europeos. A diferencia de lo que ocurrió en la antigua Grecia, donde los esclavos eran considerados como meros objetos, en África, los esclavos disfrutaban de ciertos derechos cívicos y de propiedad. Además, existían varios procesos para conseguir la libertad. Por lo general, se hacía una distinción entre esclavos domésticos y esclavos capturados en conflictos bélicos, aunque con el tiempo, estos últimos solían incorporarse a la primera categoría después de un tiempo.

Siendo de esta forma la primera relación laboral el dueño del esclavo aprovechaba física y mentalmente al esclavo con la finalidad de cumplir sus necesidades, dejando al individuo sin ninguna garantía o respeto a sus derechos humanos o una remuneración a cambio del trabajo elaborado.

## B. Etapa de Feudalismo y edad media

La caída del Imperio Romano en Occidente tuvo un impacto significativo en las instituciones civiles y el estado, ya que condujo a una fragmentación y descentralización del poder en torno a señores feudales, quienes proporcionaban cierta seguridad en un momento de turbulencia tras el colapso de la *Pax Romana*. Como resultado, algunas leyes romanas persistieron en la práctica a través de la costumbre, creando un sistema de leyes no escritas (*lex non scripta*). Sin embargo, a partir del siglo XII, comenzó un renacimiento del derecho que favoreció las leyes escritas.



Durante este período, se redactaron ordenanzas y fueros municipales para regular la vida en las ciudades, incluyendo aspectos económicos y laborales. Estas regulaciones abordaban cuestiones como el trabajo, los tipos de contratos, las horas de trabajo y las formas de pago, estableciendo, por ejemplo, la costumbre de pagar a los trabajadores al final de cada jornada laboral.

### C. Edad Moderna

Durante la Edad Moderna, se produjeron importantes eventos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho y la corrupción, todos términos que generalmente asociamos con la era moderna.

Este período también vio surgir grandes fábricas, mercados expansivos y nuevas tecnologías que estimularon sistemas de producción innovadores y generaron nuevas demandas sociales.

En 1791, se produjo un cambio significativo en el equilibrio de poder entre el Estado y los trabajadores en Francia. La llamada "*Le Chatelier*" otorgó a los trabajadores el derecho de asociación y la formación de corporaciones sin el temor a ser encarcelados o maltratados.

Luego, con el inicio de la Revolución Francesa, Europa experimentó una transformación irreversible. Las antiguas leyes laborales cedieron ante un nuevo espíritu de liberalismo y comunismo, marcando un punto de quiebre en la historia laboral.

Finalmente, alrededor de 1940, se estableció el Manifiesto Comunista del Derecho del Trabajo, que sirve como antecedente oficial del moderno derecho laboral que conocemos en la actualidad.



## 1.1.2 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN GUATEMALA

### A. Época prehispánica

Durante la época de la conquista española, se observó que las comunidades indígenas practicaban la esclavitud como medio para aprovechar la fuerza de trabajo de sus miembros. En este contexto, no existía la noción de trabajo asalariado, lo que significa que no había ninguna base para desarrollar un sistema de derecho laboral ni establecer regulaciones que reconocieran los derechos y protecciones de los trabajadores. Además, no había disposiciones que limitaran la obligación de realizar trabajo de manera gratuita y a menudo involuntaria.

### B. Época Colonial

En la época colonial en Guatemala, las Leyes de Indias estaban destinadas a regular la labor de los indígenas que trabajaban en las propiedades de los españoles y sus descendientes. Estos indígenas estaban obligados legalmente a trabajar y a tributar a la corona a través de instituciones como el repartimiento y la encomienda, así como sus variaciones. Además, se establecieron corporaciones gremiales que funcionaban más como instrumentos políticos que como organizaciones laborales. Su propósito principal era controlar la actividad de los trabajadores y prevenir protestas contra el dominio colonial, limitando la libertad laboral.

Los reglamentos emitidos por el gobierno real y municipal para regular los gremios, así como los estatutos promulgados por maestros de taller y patronos, estaban orientados a proteger principalmente sus propios intereses en lugar de los de los trabajadores. Por lo tanto, no se pueden considerar como precursores del derecho laboral tal como lo entendemos hoy, ya que este último tiene como objetivo principal proteger al trabajador mediante la provisión de salvaguardias legales que compensen su desventaja económica.



### C. Reforma Liberal

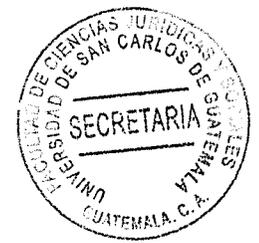
Durante el período liberal, se caracterizó por la falta de aplicación efectiva de las leyes que regulaban las relaciones laborales, a pesar de que estas leyes eran limitadas en número. En Guatemala, se observó un fenómeno similar al que se experimentó en toda Iberoamérica después de la independencia política de los países. En este contexto, los partidos conservadores y liberales se alternaban en el poder, y compartían una lamentable similitud: su falta de interés en promulgar una legislación social justa y en cumplir con las pocas normativas laborales existentes.

Como en otros lugares de América, en Guatemala, después de 1821, no se estableció ningún reemplazo para la antigua legislación de indias, lo que dejó al trabajador, especialmente a los indígenas, en una situación de completa desprotección y desamparo en materia laboral.

- Surgimiento de la primera Ley del trabajo

El 1º de mayo de 1947, en conmemoración del Día Internacional del Trabajo, entró en vigencia el Decreto 330 del Congreso de la República. Este decreto recogió y expandió los principios y directrices relacionados con asuntos laborales contenidos en la Constitución de 1945. Aunque se consideró como una novedad en su época, muchas de las instituciones que introdujo ya se estaban aplicando en varios países de Europa Central. Además, se inspiró en la legislación laboral de México y en el Código de Trabajo de Costa Rica.

El decreto abordó tanto aspectos sustantivos como procesales en el ámbito laboral y se basó en principios ideológicos democráticos. En general, su enfoque principal fue la protección de los derechos de los trabajadores y la compensación de la desigualdad que existía entre estos y los empleadores.



## 1.2 DEFINICIÓN DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral se define como una disciplina jurídica encargada de regular las interacciones y relaciones entre empleados y empleadores estableciendo los derechos y obligaciones de cada parte derivado de la relación de trabajo que protege los intereses de ambos sectores. Derivado a ello existen diversos autores con distintas perspectivas de lo que es el derecho laboral. Para Cabanellas, el Derecho Laboral es: “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales)”.

En base a la definición establecida por Cabanellas se puede interpretar de que el derecho laboral va vinculado al capital del patrono quien lleva a cabo sus actividades con el objetivo de obtener beneficios lucrativos en base a bienes o servicios y por otra parte la mano de obra, no obstante esta definición presenta algunas deficiencias como el termino remuneración, que no aparece siendo que el trabajador elaborara las actividades solicitadas, subordinado y voluntario a cambio de un beneficio lucrativo.

Existen diversas perspectivas conforme a cada autor tanto a nivel nacional e internacional de Guatemala conforme la definición de derecho laboral, conforme la autora Ana Torres (2007) define el derecho laboral en su trabajo de graduación:

“Conjunto de normas jurídicas y principios teóricos y doctrinas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y resuelve los conflictos que se originen entre ambos con motivo de la relación laboral, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana para la producción de bienes y servicios. No se presume la gratitud del trabajo.”

Según Roberto Sanromán Aranda “El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia”.

Otra definición de conformidad con el mismo, el Diccionario de la Real Academia Española lo describe como: “Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución” (1996).

Puede describirse el termino trabajo como un proyecto en el que se crea un activo de capital. Es un deber, constituye una relación y responsabilidad que se lleva a cabo para alcanzar un objetivo específico y por el cual se recibe una compensación.

Por lo tanto, podemos definir el trabajo como la dedicación individual o el conjunto de fases dirigidas hacia la consecución de un resultado o producto que se comercializa con el propósito de obtener beneficios económicos. Surge a través de la relación establecida entre dos partes mediante la prestación de un servicio, y está respaldado por una relación laboral y una compensación o remuneración por dicho trabajo.

La perspectiva liberal conceptualiza el Derecho Laboral como el conjunto de reglas y principios que regulan las relaciones entre el empleador y el empleado, garantizando la seguridad y protección de los trabajadores.

### **1.2.1 NATURALEZA JURÍDICA**

Este ámbito legal se caracteriza por ser mixto, ya que combina elementos tanto del Derecho Privado como del Derecho Público, debido a la intervención estatal en la protección de los derechos laborales.



Esta naturaleza mixta del Derecho Laboral refleja la importancia de equilibrar los intereses de los empleadores y los derechos de los empleados. Se reconoce la necesidad de proteger a los trabajadores frente a posibles abusos y desigualdades en el ámbito laboral, al mismo tiempo que se respeta la libertad contractual y la autonomía de las partes. De esta manera, se busca garantizar un marco legal que propicie relaciones laborales justas y equitativas, donde se promueva el respeto de los derechos laborales fundamentales.

### **1.3. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL**

Los principios generales del derecho laboral sirven como base para crear, interpretar y aplicar el ordenamiento jurídico del derecho laboral. Entre su clasificación de los principios laborales se dividen en: Principios Ideológicos, Principios de Justicia Social y otros principios doctrinarios o legales.

#### **1.3.1 PRINCIPIOS IDEOLÓGICOS**

Son aquellos que se encuentran establecidos en la parte considerativa (considerandos) del código de trabajo. Entre estos principios se encuentran:

- Principio de Tutelaridad o protección

El principio de Tutelaridad se encuentra establecido en el cuarto considerando del código de trabajo y el artículo ciento tres de la Constitución Política de la República de Guatemala "a) El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente".



Por lo que su principal objetivo es garantizar y proteger los derechos e intereses de los trabajadores, reconociendo la desigualdad económica que existe entre empleadores y empleados y procurando equilibrar esta disparidad a través de medidas legales y garantías especiales.

El autor César Landelino Franco López en relación al principio tutelar establece: “La Tutelaridad, es un principio no solamente aplicado al Derecho Sustantivo del Trabajo sino al Derecho Procesal del Trabajo, pues la desigualdad que se da dentro de la relación de trabajo, se presenta también en la relación dentro del proceso, en donde evidentemente el trabajador no tiene las mismas posibilidades económicas que sí tiene el empleador de enfrentar un proceso largo que pueda convertirse en oneroso y sobre todo en desgastante para una economía que como la del trabajador se encuentra menguada”.

De la definición anterior se puede establecer de que el principio de Tutelaridad además de buscar la igualdad de trato en la relación laboral entre patrono y trabajador pretende reducir el desgaste oneroso y desgastante del trabajador que se encuentra menguada.

- Principio de garantías mínimas

Se establece que los derechos contemplados en la legislación laboral representan un conjunto mínimo e inalienable de derechos que deben estar garantizados para todos los trabajadores.

Se encuentra comprendido en el Cuarto considerando literal B) y Artículo veintidós del Código de Trabajo. Decreto 1441 y sus Reformas; y Artículo ciento dos Constitución Política de la República de Guatemala) Por lo que este principio se refiere a la idea de que los derechos y protecciones establecidos en la legislación laboral representan un conjunto básico e inalienable de derechos que deben estar disponibles para todos los trabajadores, sin excepción.



- Principio evolutivo

Indica que el derecho laboral es dinámico, ya que los derechos y garantías que regula tienen el potencial de evolucionar y expandirse de manera constante. (Se encuentra establecido en el cuarto considerando literal b) Por consiguiente se refiere al concepto de que esta rama del derecho es dinámica y flexible, lo que significa que los derechos y garantías laborales pueden evolucionar y adaptarse a lo largo del tiempo para reflejar las cambiantes condiciones sociales, económicas y laborales.

- Principio de imperatividad

Establece que el derecho laboral es imperativo porque es un derecho de observancia obligatoria y de aplicación forzosa. (Se encuentra comprendido en el cuarto considerando literal c). se refiere a la obligatoriedad y aplicación forzosa de las normas y regulaciones laborales.

Este principio es fundamental en el ámbito laboral y tiene importantes implicaciones para garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos.

- Principio realista

Establece que el derecho laboral es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendido equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

El principio realista en el derecho laboral se basa en la idea de que esta rama del derecho debe tomar en cuenta la realidad social de los individuos y considerar la posición económica de las partes involucradas al resolver casos o conflictos laborales.



- Principio de objetividad

El derecho laboral se caracteriza por su enfoque objetivo, ya que busca resolver una variedad de problemas tomando en consideración las circunstancias reales y tangibles, utilizando un criterio social como base. (Se encuentra comprendido en el cuarto considerando literal d) del código de trabajo Decreto 1441 y sus Reformas.) El principio de objetividad en el derecho laboral se refiere a la característica de esta rama del derecho de abordar y resolver asuntos laborales de manera imparcial y basada en hechos objetivos.

- Principio hondamente democrático

Se afirma que el derecho laboral posee una profunda naturaleza democrática, ya que su objetivo principal es garantizar la dignidad económica y moral de los trabajadores, que conforman la mayoría de la población. (Se encuentra establecido en el cuarto considerando literal f del Código de Trabajo Decreto 1441 y sus reformas).

El principio hondamente democrático en el derecho laboral resalta la naturaleza democrática y social de esta área del derecho. Se basa en la premisa de que la mayoría de la población está compuesta por trabajadores, y, por lo tanto, el objetivo principal del derecho laboral es garantizar la dignidad económica y moral de estos trabajadores.

- Principio de sencillez o poco formalismo

El derecho laboral se caracteriza por su simplicidad, ya que su implementación carece de complicaciones innecesarias. Por ejemplo, no es necesario la intervención de la asesoría jurídica en el proceso. Artículo trecientos veintinueve segundo párrafo (Este



principio se encuentra comprendido en quinto considerando del código de trabajo de decreto 1441 y sus reformas.) siendo que el principio de sencillez o poco formalismo en el derecho laboral enfatiza la simplicidad y la falta de complicaciones innecesarias en su aplicación.

Su objetivo es facilitar el acceso a la justicia y la resolución de disputas laborales de manera expedita y eficiente.

- Principio conciliatorio

Establece que el derecho laboral buscara en su aplicación conciliar los intereses de capital y de trabajo es decir los intereses patronales y de los trabajadores. Se encuentra comprendido en el sexto considerando del código de trabajo. Siendo importante establecer que tiene como finalidad principal promover la armonía y la cooperación en el ámbito laboral, a través de la resolución pacífica de conflictos y la búsqueda de soluciones que beneficien a ambas partes.

### **1.3.2 PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL**

Son aquellos que se encuentran comprendidos en la constitución política de la república de Guatemala por el que se deben organizar el régimen laboral del país. Los principios de protección social tienen como objeto la protección de las personas económicamente más débiles; su superación económica y social; así mismo como eliminar los abusos que se cometan contra los mismos.

### **1.3.3 OTROS PRINCIPIOS DOCTRINARIOS O LEGALES**

Son directrices adicionales que la doctrina ha analizado o que la legislación ha formulado y que se han aceptado como principios aplicables en el campo del derecho laboral.



#### 1.4. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral tiene como objeto proteger los derechos de los trabajadores y empleadores, teniendo como principales características:

- **Dinámico:** evoluciona según los procesos socioeconómicos de cada país. El derecho laboral, en su componente social, refleja el interés de la sociedad en garantizar condiciones justas y equitativas para los trabajadores. Este aspecto del derecho laboral se enfoca en la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores, asegurando que tengan condiciones de trabajo dignas, salarios justos, seguridad en el empleo y acceso a beneficios laborales adecuados.
- **Social:** representa el interés de la sociedad. El derecho laboral, en su componente social, refleja el interés de la sociedad en garantizar condiciones justas y equitativas para los trabajadores. Este aspecto del derecho laboral se enfoca en la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores, asegurando que tengan condiciones de trabajo dignas, salarios justos, seguridad en el empleo y acceso a beneficios laborales adecuados.

Además, el derecho laboral social también se preocupa por promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, combatir la discriminación en el trabajo y fomentar la inclusión de grupos marginados o vulnerables.

- **Expansivo:** se va actualizando continuamente. En el contexto del derecho laboral se refiere a la tendencia de este campo legal a expandirse y actualizarse de manera continua. Esta expansión es una respuesta a las cambiantes necesidades y desafíos en el ámbito laboral y a la evolución de la sociedad y la economía. Por ejemplo, la integración del home office o trabajo a distancia en periodo de la pandemia, el cual cumple las mismas condiciones que una relación de trabajo.



- **Autónomo:** tiene una normativa propia. En el sentido de que posee su **propia** normativa legal y regulaciones específicas que rigen las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores. Guatemala posee el Código de Trabajo. Decreto 1441 y sus Reformas que se encuentra dividido en 18 títulos que comprende el derecho individual de trabajo, el derecho colectivo de trabajo, organizaciones administrativas, el procedimiento ordinario de trabajo y sus sanciones.
- **Específico:** se restringe a las relaciones de trabajo. Esto significa que el derecho laboral se dedica exclusivamente a regular y abordar los asuntos relacionados con el empleo, los trabajadores y los empleadores.

Por lo que se puede determinar que las características del derecho laboral al ser dinámico, social, expansivo, autónomo y específico permite adecuar los principios, doctrina y ordenamiento jurídico en contra la exclusión laboral.

## **1.5 INSTITUCIONES PÚBLICAS RELACIONADAS CON EL DERECHO LABORAL**

Las Instituciones Públicas relacionadas con el derecho en laboral se dividen en administrativas, seguridad social y jurisdiccional, por medio de estos tienen la finalidad de velar por el trato digno, justo y bienestar de los trabajadores de la república de Guatemala, así como los derechos de los patronos y trabajadores en las relaciones laborales.

- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es el encargado de velar por los asuntos con relación al trabajo y la previsión social de la población. Entre las principales funciones que posee el ministerio de trabajo en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo del Decreto ciento catorce guiones noventa y siete establece literalmente:



1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
3. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.”

- Los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

Que son los órganos jurisdiccionales que conocen y resuelven los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores.

- Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión social.

Que son las instancias superiores que revisan y confirman o revocan las sentencias de los juzgados de primera instancia.

- Instituto Guatemalteco de Previsión Social.

El artículo uno de su ley orgánica establece la propia definición del Instituto Guatemalteco de Previsión social “Es una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del Pueblo de Guatemala”.

### **1.5.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO**

La organización internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las naciones Unidas que pretende fomentar la justicia social y los derechos humanos y



laborales. Fue fundada en 1919 y es la primera agencia de las Naciones Unidas. La OIT tiene su sede en Ginebra, Suiza, y opera con un enfoque tripartito, lo que significa que involucra a gobiernos, empleadores y trabajadores en su labor.

Por lo que es una entidad clave en el ámbito laboral a nivel internacional, comprometida en la promoción de condiciones de trabajo justas y decentes para todos los trabajadores, independientemente de su ubicación geográfica o sector de empleo.

**1.5.1.1 FINALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO**

La Organización Internacional de trabajo tiene como finalidad (1996) “Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.”

Siendo que esta organización internacional tiene como finalidad promover y orientar a los países miembros para desarrollar y fomentar oportunidades de trabajo decente y mejorar la protección social de los ciudadanos.

Es importante conocer, desarrollar y establecer el derecho laboral en el objeto de estudio de la exclusión laboral para las personas declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica.

Ya que esto permite establecer las instituciones públicas involucradas, así como los principios que constituye el derecho laboral el cual está siendo vulnerado en este sector debido a sus características de estas personas.

## CAPITULO II



### **2. PERSONAS DECLARADAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SENSORIAL Y PSÍQUICA**

En el presente capítulo, se busca desarrollar el concepto de discapacidad, explorar su etimología, repasar los antecedentes históricos pertinentes y analizar los derechos que amparan a las personas con discapacidad física, sensorial y psíquica.

Este enfoque se considera esencial debido a su relevancia en el estudio de la exclusión laboral que enfrentan las personas con discapacidad.

#### **2.1 ETIMOLOGÍA**

De conformidad con el Diccionario etimológico de Chile, el término discapacidad está conformada con raíces latinas y significa “cualidad de ser inválido o de perder una capacidad”, sus componentes léxicos son: el prefijo dis (divergencia, separación múltiple), capere (agarrar, tomar, recoger), más el sufijo -dad (cualidad).”

#### **2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

Es fundamental resaltar los antecedentes históricos de las personas con discapacidad, ya que esto brinda un contexto que permite comprender la evolución del trato hacia ellas a lo largo de la historia.

Además, contribuye a comprender cómo se ha desarrollado y promovido la importancia del apoyo a las personas con discapacidad en el ámbito estatal y en la sociedad en su conjunto a través de la historia de la humanidad.



### 2.1.1 ÉPOCA ANTIGUA

En los albores del desarrollo de las primeras civilizaciones, las personas con discapacidad no gozaban de los derechos que los seres humanos tienen en la actualidad. En esa época, eran objeto de discriminación, marginación y a menudo eran excluidas de la sociedad.

Un ejemplo emblemático es la práctica de la antigua civilización espartana, que consistía en abandonar a los recién nacidos con discapacidad en el Monte Taigeto, con el propósito de mantener la supuesta perfección de su sociedad en comparación con otras ciudades-estado.

Los primeros cambios en beneficio de las personas con esta condición de nacimiento, fue en la reforma de Pericles (499-29) después de cristo, creándose los centros asistenciales para las personas con discapacidad, huérfanos e indigentes en la ciudad estado de Atenas; por lo que cabe mencionar de que en esta etapa del a historia se empieza a considerar a las personas con discapacidad como personas y no como una deformidad o problema en la sociedad.

### 2.1.2 EDAD MEDIA

Durante la edad media no hubo tanta mejora para las personas con discapacidad siendo de esta forma de que esta condición era considerada un castigo de Dios, por lo que todavía existía cierta indiferencia y discriminación en contra de este sector de la población por lo que continuaban ciertas prácticas que se realizaban en la edad antigua.

Por lo tanto, no hubo ningún progreso en cuanto al mejoramiento y bienestar de las personas con discapacidad, trayendo consigo castigos y persecuciones injustas.



### **2.1.3 RENACIMIENTO**

Dentro del periodo del renacimiento se pueden notar varios cambios notables en la relación que existía entre la sociedad y las personas con discapacidad. Para ello las mismas sociedades de la edad media empezó a reconocer la responsabilidad y deber que se tenía sobre la población con discapacidad.

Con ello Inglaterra incluye la Ley de los Pobres, siendo de esta manera el primer ordenamiento jurídico que comprende a las personas con discapacidad.

### **2.1.4 SIGLO XVIII**

Al comienzo del presente siglo marcó un gran cambio en la relación y comportamiento de la sociedad con las personas con discapacidad; por medio de la revolución industrial las personas con discapacidad empezaron a ser tratadas y vistas como una responsabilidad pública, siendo considerados iguales y no como seres diferentes al resto de la sociedad, por lo que se empezó a impulsar la igualdad y con el objetivo de que este tipo de personas pudiesen ser tratados como iguales en la vida cotidiana.

### **2.1.5 SIGLO XIX**

Se inicia el estudio de las causas de la discapacidad, no obstante, todavía existe la idea conservadora de que los hijos con limitaciones representan pecados de la familia, por lo cual consideran que el aislamiento como la mejor forma de sanación.

A pesar de ello hubo grandes avances en el campo de las ciencias médicas por medio de cual las personas con discapacitadas empiezan a situarse en una mejor posición dentro de la sociedad orientándose a un enfoque asistencial y de institucionalización.

## 2.1.6 SIGLO XX

A lo largo de la historia, las personas con discapacidad han experimentado una serie de cambios en la forma en que la sociedad las percibe y trata. En un primer momento, fueron objeto de sometimiento y dependencia, etiquetadas como minusválidos, impedidos o inválidos, y se les asignó roles y posiciones limitadas en la sociedad. En ocasiones, incluso enfrentaron rechazo y discriminación, siendo consideradas como portadoras del mal.

Con el tiempo, esta actitud de rechazo evolucionó hacia una sobreprotección y caridad hacia las personas con discapacidad. Luego, se convirtieron en objetos de asistencia, donde su participación en la sociedad se limitaba principalmente a recibir ayuda y apoyo de otros. Posteriormente, fueron objeto de estudio desde una perspectiva psico-médico-pedagógica, considerándolos como sujetos-problema en lugar de individuos plenamente capaces.

Incluso cuando se produjeron avances en términos de seguridad social y se implementaron programas de asistencia, las personas con discapacidad a menudo seguían siendo percibidas como menores de edad, independientemente de su edad cronológica, debido a que la sociedad solía medir su valía en términos de productividad social convencional. Esta percepción les negaba el reconocimiento completo como personas aptas personal, productiva y socialmente.

## 2.2. DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD

El término discapacitado ha ido variando conforme distintos autores y en su caso el ordenamiento jurídico de cada estado. En Guatemala en la Ley De Atención a Las Personas Con Discapacidad en su artículo tres "Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial, trastornos de talla y peso, genéticas, congénita o adquiridas, que limite substancialmente una o más de las actividades

consideradas normales para una persona”. Por consiguiente, esta ley fue creada en el año de mil novecientos noventa y seis con el objeto de garantizar la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales cuya garantía se encuentra contemplada en la constitución.



En comparación con la república de Uruguay, este menciona una breve definición, pero agrega otros detalles importantes en cuanto a la inclusión social de las personas con discapacidad, siendo que en la Ley N° 18.651 Protección Integral de Personas con Discapacidad menciona literalmente en su artículo dos lo siguiente:

“Se considera con discapacidad a toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.”

La propia definición establecida en la Ley de la República de Uruguay menciona los elementos de una persona con discapacidad que puede ser física o mental, además agrega en relación a su edad y medio social, esto es importante aclarar ya que no solo se limita a su condición física en términos de salud sino también considera los factores sociales como la integración familiar, social y educacional o laboral.

Contemplando las personas con discapacidad se debe de enfocar su inclusión no solo en cuanto al trato y condición física, sino también su estatus social y edad que poseen.

De conformidad con Según la Organización Panamericana de la Salud (2023) hace mención lo siguiente en relación de las personas con discapacidad:

“Son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.”



De esta definición se desprenden elementos como interacción con diversas barreras en este caso en cuanto a los distintos tipos de discapacidad que poseen las personas como cada una de ellas afecta indirectamente su desarrollo en cada actividad de la sociedad; Por medio de la Participación Plena en cuanto al ejercicio de sus deberes y derechos cívicos; Efectividad de la sociedad e igualdad de condiciones, para tal efecto tener las mismas posibilidades e oportunidades en el contexto social (Laboral, Educativo, Social, Recreativo, Desarrollo Integral entre otros).

Para otros autores como Verdugo, “La discapacidad es toda restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen de lo que se considera normal para un ser humano”.

Se puede definir que la discapacidad es aquella condición que posee una persona individual que padece desde su concepción, edad o alteración funcional prolongada o permanente por medio de una deficiencia física, mental o sensorial, trastornos de talla y peso, genéticas, congénita o adquiridas que implique desventajas en sus actividades sociales, familiar, laboral o integración familiar.

### **2.2.1 TIPOS DE DISCAPACIDAD**

Las discapacidades de las personas pueden darse de distintos tipos en el contexto moderno siendo para tal efecto la siguiente clasificación:

- Discapacidad Física

La discapacidad física se refiere a limitaciones en la movilidad o el control de partes del cuerpo debido a afecciones médicas, lesiones o condiciones congénitas. Estas limitaciones pueden afectar la capacidad de una persona para caminar, usar las extremidades o realizar tareas cotidianas.



Las discapacidades físicas pueden variar en gravedad, desde la pérdida parcial de la movilidad hasta la parálisis total.

Las personas con discapacidades físicas a menudo requieren adaptaciones como sillas de ruedas, prótesis u otros dispositivos para mejorar su movilidad.

- Discapacidad Intelectual

La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en la capacidad cognitiva y en las habilidades adaptativas. Las personas con discapacidad intelectual pueden tener dificultades para aprender, comunicarse, recordar información o cuidar de sí mismas de manera independiente.

Estas discapacidades pueden ser causadas por factores genéticos, lesiones cerebrales o problemas durante el desarrollo. Las personas con discapacidad intelectual a menudo necesitan apoyo en la educación, el empleo y la vida diaria.

- Discapacidad Mental

La discapacidad mental es un término amplio que abarca una variedad de trastornos mentales, como la depresión, la ansiedad, el trastorno bipolar y otros. Estas afecciones pueden afectar el estado de ánimo, el pensamiento y el comportamiento de una persona.

La discapacidad mental puede tener un impacto significativo en la calidad de vida y la capacidad de una persona para funcionar de manera efectiva en la sociedad.

El tratamiento y el apoyo adecuados, que pueden incluir terapia y medicamentos, son importantes para el manejo de las discapacidades mentales.



- Discapacidad Psicosocial

La discapacidad psicosocial se refiere a la interacción entre problemas de salud mental y factores sociales. Puede manifestarse en personas con trastornos mentales graves que experimentan dificultades para integrarse en la sociedad, encontrar empleo o mantener relaciones sociales satisfactorias.

La discapacidad psicosocial a menudo requiere un enfoque integral que incluye atención médica y apoyo en la vida cotidiana.

- Discapacidad Múltiple

Las personas con discapacidad múltiple enfrentan desafíos en más de un área de funcionamiento, como física, intelectual y/o sensorial.

Esto puede incluir una combinación de discapacidades físicas e intelectuales, o discapacidades sensoriales como la pérdida de audición y la pérdida de visión. La atención y el apoyo necesarios para las personas con discapacidad múltiple pueden ser complejos y requieren enfoques personalizados.

- Discapacidad Auditiva

Las personas con discapacidad auditiva tienen dificultades para oír o pueden ser sordas. Estas discapacidades pueden ser congénitas o adquiridas a lo largo de la vida debido a lesiones o afecciones médicas.

Las personas con discapacidad auditiva a menudo utilizan dispositivos como audífonos o implantes cocleares para mejorar su audición y pueden beneficiarse de la comunicación en lenguaje de señas.



- Discapacidad Visual

La discapacidad visual se refiere a la pérdida total o parcial de la visión. Esto puede incluir ceguera total, ceguera legal (una visión muy limitada) o pérdida de visión parcial.

Las personas con discapacidad visual a menudo dependen de técnicas y dispositivos especiales, como bastones, perros guía o lectura en Braille, para llevar a cabo tareas cotidianas y participar en la educación y la vida laboral.

### **2.3. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Las personas con discapacidad tienen el derecho fundamental de disfrutar plenamente de sus derechos humanos en condiciones de igualdad y sin sufrir ningún tipo de discriminación.

Esto implica que deben tener acceso a la inclusión, ser tratadas con dignidad y respeto, tener la oportunidad de trabajar de acuerdo a sus habilidades y recibir un salario justo, así como disfrutar de igualdad y protección bajo la ley.

De los derechos específicos se encuentran contemplados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CRPD) reivindica la integración y la participación de las personas con discapacidad en todos los derechos humanos y los programas humanitarios y de desarrollo.

Además, la CRPD hace hincapié en los derechos y el empoderamiento de las mujeres y los niños con discapacidad.



## **2.4. DERECHOS DE LAS PERSONAS DECLARADAS CON DISCAPACIDAD EN MATERIA LABORAL**

Hay que tener en cuenta que las personas declaradas con estado de discapacidad en el derecho laboral no son muy diferentes a las demás personas que no nacen con este factor.

Esto se establece en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (adoptada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948):

*“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”*

Sin embargo, hay que esclarecer que cuando la persona no nació con ningún impedimento físico o mental y que puede valerse por sus propios medios también pueden ser afectados en futuro, siendo que en Guatemala existe el programa de invalidez, vejez y sobrevivencia (IVS) creado en el año 1997 siendo para el presente caso garantizar el pago de las pensiones a los afiliados en caso de sufrir algún riesgo.

### **2.4.1 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA DISCAPACIDAD EN MATERIA LABORAL**

En primer lugar, la Organización Internacional de trabajo fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo.



En una Recomendación cabal y previsoramente, la OIT estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados estableciéndose que “Cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil”.

En segundo lugar, en el año de 1955 la OIT adoptó el que ha sido el instrumento internacional más importante con relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidades: la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos.

Hasta la adopción del Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168), casi treinta años más tarde, la Recomendación núm. 99

Por último, en el año 1999 se lanzó una nueva campaña, Rehabilitación Internacional: Carta para el Tercer Milenio (9 de septiembre de 1999) con el objetivo de elaborar un instrumento jurídico específico, una Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD).

#### **2.4.2 MEDIDAS DE LA OIT**

El primer instrumento internacional que contiene disposiciones relativas a la readaptación profesional de los trabajadores con discapacidades lo adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo en 1925, apenas unos años después del establecimiento de la OIT. La Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo),



1925 (número veintidós) Los principios que deben considerarse al calcular la compensación por accidentes laborales deben ser establecidos, y se subraya la importancia de asegurar la reeducación profesional de las personas afectadas por accidentes en el ámbito laboral mediante los métodos que las leyes nacionales consideren más adecuados. Además, se exhorta a los gobiernos a fomentar la creación de instituciones capaces de proporcionar esta reeducación.

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1995, el cual en su Art 5, establece “que las medidas especiales de protección de personas vulnerables, entre los que se incluyen personas con discapacidad, no son discriminatorias; por lo que ha promulgado una diversa legislación que tiende aplicar esas medidas favorables para las personas con discapacidad.”

**2.5 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL QUE TIENEN RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Entre los instrumentos internacionales en materia laboral que incorporan los derechos laborales de las personas con discapacidad se encuentran:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Inicialmente no se contempló de forma literal el termino de personas con discapacidad en ninguno de sus treinta artículos, sin embargo, su interpretación no solo se basa única y exclusivamente en la literalidad de la ley.

Sin embargo, el artículo uno establece “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...” al igual que el artículo dos “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza,

color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Al igual que otros artículos que contemplan otros derechos en materia laboral siendo: el derecho a la seguridad social; el derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, condiciones equitativas y satisfactorias igualdad de salario y el derecho a un nivel de vida adecuado, el derecho a la educación, incluida la instrucción técnica y profesional.

De esta forma la declaración universal de derechos humanos contempla los derechos de los discapacitados en el campo laboral y su integración a la sociedad garantizando una protección de los mismos.

- Convenio Europeo de Derechos Humanos

El Consejo de Europa es una organización cuyo propósito es salvaguardar la democracia parlamentaria, el estado de derecho y la protección de los derechos humanos. En ese contexto, se preocupa por la no discriminación, y esta preocupación se refleja en un convenio que abarca una amplia gama de sectores, incluyendo el ámbito laboral. En relación a las personas con discapacidad, el convenio prohíbe expresamente la discriminación.

El artículo catorce del convenio establece esta prohibición de discriminación en términos específicos: “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.”

- Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la seguridad social



Este convenio tiene como objeto velar por la seguridad social e instaba a las instituciones o departamentos gubernamentales de los Estados que proporcionaran una asistencia médica y cooperación con los servicios generales de reeducación profesional. En su artículo treinta y cinco establece en su literalidad “la legislación nacional podrá autorizar a dichos departamentos o instituciones para que tomen medidas destinadas a la reeducación profesional de las personas de capacidad reducida”.

Con ello se puede contemplar de que las personas con discapacidad puedan gozar de los servicios y del seguro social, de tal manera que los derechos sociales no se vean afectados en cuanto a su condición.

### **2.5.1 PRINCIPIOS GENERALES DE LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Los principios de la Convención son: el respeto por la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de elegir libremente, y la independencia de las personas; la no discriminación; la participación plena y efectiva y la inclusión en la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de personas con discapacidades como parte de la diversidad humana y de la humanidad; la igualdad de oportunidades; la accesibilidad; la igualdad entre hombres y mujeres; el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y el respeto por el derecho de éstos y éstas a preservar su identidad. Estos Principios se encuentran comprendidos en el artículo tres de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.



## **2.6 OPCIONES DE TRABAJO Y EMPLEO CONFORME LA RECOMENDACIÓN NÚM 168 DE LA OIT.**

Según la Recomendación núm. 168 de la OIT, las personas con discapacidades deben tener igualdad de oportunidades y trato en relación con el acceso, la retención y la promoción en empleos que se ajusten a sus preferencias y habilidades individuales. Esto incluye la posibilidad de acceder a empleos en el mercado laboral competitivo, siempre que sus aptitudes lo permitan y estos empleos estén disponibles para personas sin discapacidades.

Para aquellas personas con discapacidades para las cuales, por elección o adecuación, el mercado laboral competitivo no sea la opción más adecuada, se suelen ofrecer alternativas como empleo protegido o subvencionado.

Estas opciones pueden variar en cada país debido a factores como la cultura, la economía, las condiciones sociales y del mercado laboral, los sistemas de seguridad social, la disponibilidad de personal capacitado y la influencia de partes interesadas, incluyendo organizaciones de y para personas con discapacidad.

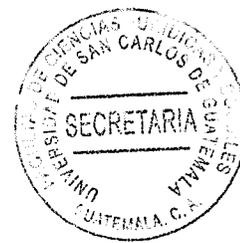
La clasificación de los empleos en materia laboral de las personas con discapacidad.

Empleo abierto o competitivo

Empleo protegido;

Empleo subvencionado;

Empresas sociales



### **2.6.1 EMPLEO ACTIVO**

En términos generales, las personas con discapacidades en el ámbito laboral tienden a presentar niveles educativos más bajos en comparación con otros grupos. También es más común que ocupen puestos de trabajo a tiempo parcial. Las tasas de desempleo varían según el tipo de discapacidad, siendo más altas para aquellos que padecen enfermedades mentales.

### **2.6.2 EMPLEO PROTEGIDO**

Es ampliamente reconocido que, para algunas personas con discapacidades, el mercado laboral competitivo puede no ser una opción viable debido a varias razones.

En ese contexto, la Recomendación núm. 168 de la OIT enfatiza la importancia de tomar medidas para promover oportunidades de empleo para personas con discapacidades, incluyendo la provisión de asistencia gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido para aquellos con discapacidades que no pueden acceder a empleos no protegidos.

Asimismo, las Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre igualdad de oportunidades para personas con discapacidad establecen que, aunque el objetivo principal es facilitar el empleo de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, en casos donde las necesidades de estas personas no puedan ser satisfechas de esta manera, se considera la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados.



### **2.6.3 EMPLEO SUBVENCIONADO**

El empleo subvencionado surgió en los Estados Unidos como una alternativa a los programas convencionales de rehabilitación destinados a personas con discapacidades graves.

Fue definido en la legislación y regulaciones como empleo remunerado en un entorno laboral integrado, acompañado de servicios de apoyo continuo, dirigido específicamente a individuos con discapacidades graves.

### **2.6.4 EMPRESAS SOCIALES**

La economía social, según lo definido por ARIES, el Servicio de Información europeo de economía social, se fundamenta en los principios de actividades económicas que tienen como metas la promoción de objetivos sociales, la búsqueda de un desarrollo sostenible, la igualdad de oportunidades y la integración de personas marginadas y la sociedad civil.

Por lo que se debe de considerar que las personas con discapacidad han tenido un largo proceso para su integración e inclusión dentro de la sociedad, a su vez se debe de considerar que solo hasta el año de 1948 por medio de la declaración universal de derechos humanos se empezó a tomar a consideración dentro del ordenamiento jurídico internacional sobre la integración de las personas discapacitadas en la sociedad y para tal efecto sus derechos laborales ya que no eran considerados importantes con anterioridad.



## CAPITULO III



### 3. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO GRUPO EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Las personas con discapacidad son un grupo que a menudo se encuentra en una situación de vulnerabilidad debido a una serie de desafíos y barreras que enfrentan en la sociedad. Es esencial que tanto la sociedad como los gobiernos tomen conciencia de estos obstáculos y se esfuercen por suprimir las limitaciones y desigualdades que las personas con discapacidad enfrentan.

#### 3.1 ETIMOLOGÍA DEL TERMINO VULNERABILIDAD

La palabra vulnerable viene del latín vulnerabilis, formada de vulnus (herida) y el sufijo -abilis (-able, indica posibilidad).”

Por lo tanto, la palabra "vulnerable" se forma a partir de estas raíces etimológicas y, en su sentido más básico, se refiere a la capacidad o posibilidad de una persona o cosa de ser herida o dañada.

En el contexto contemporáneo, se utiliza para describir a individuos o grupos que pueden estar expuestos a riesgos o amenazas que los hacen susceptibles a sufrir daños, ya sean físicos, emocionales o sociales.

La comprensión de su origen etimológico resalta la noción de fragilidad o susceptibilidad que conlleva el término "vulnerable".



### 3.2. DEFINICION DE VULNERABILIDAD

Equipo Editorial, Etecé. De Argentina (2021) define que “vulnerabilidad es una cualidad que posee alguien o algo para poder ser herido. Cuando una persona o un objeto es vulnerable, significa que puede llegar a ser herido o recibir una lesión tanto física como emocional.”

Es importante señalar que la vulnerabilidad es una característica que puede manifestarse de diversas maneras y no está limitada únicamente a las personas con discapacidad. Todas las personas, independientemente de su condición, género, edad o situación socioeconómica, pueden experimentar momentos de vulnerabilidad en sus vidas.

La vulnerabilidad puede surgir debido a una variedad de circunstancias, como enfermedades, pérdidas, situaciones de crisis, cambios en la vida, entre otros. Sin embargo, es cierto que las personas con discapacidad pueden enfrentar desafíos específicos que aumentan su vulnerabilidad en ciertas situaciones.

Significados (2023). Define la vulnerabilidad. “Es el riesgo que una persona, sistema u objeto puede sufrir frente a peligros inminentes, sean ellos desastres naturales, desigualdades económicas, políticas, sociales o culturales.”

De esta definición se pueden incluir desigualdades económicas, políticas, sociales o culturales que ponen en riesgo la seguridad y el bienestar de las personas o grupos, para tal efecto las personas con discapacidad.

En ese caso la vulnerabilidad es una cualidad que puede afectar a un individuo o grupo que puede ocasionar que estos no puedan llevar a complicaciones en el desarrollo de las actividades en la sociedad o emprendimientos por lo que el termino vulnerabilidad son los que sufren mayores riesgos en recibir una lesión física o emocional.



### 3.3. GRUPOS VULNERABLES

Los grupos vulnerables son aquellos grupos que corren riesgo de sufrir discriminación, racismo o en su caso desigualdad ante otros grupos de persona.

Es por ello que se consideran vulnerables todos aquellos grupos que puedan sufrir una amenaza, daño o por ende fragilidad teniendo la posibilidad de salir herido.

- Pueblos Indígenas

La Real Academia Española por medio del Diccionario Panhispánico del español jurídico (2016) define a los pueblos indígenas como “Toda colectividad humana que comparte identidad cultural, idioma, tradición histórica, instituciones, territorialidad y cosmovisión, y cuya existencia es anterior a la invasión colonial española”.

Por lo tanto, se refiere a comunidades humanas que tienen una identidad cultural compartida, un idioma común, una tradición histórica única, instituciones propias, una relación específica con un territorio y una cosmovisión particular, y cuya existencia se remonta a antes de la llegada de los colonizadores españoles.

- Personas Migrantes o en situación de movilidad

Refugiados y Migrantes organización de las naciones unidas (2023) define al migrante como “Alguien que ha residido en un país extranjero durante más de un año independientemente de las causas de su traslado, voluntario o involuntario, o de los medios utilizados, legales u otros”.



- Personas con discapacidad

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las características del entorno en donde vive.

- Mujeres

Las mujeres siendo que por medio de la raza y especialmente en genero han sufrido discriminación a lo largo de la historia de la humanidad, siendo para el presente caso la violencia contra la mujer y la violencia sexual, debiéndose en su caso siendo afectadas, física, psicológica, emocional y económicamente.

Ahora bien, teniendo en cuenta los grupos vulnerables en la sociedad, se debe de considerar que las personas con discapacidad son un factor ya sea por descendencia, genética entre otros factores, por lo que a su vez las personas con discapacidad poseen la dificultad que en su mayoría más si la discapacidad es mental es una dependencia de un tercero, además de adecuar y adaptar sus capacidades físicas o sensoriales al trabajo asignado u actividades cotidianas.

### **3.3.1 LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO GRUPO VULNERABLE**

Se debe de tener presente que las personas con discapacidad son consideradas como grupo vulnerable, esto debido que enfrentan múltiples barreras y desafíos que limitan su participación plena e igualitaria en la sociedad. Barreras de tipo físico, social, educativo, laboral jurídico o cultural pueden afectar la calidad de vida de este grupo.

En materia laboral puede darse por medio de distintos factores, por ejemplo que una mujer de treinta y cinco años de edad tuviese una discapacidad visual, ella es licenciada en administración de empresas y experiencia en ese campo, no obstante como afecta la selección de ella como parte del personal puede darse como la falta de accesibilidad en los procesos de selección de contratación al ser la mayoría de documentos de forma visual más no en braille u audio; discriminación al no ser considerada productiva, competente y en su caso requieren de apoyo o supervisión; además de la falta de información y sensibilización sobre los derechos y las capacidades de las personas con discapacidad.



### **3.3.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS GRUPOS VULNERABLES**

Las Características de los grupos vulnerables por lo general se da por los siguientes factores, siendo para tal efecto Edad, estado civil, nivel educativo, origen étnico, situación o condición física o mental.

Para tal efecto las personas con discapacidad tienen como principal desventaja que no solo poseen una limitación en el ejercicio de sus capacidades físicas o mentales, sino también sufren de las mismas vulneraciones que las personas en general como lo que es el caso de una mujer que adolezca de una discapacidad.

Es por ello que estos factores en materia laboral se agravan más debido que los mismos trabajadores con esta cualidad también pueden sufrir de la misma violación a sus derechos humanos y por ende exclusión en las actividades de las actividades de la empresa.



### **3.4. CONSECUENCIAS DE LA VULNERABILIDAD**

Las consecuencias de la vulnerabilidad pueden afectar los derechos humanos y generar desigualdad social, política económica, pobreza y en consecuencia el desempleo. Para tal efecto las personas con discapacidad son más vulnerables a diferencia de los otros grupos, esto debido de que los mismos adolecen de una incapacidad física o mental (Siendo la segunda la que afecta en cuanto a valerse por si mismo en la toma de decisiones).

En el contexto en materia laboral la condición de vulnerabilidad se agrava por el hecho de que el individuo no puede valerse por si mismo y requiere atenciones especiales las cuales deben ser tratadas acorde al trabajo físico o mental que deba llevar a cabo, por lo mismo pueden ser perjudicados en el desempeño de sus labores.

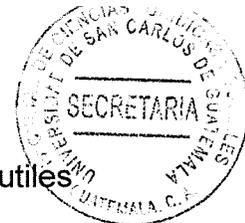
Por ende, se violan los derechos de los miembros más débiles para tal efecto las personas en estado de discapacidad y en dado caso la sociedad margina su desempeño o rol en el mismo.

#### **3.4.1 FACTORES DE VULNERABILIDAD EN MATERIA LABORAL**

Los maltratos hacia los grupos vulnerables, incluyendo a las personas con discapacidad, y la baja participación social pueden tener graves consecuencias en la sociedad. A continuación, se profundiza en estos aspectos:

- Maltratos hacia los grupos vulnerables

El maltrato hacia grupos vulnerables, como las personas con discapacidad, representa una preocupación importante en la sociedad. Este maltrato puede



manifestarse de diversas formas, desde agresiones físicas hasta formas más sutiles de violencia, como el acoso verbal, el hostigamiento o la violencia psicológica.

Las personas con discapacidad pueden ser especialmente vulnerables a estos tipos de abuso debido a su dependencia de cuidadores o al hecho de que a menudo enfrentan barreras de comunicación que dificultan la denuncia de abusos.

Es fundamental abordar este problema mediante la sensibilización, la educación y la promoción de políticas y leyes que protejan los derechos de las personas con discapacidad y sancionen a quienes perpetren actos de violencia o abuso.

- Baja Participación de los Grupos Vulnerables

Cuando los grupos vulnerables experimentan maltrato o discriminación, esto puede llevar a una baja participación social y al aislamiento de los individuos.

La falta de participación en la sociedad limita el acceso a oportunidades económicas, educativas y sociales, lo que a su vez perpetúa la desigualdad y la marginación.

Para combatir esto, es fundamental crear un entorno inclusivo y equitativo que promueva la participación activa de todos los miembros de la sociedad, independientemente de su discapacidad o vulnerabilidad.

Esto puede lograrse a través de políticas de igualdad de oportunidades, programas de sensibilización y educación, y la eliminación de barreras físicas y sociales que impidan la participación plena de los grupos vulnerables.



### **3.5. DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN GUATEMALA**

Los derechos humanos de las personas con discapacidad en Guatemala en primer lugar se encuentran comprendidos en la ley suprema de la República, siendo la constitución política de la república de Guatemala.

En el ordenamiento jurídico se encuentra en el artículo cincuenta y tres (53) se encuentran comprendidos los derechos de las personas discapacitadas:

Minusválidos.

“El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios”.

Sin embargo, los derechos humanos de las personas con discapacidad en Guatemala gozan directamente de los mismos derechos humanos Individuales, sociales, culturales, económicos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala (Artículo tres al ciento treinta y nueve) que los demás ciudadanos en Guatemala, con la diferencia en que se aplicara conforme los principios establecidos en la Ley de atención a las personas con discapacidad.



Esta ley tiene como objetivo servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad, garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito como: Salud, educación, Trabajo, recreación, deporte, cultura y otros.

Algunos derechos humanos de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad que se encuentran integrados con el presente ordenamiento jurídico:

- El derecho a la no discriminación, es decir, a no ser tratadas de forma diferente o desfavorable por razón de su capacidad.
- El derecho a la vida, la libertad y la seguridad, lo que implica que las personas con discapacidad tienen derecho a vivir sin violencia, abuso, explotación o negligencia.
- El Derecho a la educación inclusiva, es decir, a acceder al sistema educativo general en igualdad de condiciones con las demás personas, con los apoyos adaptaciones necesarias.
- El derecho al trabajo y al empleo digno, lo que significa que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en el sector público o privado, sin discriminación ni exclusión y con condiciones laborales justas y equitativas.
- El Derecho a la vida independiente y a la inclusión en la comunidad, lo que implica que las personas con discapacidad tienen derecho a elegir dónde y cómo vivir.
- El derecho a la capacidad jurídica, es decir ser reconocidas como personas ante la ley y a ejercer sus derechos y obligaciones sin restricciones ni sustituciones.



- El Derecho a acceder a la justicia lo que implica que las personas con discapacidad tienen derecho a ser escuchadas e informadas en los procesos judiciales.

Además de los derechos constituidos e integrados dentro del ordenamiento jurídico internacional de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. También se encuentran integrados de la constitución política de la República de Guatemala algunos de estos derechos son:

- El Derecho a la igualdad y la no discriminación que se encuentra establecido en el artículo cuatro de la constitución política de la República de Guatemala.
- El Derecho a la Salud, es decir, a acceder a los servicios de salud pública y privada artículo noventa y tres de la constitución política de la República de Guatemala
- El Derecho a la educación, es decir a acceder al sistema educativo en general artículo setenta y uno de la constitución política de la república de Guatemala.
- El Derecho al trabajo es decir tener oportunidades de empleo digno y productivo sin discriminación ni exclusión y a gozar de las condiciones laborales justas y equitativas, artículo ciento dos de la constitución política de la república de Guatemala.

Para tal efecto la propia constitución reconoce los derechos laborales que posee cada trabajador en Guatemala además de los principios básicos del derecho laboral que gozan, para tal efecto, las personas con discapacidad gozan los mismos derechos que las personas en general en el desempeño de sus actividades.



La Ley de atención a las personas con discapacidad estableciéndose en su primer considerando "Que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el deber del Estado frente a sus habitantes, garantizando su protección y desarrollo, al señalar que su fin supremo es la realización del bien común.

Por lo cual establece el fundamento legal, para la creación de las instancias jurídico-políticas que coadyuven al desarrollo integral de la persona con discapacidad".

En ese caso el derecho de la salud, educación y trabajo también se encuentran contemplados en la ley de atención a las personas con discapacidad posee la explicación clara sobre la participación de distintas instituciones públicas que intermedian y son responsables de las personas con discapacidad además de los tres capítulos que desempeñan factores cruciales en el desarrollo integral de las personas con discapacidad siendo los siguientes:

- Capítulo IV Educación de Ley de atención a las personas con discapacidad.

Dentro de este capítulo se encuentra comprendido del artículo veinticinco al artículo treinta y tres. De tal manera que aborda el derecho a la educación temprana hasta la superior, siempre y cuando su limitación física o mental se le permita.

Responsabiliza al estado para desarrollar programas de servicios educativos que favorezcan su condición y desarrollo, además de aclarar que las personas con discapacidad podrán recibir su educación en el sistema educativo regular con los servicios de apoyo requeridos.



Por último y más importante el Ministerio de Educación es el órgano encargado de desarrollar dichos mecanismos necesarios para que la persona con discapacidad pueda tener acceso a la educación y por ende poderse incluir en el sistema educativo nacional, por ejemplo. El instructivo para el registro y evaluación de estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE).

- Capítulo V Trabajo de la Ley de atención a las personas con discapacidad.

Dentro del presente capítulo se encuentra comprendido del artículo treinta y cuatro al artículo cuarenta y tres de la Ley de atención a las personas con discapacidad.

Dividiéndose. De esta forma el estado se compromete en garantizar la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan derecho a un empleo adecuado.

Con ello se considera prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayor de dieciocho años y a su vez el patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad se capaciten y se superen en el empleo.

Por último, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionara el servicio con profesionales calificados de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el campo de empleo de las personas con discapacidad.

Cabe aclarar que el presente capítulo norma los requisitos necesarios para que el trabajador que es discapacitado pueda trabajar y llevar a cabo sus funciones acordes a sus capacidades además de las capacitaciones tanto de la empresa como de la institución pública, sin embargo, no obliga a las empresas a la contratación o inclusión de este tipo de personal en sus negocios.

- Capítulo VI Salud de la Ley de atención a las personas con discapacidad.



Se encuentra comprendido dentro del artículo cuarenta y cuatro al artículo cincuenta y tres. Con ello el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social establecerá funciones rectoras y procedimientos de coordinación y supervisión de los centros públicos o privados que brinden servicios especializados en la rehabilitación.

Para tal efecto se tiene como finalidad garantizar los servicios de salud y del tratamiento de las enfermedades y su rehabilitación. De tal forma este capítulo establece tres elementos cruciales en cuanto a la salud de las personas con estado de discapacidad.

- Funciones Rectoras del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social desempeña un papel significativo en la regulación y supervisión de los servicios de atención médica y rehabilitación dirigidos a las personas con discapacidad. Esto implica que tiene la tarea de formular políticas y pautas que orienten la provisión de estos servicios.

- Coordinación y Supervisión de Centros.

La ley establece que es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social coordinar y supervisar tanto a los centros de salud públicos como a los privados que ofrecen servicios especializados en la rehabilitación.

Esto resulta fundamental para asegurar que estos centros cumplan con los niveles de calidad requeridos y ofrezcan atención apropiada a las personas con discapacidad.



- Garantía de Servicios de Salud y Rehabilitación.

La finalidad principal de estas disposiciones es asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a servicios de salud que incluyan el tratamiento de enfermedades y la rehabilitación necesaria.

Esto implica que se deben tomar medidas para prevenir, tratar y gestionar las condiciones de salud que afectan a las personas con discapacidad

### **3.6 INSTITUCIONES NACIONALES QUE VELAN POR EL DERECHO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

En varias naciones, se han establecido instituciones de ámbito nacional cuyo propósito central es proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Estas organizaciones desempeñan una función crucial al garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas discapacitadas dentro del mercado laboral.

- Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (1997).

Establece la finalidad de esta institución está constituido en el artículo veintidós del Decreto 135 -1996 “La atención de las personas con discapacidad, como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad”.



Las funciones del consejo Nacional para la Atención de las Personas con discapacidad se encuentran comprendidas en el artículo veintitrés:

*“A) Diseñar las políticas generales de atención integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.*

*B) Cumplir y procurar porque se cumplan las normas de la presente ley.”*

A su vez capacitara a las personas con discapacidad por medio del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad contenido en el reglamento al decreto 135-96 que establece lo siguiente:

*“Artículo 29. Capacitación de personas con discapacidad. El CONADI, impulsará que el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP- y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establezcan programas de capacitación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad.”*

### **3.6.1 EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

El artículo doscientos setenta y cuatro del Código de trabajo establece la definición del Ministerio de trabajo que establece lo siguiente

*“Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.”*



Por lo que posee una importante función en la sociedad debido que garantiza la igualdad de oportunidades y beneficios en el ámbito laboral a todos los trabajadores incluyendo en su caso a las personas con discapacidad. Para tal efecto es necesario establecer ciertos elementos por los cuales el Ministerio de Trabajo es fundamental siendo:

- A) **Inclusión Laboral:** El Ministerio se esfuerza en garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el empleo al promover la no discriminación en el proceso de selección y al adaptar los lugares de trabajo para satisfacer las necesidades individuales de este grupo. Además, promueve la creación de puestos de trabajo diseñados específicamente para personas con discapacidad.
- B) **Remuneración Justa:** Una cuestión esencial es garantizar que las personas con discapacidad sean compensadas de manera justa y equitativa por su labor. Esto involucra la eliminación de cualquier tipo de discriminación salarial y el pleno respeto de sus derechos laborales fundamentales, incluyendo el salario mínimo y condiciones de trabajo apropiadas.
- C) **Igualdad de Derechos y Obligaciones:** El Ministerio se esfuerza por garantizar que las personas con discapacidad gocen de los mismos derechos y obligaciones laborales que cualquier otro trabajador. Esto incluye el acceso a la seguridad social, la protección contra el despido injustificado y la posibilidad de participar en sindicatos o asociaciones de trabajadores.
- D) **Capacitación y Desarrollo Profesional:** Se promueven programas de capacitación y desarrollo profesional específicos para las personas con discapacidad. Esto les permite adquirir habilidades adicionales y avanzar en sus carreras laborales, lo que a su vez contribuye a su independencia económica.



- E) Asesoramiento y Apoyo: El Ministerio proporciona asesoramiento y apoyo a las personas con discapacidad en asuntos laborales. Esto puede incluir orientación sobre sus derechos laborales, cómo solicitar adaptaciones en el trabajo o cómo abordar situaciones de discriminación en el empleo.
- F) Promoción de la Accesibilidad: Trabaja en colaboración con empresas y otros organismos para promover la accesibilidad en el lugar de trabajo y en el transporte, asegurando que las personas con discapacidad puedan llegar al trabajo y desempeñarse de manera efectiva.
- Funciones del Ministerio de trabajo

Dentro de las principales funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encontramos las siguientes:

1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país
2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
3. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.



### **3.7 ABORDANDO LA INCLUSIÓN LABORAL EN GUATEMALA**

Para tal efecto a nivel internacional se ha abordado programas para facilitar y brindar apoyo al Estado de Guatemala para las personas discapacitadas especialmente en la inclusión laboral de estas en el país.

Es por ello que Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo estableció que “El Programa Conjunto busca impactar los aspectos fundamentales de la vida de las personas con discapacidad (PcD), su desarrollo humano y el ejercicio de sus derechos humanos, a través de la creación de condiciones de trabajo inclusivas para los jóvenes con discapacidad” (2018)

De esta forma las instituciones internacionales brindan apoyo económico y programas de integración social con ello poder mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en Guatemala.

#### **3.7.1 OBJETIVOS DEL PROGRAMA**

Entre los principales objetivos consiste en “brindar asistencia técnica para promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad al trabajo decente y a la formación técnica y vocacional; en concordancia con las obligaciones internacionales derivadas de la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad”.



En este contexto, es esencial destacar que el Programa Conjunto mencionado desempeñará un papel fundamental en la consecución de los objetivos tanto a nivel nacional como global, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Específicamente, se enfocará en los ODS 5, 8 y 10, que buscan promover la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo, así como la reducción de las desigualdades.

De esta manera, se aspira a crear un impacto positivo en la sociedad en general, en consonancia con el principio transformador de garantizar que todas las personas avancen juntas sin dejar a nadie rezagado.

Además, este programa se alinea con las prioridades, metas, resultados y directrices establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo: K'atun Nuestra Guatemala 2032. En este sentido, se buscará establecer condiciones laborales y oportunidades de empleo dignas y adecuadas que se ajusten a la realidad de las personas con discapacidad.

Se puede concluir y que las personas con discapacidad como se determina en el presente capítulo poseen muchas barreras, dificultades y riesgo al ser un grupo vulnerable. Por consiguiente, es necesario reconocer, orientar y establecer medidas que faciliten el acceso por parte de estas al trabajo correspondiente y que las mismas sean respetadas en todos sus derechos.

Sin embargo, para ello es necesario tener a consideración que las instituciones públicas como el Ministerio de Educación, Salud y en su caso el Ministerio de trabajo y de Previsión social son responsables indirectamente del cuidado y manejo de estas personas en la sociedad ya que las tres instituciones están íntimamente ligadas para el desarrollo integral de cada uno de estos individuos, no obstante el



apoyo internacional ha sido vital para integración de las personas con discapacidad debido a la falta de políticas inclusivas y ausencia de medidas de adaptación razonables en los entornos laborales.

Por lo que para evitar la exclusión laboral de las personas con discapacidad es necesario la integración y apoyo entre las instituciones públicas y privadas para disminuir la vulnerabilidad de que posee este grupo vulnerable en la sociedad guatemalteca.



## CAPITULO IV

### **4. EXCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS DECLARADAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SENSORIAL Y PSÍQUICA**

En el presente capítulo se desarrolla y se encuentra centrado en cuanto a la exclusión laboral de las personas declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica, esto se debe debido a la falta de conciencia, falta de políticas inclusivas y ausencia de medidas de adaptación razonables en los entornos laborales que garanticen el derecho al trabajo inherente a cada persona.

La exclusión según el autor Lara (2003) afirma que “La exclusión dentro del ámbito laboral es más que notable, la divergencia estructural entre las capacitaciones que tienen las personas y las exigencias es uno de los problemas más grandes que existen.” (pág.11) En el ámbito de la inserción laboral, se presentan obstáculos derivados de los estereotipos sociales y la falta de conocimiento objetivo en relación a la discapacidad.

Existe una desigualdad social cuando se trata de buscar empleo, ya que los niveles de inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones son bajos. En Guatemala, la exclusión laboral de las personas con discapacidad se ve influida por diversas barreras. En primer lugar, existen barreras físicas que dificultan su acceso a los lugares de trabajo, como la falta de rampas, ascensores o espacios adaptados.

Estas limitaciones impiden que las personas con discapacidad puedan ingresar y moverse con autonomía en los entornos laborales. Además, existen barreras sociales y culturales arraigadas en la sociedad guatemalteca.



Los estereotipos, prejuicios y discriminación hacia las personas con discapacidad perpetúan la exclusión laboral, generando actitudes negativas y limitando las oportunidades de empleo.

Sin embargo, la exclusión laboral de las personas declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica deriva en el desempeño de sus funciones dentro del trabajo asignado.

Esta exclusión deriva también del termino trabajo, tal y como lo define el Diccionario de la Real Academia Española es “Ocupación retribuida.”

Siendo que el trabajo es una ocupación retribuida y por ende que deriva del mero hecho de que es el conjunto de actividades físicas o intelectuales que tienen como finalidad completar un fin determinado el cual es en beneficio de la empresa o sociedad mercantil para la que labora a cambio de una remuneración por dichos servicios.

El Problema radica cuando la persona individual no es capaz de llevar a cabo las actividades asignadas para las que fue contratado o bien no califica en los estándares para ser contratado por lo que puede ser descartado de no poseer las cualidades necesarias o bien deriven gastos para la entidad para la que fue contratado.

De estos tipos de conclusión se pueden derivar en cuatro divisiones los cuales pueden derivar en exclusión de diversas discapacidades por la condición que representa el individuo.



- Exclusión Laboral de las Personas con Discapacidad Física

Esta clase de exclusión deriva cuando la persona natural posee condiciones que poseen una discapacidad el cual se da cuando su estado físico de forma permanente o temporal le impide moverse o ejecutar adecuadamente la funcionalidad de su cuerpo.

En su caso la exclusión laboral por características físicas le impiden llevar a cabo actividades que requieran esfuerzo físico, tal es el caso de toda actividad física que requiera un desempeño de fuerza y coordinación por lo que les impide en su caso llevar a cabo ciertas actividades dentro de la Empresa.

Uno de los principales problemas que posee esta discapacidad es el hecho de que el patrono deba adaptar el centro de trabajo a las necesidades que posee el individuo y por ende requiera un costo para adecuar las instalaciones hacia este tipo de personal.

- Exclusión Laboral con Discapacidad Sensorial

Este tipo de exclusión deriva de las aquellas discapacidades que tienen estrecha relación con los órganos de los sentidos y de la comunicación por ende influye en el desempeño de sus sentidos, no hay mucha diferencia con la discapacidad física sin embargo existen barreras como el acceso a la información, capacitaciones con modelos tradicionales que le impiden tener todo el conocimiento adecuado para su incorporación al sector laboral.



- Exclusión Laboral con Discapacidad Psíquica

Siendo que una persona natural que tiene una serie de condiciones o dificultades en el funcionamiento cognitivo de una persona, que en su caso afecta o se desarrollan dificultades de aprendizaje, comunicación o memoria para poder resolver problemas, de tal manera la capacitación y manejo de este tipo de personal se puede ver reflejado como una serie de gastos adicionales por parte de la empresa ya que el trato y manejo es distinto a la de los demás trabajadores.

Siendo el caso que este tipo de discapacidad puede desempeñar casi cualquier trabajo en su totalidad sin embargo no pueden ser sometidos a demasiado estrés debido a las condiciones que este posee.

A su vez el Reglamento al Decreto 135-96 de la Ley de Atención a las Personas con discapacidad posee ciertas deficiencias que en la práctica se ve perjudicado con el derecho a la libre contratación por parte del Patrono, tal es el caso como establece el artículo 35:

*“Se consideran actos de discriminación, el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.”*

Es cierto que el principio de Igualdad establecido en el código de trabajo en su artículo 14 bis, prohíbe la discriminación y el trato igual entre los trabajadores, sin



embargo hay que recordar que dicha relación laboral por consecuencia, la contratación se deriva de la facultad del patrono a contratar aquel personal que le sea de utilidad brindándole sus servicios personales o ejecución de obra a cambio de una retribución, siendo para su efecto que el patrono tiene la facultad de decidir con quien establecer una relación laboral.

Otro factor que la misma ley no contempla es el hecho del asesoramiento técnico que menciona el artículo 37 del Reglamento al Decreto 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad que establece “El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para que éstos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.”, siendo que el estado no promueve este tipo de asesoramiento hacia los micro y medianos empresarios esto deriva en el aumento del desempleo en este sector de la población.

Por último, cabe mencionar que la exclusión laboral de las personas con discapacidad en Guatemala tiene impactos negativos tanto a nivel individual como a nivel social. Para las personas con discapacidad, la falta de empleo o el acceso limitado a oportunidades laborales conlleva consecuencias como la dependencia económica, la pérdida de autonomía y la disminución de la calidad de vida.

Además, esta exclusión genera costos sociales y económicos para la sociedad en su conjunto, al desaprovechar el potencial productivo y talento de las personas con discapacidad.

Según el Autor Natiana Gándara en un estudio publicado en prensa libre en el año 2020 “Solo el 4% de personas con discapacidad tiene un empleo remunerado en Guatemala y que según el consejo nacional para la atención de las personas con



discapacidad en Guatemala el 85% de esas personas no tienen empleo y el 13 por ciento tiene ingresos en la economía informal” Aquí queda en énfasis que la Ley de Atención a las Personas con discapacidad solo sirve como una guía del trato adecuado que debe de dárseles a este tipo de individuos más no existe interés o programas que se le den un continuado seguimiento al derecho laboral.

Por ende, la exclusión de las personas con discapacidad en Guatemala es bien marcado en la mayoría de sectores sociales y en consecuencia la falta de posibilidades por parte de este grupo de personas para formar parte del sector productivo y activo de la economía nacional.

#### **4.1. PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS ASOCIADOS A LA DISCAPACIDAD FÍSICA, SENSORIAL Y PSIQUICA**

Los prejuicios y estereotipos asociados a la discapacidad física, sensorial y psíquica son un tema importante que merece atención. Esto derivado que por lo mismo impiden el desarrollo adecuado de las actividades por parte de estos individuos en la sociedad y por ende en el sector laboral.

Algunos autores como Meghan Ana (2017) “De que el motivo por el que las personas no consiguen empleo es por ideología, infraestructura inadecuada, falta de capacitación y baja auto estima” derivado de ello se puede establecer los siguientes prejuicios y estereotipos asociados con las personas con discapacidad.

Siendo que la ideología es uno de los prejuicios más exteriorizados y que afecta a este grupo de personas en se puede establecer de que la mayoría de empleadores no se encuentran informados o mentalmente preparados para tratar con esta parte



de la población, esto debido que como se abordó en el apartado introductorio del presente artículo en que la ley establece que el estado promoverá capacitación y programas de concientización del empleo.

Sin embargo, esto no es del todo claro ni tampoco claro ni forma parte de la prioridad de las instituciones públicas desarrollarlos en sus programas, incluso en el sistema educativo nacional no se aborda este tipo de temas para abordar la concientización en el Curriculum Nacional Base, por lo que al no crear dicha concientización desde jóvenes, ni tampoco como empleadores cae en cuenta de que las personas con discapacidad al poseer limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas no serán lo suficientemente productivos en las empresas, volviéndose una carga.

Conforme el autor Gilberto Escobar según Paz y Paz, el coordinador del programa de salud mental del Área de Salud de Totonicapán. «En algunas las comunidades se creó que tener un familiar con discapacidad es una maldición, esa es una cuestión cultural, entonces no las reportan y no se sabe cuanta población padece de una discapacidad» (2021)

Otros prejuicios de las personas con discapacidad son las siguientes como tener una discapacidad es una desgracia como infelicidad, incapaces y dependientes de otros lo cual no pueden valerse por sí mismo, siendo para tal efecto juzgados dentro del orden social y por ende en el sector laboral que dependen de una tercera persona para llevar a cabo sus actividades.

También consideran la discapacidad como una enfermedad y que por ende deben de ser tratadas como si tuvieran un virus y por lo tanto ser aisladas ya que sus actitudes, comportamientos y desenvolvimientos en el entorno son totalmente distintos al del ser humano, siendo que debe de ser tratado más como un asunto social más no como una enfermedad que involucre la marginación de este grupo.



A su vez otro prejuicio es que las personas con discapacidad no pueden ser independientes, trayendo consigo paradigmas como la falla, dependencia u falencia de que son incapaces, no productivas y en su caso que no son autónomos para valerse por si mismo, lo cual es totalmente falso ya que en su caso la autonomía es responsabilidad del entorno para que este le sea posible de lo contrario se vuelve un obstáculo para su desempeño.

Y por último existe el prejuicio de que las personas con discapacidad no pueden trabajar debido que representan un gran desafío para las empresas, sociedades u organizaciones con fines lucrativos lo cual implica de que les sea más rentable una persona sin ninguna discapacidad que aquellas que si, además que son consideradas una carga, al no existir apoyo adaptación en las condiciones laborales lo cual deriva en la preferencia de los patronos en no efectuar la contratación de las personas con discapacidad.

#### **4.2. LIMITACIONES EN EL ENTORNO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La limitación en el entorno laboral de las personas con discapacidad deriva del a actuación, concientización y sobre todo el trato que se da en la sociedad a este sector. Sin embargo, existen diversos factores externos que causan una seria limitación al acceso del derecho al trabajo.

Por ejemplo marco legal que como se puede observar en la República de Guatemala que en cuanto a materia de trabajo las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que una persona con todas sus capacidades, sin embargo cabe aclarar que a pesar de velarse por el principio de igualdad y titularidad de los trabajadores este sector es más proclive a ser vulnerado en sus derechos derivado que el mismo ordenamiento jurídico queda demasiado subjetivo a la forma en que



deben de ser tratados y capacitados ya que no existe una obligatoriedad ni por el estado en velar por dichos programas y su estricto cumplimiento o promoción (A excepción de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad).

Por lo que el ordenamiento jurídico no contempla a las personas con discapacidad a excepción de la Ley de atención a las personas con discapacidad.

Además, existen otros factores como lo que son el ámbito económico u ocupacional ya que la mayoría de las personas con discapacidad física, sensorial o psíquica no termina los estudios nivel medio, ni tiene acceso a educación superior por ende las oportunidades laborales son más limitadas,

A su vez existen otros factores relacionados con la gestión de las personas en las empresas, entre los que destacan la cultura organizacional, las políticas y prácticas de recursos humanos los cuales determinan en beneficio de la empresa el reclutamiento de distintos perfiles y como se abordó en los prejuicios en caso de no cumplir los estándares requeridos por la empresa no toman a consideración dicha perfil.

Cabe señalar que existen numerosas limitaciones en el entorno laboral que dificultan su plena integración en el sector laboral, siendo estas algunas de las limitaciones más comunes por el se les excluye los cuales son:

A) Discriminación y prejuicios.

La discriminación por discapacidad sigue siendo un problema importante en el ámbito laboral. Los prejuicios y estereotipos acerca de las capacidades de las personas con discapacidad pueden llevar a la exclusión y a la falta de oportunidades de empleo esto derivado a lo previamente expuesto y que en su caso afecta a las

personas con discapacidad para que sean tomadas en consideración al momento de postularse en un empleo, el cual deriva en la mejora de condiciones de vida.



B) Barreras arquitectónicas y de accesibilidad.

Muchos lugares de las diversas modalidades de trabajo no están diseñados teniendo en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, lo que dificulta su movilidad y su acceso a las instalaciones y equipos necesarios para realizar su trabajo, para tal efecto muchos de las infraestructuras y especialmente en las empresas no se encuentran adecuadas para manejar personal con discapacidad por ende requeriría un costo al adecuarlo a las necesidades del tipo de discapacidad.

C) Falta de adaptación de puestos de trabajo.

Regularmente las empresas no se comprometen a realizar las adaptaciones o modificaciones necesarias en los puestos de trabajo para acomodar las necesidades de las personas con discapacidad, siendo de esta forma que muchos de los puestos de trabajo no cuentan con todos los mecanismos, herramientas o facilidades que brindan apoyo en su desempeño laboral como lo que es el Lector de Pantalla, Magnificador de pantalla, Sistemas de Reconocimiento de Voz, Línea de Braille, Navegador sólo texto, Emulador de Teclado, Pantalla Táctil, Filtros de Teclado.

Por lo que la inclusión e adquisición de tecnología asistida y la implementación de ajustes razonables, son un costo adicional para las empresas las cuales en su mayoría no contemplan para integrar a las personas con discapacidad.



#### D) Falta de conciencia y capacitación.

La falta de conocimiento sobre las discapacidades y cómo trabajar de manera efectiva con personas con discapacidad puede llevar a una falta de comprensión y apoyo en el entorno laboral.

Por último, la falta de conciencia trae como consecuencia la ausencia de comprensión y empatía hacia las experiencias y desafíos de las personas con discapacidad, trayendo como consecuencia actitudes negativas, estigmatizaciones y prejuicios a las personas discapacitadas.

#### E) Estigma social.

El estigma social puede hacer que las personas con discapacidad se sientan inseguras o temerosas de revelar su discapacidad en el trabajo, lo que a su vez puede dificultar la obtención de las adaptaciones necesarias, por lo que al no existir comunicación o mediar una capacitación adecuada para su integración en el mundo laboral.

#### F) Barreras económicas.

Las personas con discapacidad a menudo enfrentan dificultades económicas debido a las limitaciones en su capacidad para encontrar empleo y avanzar en sus carreras. Esto puede deberse a que las empresas no les pagan salarios justos o a que no se les ofrece la oportunidad de avanzar en la jerarquía laboral.



G) Falta de políticas de inclusión.

Las empresas a menudo carecen de políticas y prácticas de recursos humanos que promuevan la inclusión de personas con discapacidad. Esto incluye la falta de programas de diversidad e igualdad de oportunidades.

Se puede observar en los reclutamientos que se puede observar en las páginas web de trabajo o bien en los anuncios donde las evaluaciones y determinación de que el perfil es apto.

H) Falta de apoyo social.

Las personas con discapacidad a menudo enfrentan la falta de apoyo social en su lugar de trabajo, lo que puede dificultar su integración y bienestar emocional, siendo para tal efecto el problema ideológico debido que no existe un debido trato.

I) Escasa calificación técnica.

Para tal efecto las empresas y especialmente en el mundo considera que las personas con discapacidad poseen una mala formación en su etapa de educación media y por ende no cumplen los estándares laborales.

J) Enfermedades o vulnerabilidad a estas.

Otra limitante es que se considera de que las personas con discapacidad son más proclives a enfermarse y por ende tienden a ausentarse más que los trabajadores



sin discapacidad, siendo por defecto que consideran que solicitan más permisos por cuestiones médicas.

En conclusión, abordar las limitaciones en el entorno laboral de las personas con discapacidad requiere un esfuerzo conjunto tanto de las empresas como de la sociedad en general.

Es fundamental promover la inclusión, fomentar la conciencia y eliminar las barreras que impiden su participación plena en el mercado laboral.

Este proceso implica la necesidad de reformas legales que respalden los derechos de las personas con discapacidad y la promoción de una cultura organizacional que valore la diversidad y garantice la igualdad de oportunidades.

Además, es esencial que se realicen inversiones significativas y concientización por parte del estado para mejorar en educación y capacitación de los sectores para reducir la exclusión laboral de las personas con discapacidad.

Esto con la finalidad de garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a las habilidades necesarias y el apoyo adecuado para su adecuado desempeño y por consiguiente tener éxito en el mundo laboral.

Dado que son un grupo vulnerable con habilidades especiales, es imperativo que reciban el apoyo y el respaldo social necesario para facilitar su integración sin dificultades en el sector laboral de cualquier sociedad, ya que se debe atender al principio constitucional de igualdad.



#### **4.3. SITUACIÓN ACTUAL SOBRE LA EXCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS DECLARADAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, SENSORIAL Y PSÍQUICA EN GUATEMALA**

La situación laboral de las personas con discapacidad como se describió en el año dos mil veinte en el estudio realizado por prensa libre solo el 4% de las personas con discapacidad gozaban de las garantías de los derechos laborales y el 13 % en la economía informal, sin embargo, el 85 % no tenían empleo.

Dado a ello en tiempos de inicio de la pandemia se pudo ver reflejado que las condiciones laborales no eran favorables para las personas con discapacidad además de que cierta manera los mismos no eran considerados como prioridad en esos tiempos donde el mundo se encontraba en conflicto debido a la pandemia.

Es importante mencionar que una de las principales metas del Gobierno de Guatemala del año dos mil veinte al dos mil veinticuatro era reducir la exclusión y marginación de las personas con discapacidad brindándoles apoyo mediante programas y medios adecuados para integrarlos, no obstante, todavía existen las barreras además de que en tiempo de pandemia no se incluyeron

De conformidad con el Análisis De Situación de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Guatemala (2021) supervisado por Rebeca Arias Flores Coordinadora Residente del Sistema de Naciones Unidas en Guatemala se estableció que “Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 sobre empleo decente: no hay un marco legal específico para la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.”

De esta forma en Guatemala todavía no cumple con los estándares internacionales con relación a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las



Personas con Discapacidad, a su vez no existe un marco legal específico para la inclusión laboral ya que como se hizo estudio y desarrollo en anteriores capítulos únicamente se menciona la Ley de Atención a las Personas Discapacitadas más no tiene un carácter vinculante o propone mecanismos para incluir e integrar a las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico sustantivo del derecho laboral como lo que es el código de trabajo sin embargo no se encuentra contemplado de manera expresa dentro del marco legal del ordenamiento jurídico.

#### **4.4. MEDIDAS LEGALES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS DECLARADAS CON DISCAPACIDAD**

Las medidas legales para la inclusión laboral de personas con discapacidad van relacionadas con Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, respetando sus principios como lo que es la dignidad, independencia e autonomía de las personas discapacitadas, la no discriminación, así como la participación e inclusión de las personas con esta cualidad.

Por lo que es un objetivo fundamental en muchas sociedades, y diversas leyes y regulaciones se han establecido para garantizar que estas personas tengan igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Existen diversas ideas a través del ordenamiento jurídico internacional u otras políticas en el extranjero que permiten la integración de las personas con discapacidad en el sector laboral.

La Ley para estadounidenses con discapacidades que fue ratificada en 1990 siendo que por medio de la presente ley busca eliminar la discriminación en el lugar de trabajo y garantizar que las personas con discapacidad tengan oportunidades de empleo. De esta manera la Ley para estadounidenses con Discapacidades (ADA).



Entre los beneficios que otorga: La protección de los derechos civiles a personas con discapacidades, garantiza la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades en los establecimientos de servicio público, el empleo, el transporte, los servicios gubernamentales, si lo comparamos con la Ley de Atención a las Personas discapacitadas del estado Guatemalteco, es que esta misma las hace obligatorias y a su vez aplica sanciones a las empresas e instituciones que no cumplan con los estándares para que una persona con discapacidad pueda laborar.

Cuotas de Empleo: Algunos países han implementado sistemas de cuotas que requieren que las empresas contraten un cierto porcentaje de empleados con discapacidad. Estas cuotas pueden variar según la jurisdicción y el tipo de empresa. Por ejemplo, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. En el inciso 1 del Artículo 49 se establece: “Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%”.

En Guatemala únicamente quedo a manera de iniciativa número de registro 5529 que disponía aprobar la ley para el formen de trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad que establecía una cuota de empleo, en el que constituía en el artículo 12 de Cuotas de inclusión laboral que establecía un porcentaje de 2% por cada 50 empleados y si tenía 100 empleados y 5% como mínimo si tenía más de 1000 empleados.

Otra medida de inclusión es la Accesibilidad en el Lugar de Trabajo, siendo que por medio del ordenamiento jurídico y especialmente en la autorización de la infraestructura es necesario señalar la obligatoriedad de incluir la adaptación de instalaciones físicas y la provisión de tecnología asistencial.



## Adaptación Razonable

Los Ajustes Razonables son todas las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 2006. Art. 2).

Esto no necesariamente implica un gasto o carga para la empresa de esta forma se puede establecer que es necesario la creatividad y disposición de los empleadores para incluir personas con discapacidad en su planilla de trabajadores. Ya que por medio de apoyos y ajustes necesarios se pueden integrar adecuadamente para poder efectuar su trabajo.

## Protección contra el Despido por Discapacidad

Las leyes laborales a menudo prohíben el despido o la discriminación en el trabajo basados en la discapacidad de un empleado.

Incentivos para Empleadores: Algunos países ofrecen incentivos fiscales u otras ventajas para alentar a las empresas a contratar a personas con discapacidad. Estos incentivos pueden incluir créditos fiscales o subvenciones.

Por ejemplo, en el salvador se promulgo la Ley Especial de Inclusión de Personas con discapacidad Decreto N.º 672 que tiene como beneficios e incentivos a los



empleadores la deducción del impuesto sobre la renta, preferencia en el proceso de licitación pública y exoneración de impuestos.

#### Apoyo a la Búsqueda de Empleo

Se pueden ofrecer servicios de asesoramiento y apoyo a las personas con discapacidad para encontrar empleo. Estos servicios pueden ayudar con la búsqueda de trabajo, la redacción de currículums y la preparación para entrevistas

Por último cabe destacar de que las medidas legales para promover la inclusión de las personas discapacitadas en materia laboral depende mucho de la intervención del Estado e interés en promover y adecuar el ordenamiento jurídico para poder optar a desarrollar y mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad ya que por ejemplo la sociedad guatemalteca no promueve o integra a las personas con discapacidad lo cual mantiene las limitaciones y los prejuicios en su participación en la comunidad.

#### **4.4.1 BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

Entre los beneficios de las personas con discapacidad al ser tomados en consideración en las actividades laborales y en su caso a la sociedad en conjunto para la integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

Entre los beneficios se encuentra:



## Impacto Positivo en la Economía Personal y Familiar

La integración de una persona con discapacidad en el ámbito laboral aporta beneficios económicos al proporcionar ingresos adicionales, disminuyendo así la dependencia financiera y abriendo oportunidades de desarrollo profesional a lo largo del tiempo. Esto en última instancia mejora el bienestar familiar en general.

## Mayores Grados de Autonomía

Cuando las personas con discapacidad se incorporan al ámbito laboral, experimentan un incremento en su autonomía. Esto se debe a que comienzan a ganar su propio dinero y amplían su red de contactos.

Esta mayor independencia financiera les permite tomar decisiones financieras por sí mismos, al tiempo que las relaciones laborales les proporcionan un valioso respaldo y abren puertas a nuevas oportunidades. En última instancia, esta mayor autonomía contribuye de manera significativa a mejorar su calidad de vida.

## Recursos en Familia y Libertad Patrimonial

Cuando un miembro de la familia con discapacidad se incorpora al mercado laboral, se produce una liberación de tiempo y recursos que antes eran dedicados al cuidado y la sustentación de esa persona.

En otras palabras, la familia ya no está obligada a brindar una atención constante ni a depender tanto de recursos financieros destinados a cubrir las necesidades de la persona con discapacidad.



Esta nueva situación permite que la familia disponga de un mayor tiempo y recursos para otros aspectos de la vida, lo que puede tener un impacto positivo en la calidad de vida y el bienestar en general.

### Mejora en la Autovaloración Personal

La mejora en la autovaloración personal de las personas con discapacidad cuando acceden a un empleo se debe a diversos factores. En primer lugar, conseguir un trabajo y adaptarse a él se traduce en un logro importante que eleva su autoestima.

Además, el proceso de empleo implica adquirir nuevas habilidades y superar desafíos, lo que fortalece su confianza en sí mismos.

El reconocimiento de su capacidad para contribuir al mercado laboral y a la sociedad en general también contribuye a una mayor autovaloración personal. En resumen, el empleo les brinda la oportunidad de demostrar sus habilidades, lo que mejora significativamente su percepción de sí mismos.

Asimismo, los beneficios de evitar la exclusión laboral de las personas con discapacidad promueven en cierta medida varios beneficios no solo para su persona, sino también para el núcleo de la sociedad que es la familia.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La exclusión laboral de las personas declaradas con discapacidad física, sensorial y psíquica" en el contexto social de la República de Guatemala se deriva de diversos factores. Desde una edad temprana, en los centros educativos, hasta su participación en el sector laboral, estas personas se enfrentan a obstáculos. No obstante, el derecho laboral se basa en la igualdad y busca garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Sin embargo, las barreras, ya sean de actitud, comunicación, físicas, políticas, programáticas, de transporte o sociales, afectan su desempeño diario.

A pesar de que Guatemala tiene leyes relacionadas con la discapacidad, estas no están alineadas con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Para lograr una inclusión laboral adecuada, es fundamental crear conciencia social y desarrollar políticas más inclusivas en la sociedad guatemalteca. Esto incluye la implementación de adaptaciones razonables en los entornos laborales, ya que no todas las personas tienen las mismas condiciones y no siempre se disponen de las medidas adecuadas para garantizar el pleno ejercicio del derecho al trabajo de cada individuo.





## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina. 25° Ed. Editorial Heliasta, 1,997.

DE LOS MOZOS. Jose, Javier. **Revista derecho privado**. México: Editorial Reus.1980.

FERNÁNDEZ CLÉRIGO, Luís. **El derecho de familia en la legislación**. México: Editorial Hispano Americana, 1947.

G. MARTON. **Tratado de responsabilidad civil**. México: Editorial José M. Cajica, Sociedad Anónima,1996.

GOLDSTEIN, Mabel. **Diccionario jurídico consultor magno**. Buenos Aires, Argentina, 1° Ed. 2008.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L. 1981.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Código de Trabajo comentado**. Tomo I. Guatemala. Editorial Fénix, 2018.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Código de Trabajo comentado**. Tomo II. Guatemala. Editorial Fénix, 2018.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de Derecho Procesal del Trabajo**. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2011.

SANROMÁN ARANDA, Roberto. **Derecho laboral**. México. Editorial Mc Graw Hill, México 2009.



## LEGISLACIÓN

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

**Código Civil.** Decreto Ley 106. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de Guatemala, 1963.

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1959

**Ley del Organismo Judicial** Decreto 2-89. Congreso de la República de Guatemala, 1990.