

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

**DETERMINAR LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL DERECHO DE
INAMOVILIDAD PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

ALFREDO ÁVILA DE PAZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2024

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

**DETERMINAR LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN
DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD PARA TRABAJADORES
CON DISCAPACIDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ALFREDO ÁVILA DE PAZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

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

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,
30 de enero de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, FREDY HERMAN ARRIVILLAGA MORALES
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ALFREDO ÁVILA DE PAZ, con carné 200020964,
intitulado DETERMINAR LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD PARA
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

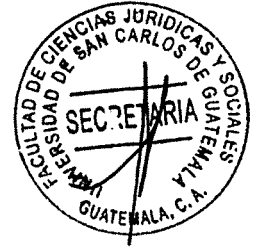
LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 31 / 10 / 2023 f)

LICENCIADO
Asesor(a) Fredy Herman Arrivillaga Morales
(Firma y Sello) ABOGADO Y NOTARIO





Guatemala, 29 de enero de 2024

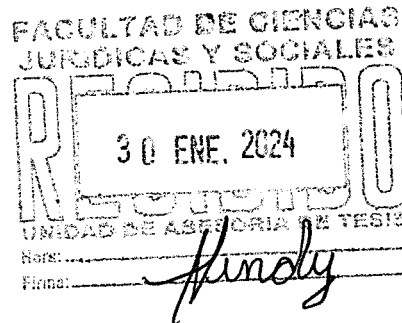
Estimado

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



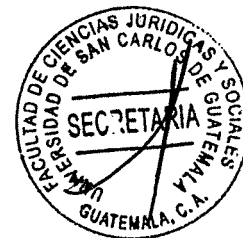
Estimado Doctor Herrera Recinos:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la Unidad de Asesoría de Tesis de fecha treinta de enero del año dos mil diecinueve, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de la tesis del bachiller **Alfredo Avila De Paz**, la cual se titula **"DETERMINAR LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD"**.

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, , cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de la doctrina en páginas web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación .

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas, y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigando todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por el bachiller es la correcta apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales el Examen General Público.



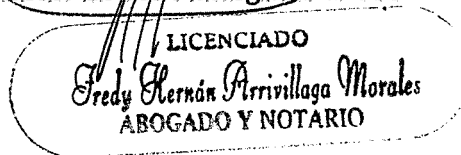
La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias, en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema, dándole la consideración que amerite al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La biografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas de internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que no me une parentesco alguno con el bachiller **Alfredo Avila De Paz**. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que se continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,


Lic. Fredy Herman Arrivillaga Morales
Asesor de Tesis Colegiado 12333





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

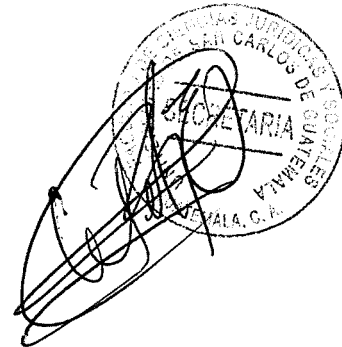
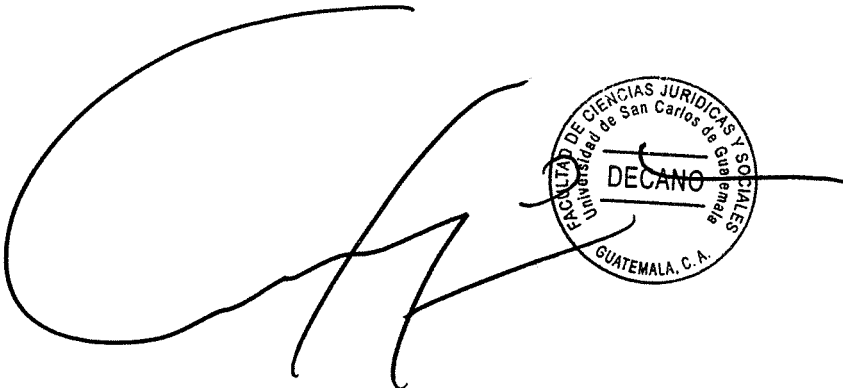
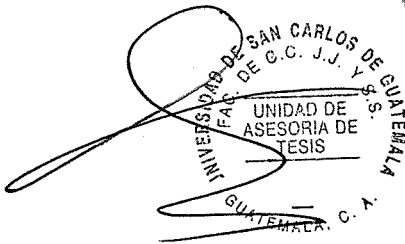
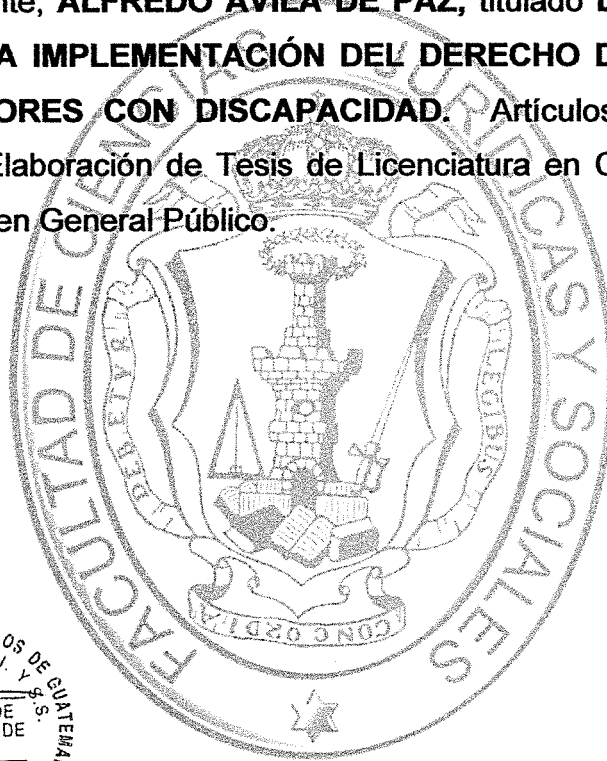


D.ORD. 561-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ALFREDO AVILA DE PAZ**, titulado **DETERMINAR LOS BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi poder superior y guía en todos los actos de mi vida.
- A MIS PADRES:** Carlos Ávila Sierra y Ernestina de Paz Chacón, Q.E.P.D. Gracias por los sabios consejos, apoyo incondicional y bendiciones.
- A MI ESPOSA:** Mi esposa: Verónica Toledo, profundo agradecimiento por su apoyo, paciencia y comprensión que me ha brindado.
- A MIS HIJOS:** Mis hijos: Kimberly, Celeste y Ronald quienes son mi razón de ser, mi impulso a seguir adelante. Agradezco su apoyo incondicional que me han brindado con mucho amor. Que mi logro sirva de ejemplo de perseverancia en sus vidas. Los amo.
- A MIS HERMANOS:** Por su cariño y fraternal apoyo.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme culminar mis estudios superiores y por ser el centro de estudios de mi pueblo Guatemala
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.



PRESENTACIÓN

En Guatemala, el derecho laboral en la actualidad ya no cumple a cabalidad su función, entre otras causas, porque han surgido nuevas formas de trabajo y que se han ido adoptando debido a los cambios en la sociedad, la economía y en la política; por lo cual ya no existe una estabilidad laboral y mucho menos para las personas que sufren alguna discapacidad; por ello es de suma importancia, tomar en cuenta lo regulado en la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, en cuanto a que el Estado de Guatemala debe garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como el trabajo, eliminar todo tipo de discriminación hacia dichas personas, establecer bases jurídicas que permitan la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

Esta investigación pertenece a la rama del derecho laboral, habiéndose utilizado el método analítico deductivo y la técnica bibliográfica, para realizar un análisis que permitió conocer las causas y efectos de la discapacidad en la personas, así como la falta de regulación legal del derecho a la inamovilidad de las personas con discapacidad; el aporte académico del tema consiste en la determinación de los beneficios que se obtendrían al regular el derecho a la inamovilidad de las personas con discapacidad; así como adquisición de nuevos conocimientos relativos a las personas con discapacidad y los derechos que tienen en la actualidad; determinando que la ley que los protege es una ley vigente pero no positiva, por lo que se deben realizar cambios a la misma de conformidad con la realidad laboral actual en Guatemala.

HIPÓTESIS



La falta de regulación del derecho de inamovilidad para los trabajadores con discapacidad vulnera el derecho humano al trabajador y la estabilidad laboral que tienen todas las personas. En la legislación laboral de Guatemala, no existe regulación en cuanto al tema de la estabilidad laboral, así como tampoco existe el derecho a la inamovilidad de las personas que sufren alguna discapacidad, quienes no son contratadas por los problemas que padecen; a pesar que la Ley de Atención de las Personas con Discapacidad, Decreto número 135-96, establece que a través de las autoridades laborales el Estado brindará asesoría técnica a los patronos que lo requieran, con el fin de crear fuentes de trabajo y adecuar las ya existentes, para las personas con discapacidad, para que estas puedan realizar trabajos de acuerdo a sus capacidades físicas e intelectuales.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis del presente trabajo de tesis, se comprobó la hipótesis planteada ya que, a las personas con discapacidad en Guatemala no se les contrata en el sector laboral, porque se tiene la idea de que no pueden realizar ningún trabajo; siendo una idea equivocada, puesto que muchas personas desarrollan otras capacidades o talentos que les permiten hacer distintos y variados trabajos; por lo que es muy importante que se les tome en cuenta en todo ámbito laboral, no solo en su contratación sino que también en cuanto al derecho de inamovilidad, pues son personas que necesitan sentirse útiles para su familia y la sociedad, de allí la importancia de proponer la implementación del derecho de inamovilidad para los trabajadores con discapacidad.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

| | |
|--|----|
| 1. Derecho de trabajo..... | 1 |
| 1.1. Historia del derecho de trabajo..... | 2 |
| 1.2. Definición del derecho de trabajo..... | 8 |
| 1.3. Principios del derecho de trabajo..... | 10 |
| 1.4. Características del derecho de trabajo..... | 15 |
| 1.5. Fuentes del derecho de trabajo..... | 16 |

CAPÍTULO II

| | |
|--|----|
| 2. La estabilidad laboral..... | 21 |
| 2.1. Antecedentes de la estabilidad laboral..... | 22 |
| 2.2. Definición de estabilidad laboral..... | 26 |
| 2.3. Clases de estabilidad laboral..... | 28 |
| 2.4. Derecho de inamovilidad en el Código de Trabajo..... | 31 |
| 2.5. Derecho de inamovilidad para los servidores públicos..... | 31 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|----|
| 3. Discapacidad..... | 37 |
| 3.1. Evolución histórica y cultural de la discapacidad..... | 39 |
| 3.2. Clases de discapacidad..... | 47 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| 3.3. Causas de la discapacidad | 52 |
| 3.4. Rehabilitación..... | 53 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--|-----------|
| 4. Beneficios de la implementación del derecho de inamovilidad para trabajadores con discapacidad..... | 57 |
| 4.1. Constitución Política de la República de Guatemala..... | 57 |
| 4.2. La inamovilidad de conformidad con el Código de Trabajo..... | 62 |
| 4.3. La inamovilidad de conformidad con la Ley de Atención a las Personas con discapacidad..... | 66 |
| 4.4. Determinar los beneficios de la implementación del derecho de inamovilidad para trabajadores con discapacidad..... | 71 |
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... | 75 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 76 |



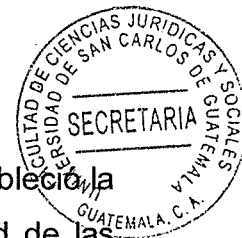
INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República regula en el artículo 53. “Minusválidos. El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y reincorporación integral a la sociedad...”

Respecto al tema relacionado a la inamovilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral; siendo que la estabilidad laboral debería ser una garantía fundamental de todo trabajador guatemalteco; a pesar de que el Código de Trabajo establece que todo contrato se tendrá tomado en cuenta por tiempo indefinido, esto no se cumple puesto que también el citado código establece las causas de suspensión y terminación de los contratos de trabajo.

El trabajo que pueden realizar las personas con discapacidad debería ser tomado en cuenta, ya que ellas pueden desarrollar trabajos por encima de sus capacidades físicas e intelectuales, por lo que al ser un sector tan vulnerable, se les debería garantizar el derecho a la inamovilidad en el trabajo, ya que, son personas que también tienen derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y adecuado especialmente a la edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales. Siendo deber del Estado guatemalteco, el de garantizar la capacitación laboral de las personas sufren de alguna discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban.

La cuestión de la inamovilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es un tema crucial en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la inclusión. La inamovilidad se refiere a la garantía de que una persona con discapacidad no sea despedida o trasladada de su puesto de trabajo debido a su condición, a menos que existan razones justificadas y proporcionadas. Esta medida busca proteger los derechos laborales y la estabilidad de empleo de las personas con discapacidad.



El objetivo general se cumplió luego del análisis de la información, pues se estableció la necesidad de determinar los beneficios de regular el derecho de inamovilidad de las personas con discapacidad; tomando en cuenta que no existe protección efectiva para este sector tan vulnerable, quienes no son contratados por padecer de alguna discapacidad; sin embargo, son personas que adquieren otras habilidades y muchas veces superiores a una persona normal.

La tesis está contenida en cuatro capítulos de la siguiente forma: El primero, se refiere al derecho de trabajo, su historia, definición, principios que lo rigen, características y las fuentes del derecho de trabajo; en el segundo, trata el tema de la estabilidad laboral, sus antecedentes a nivel internacional y en Guatemala, clases de estabilidad laboral, el derecho de inamovilidad en Código de Trabajo guatemalteco y el derecho de inamovilidad para los servidores públicos; el tercero, trata sobre la discapacidad, evolución histórica y cultural, causas, efectos y la rehabilitación; y en el cuarto, se trata lo relacionado a los beneficios del derecho de inamovilidad de las personas con discapacidad, analizándose la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y la Ley de Atención de las Personas con Discapacidad en cuanto al derecho de inamovilidad, para luego establecer los beneficios del derecho de inamovilidad de las personas con discapacidad en Guatemala.

La metodología de investigación consistió en el uso de determinación del método analítico, para estudiar por separado cada una de las instituciones relacionadas con la problemática y así mismo determinar los beneficios de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad; implementando el método deductivo se comprobó la hipótesis para el logro de los objetivos planteados en la investigación, el inductivo y el sintético para elaborar el marco teórico que fundamenta este informe. Esperando que la información contenida en la tesis sea de ayuda para que se mejore el sistema de protección para las personas con discapacidad en Guatemala. Es importante considerar tanto los derechos laborales de las personas con discapacidad como las necesidades y circunstancias de los empleadores para garantizar una protección efectiva en el trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Para determinar los beneficios de implementar en Guatemala el derecho a la inamovilidad de los trabajadores con discapacidad o con capacidades diferentes; es necesario conocer los orígenes del derecho del trabajo, así como sus principios, características, fuentes y su naturaleza; puesto que estos temas son los que determinan las garantías laborales de los trabajadores en general.

Se puede decir entonces, que el derecho de trabajo es la rama del derecho que tiene como objetivo regular las relaciones entre patrono y trabajador, velando por un equilibrio entre ambos; ya que en la práctica es de conocimiento general que desde el inicio de una relación laboral, es obvia la desigualdad existente entre ambas partes; no obstante que las normas que regulan dicha relación deben favorecer a la parte más débil, lo cual no sucede así, puesto que regularmente el patrono casi siempre es el que impone sus condiciones y el trabajador debido a la necesidad de un salario las acepta.

En un sentido más formal, se puede indicar que: “El derecho del trabajo es un 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 los aspectos contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas



fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”¹

Cabe resaltar que el Estado participa en la relación entre trabajadores y patronos, estableciendo y definiendo los parámetros regulados de dicha relación, a través de la promulgación de las leyes respectivas que velen por los derechos de los trabajadores y que regule la relación entre ambos, estableciendo también los procedimientos que deban llevarse a cabo para reclamar su cumplimiento y hacer efectivos los derechos cuando estos sean vulnerados o violados por una de las partes.

1.1. Historia del derecho de trabajo

Es preciso establecer a partir de qué época puede identificarse que se da inicio en Guatemala con la aplicación de normas de tipo laboral, ya que antes de la conquista, existía esclavitud y trabajo forzado, circunstancias que no eran acordes con las disposiciones del derecho de trabajo actuales.

El derecho del trabajo, se ha ido desarrollando a la par de la organización y lucha de los trabajadores en la búsqueda y obtención de mejores condiciones de vida. Este derecho es relativamente joven, sus inicios se pueden encontrar en el capitalismo, con la industrialización, en donde las jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones inhumanas; provocó que los obreros iniciaran protestas contra los patronos de las

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 140

fábricas; surgiendo así principios e instituciones jurídicas que debían procurar la protección inmediata del trabajador.

“En cuanto a la época colonial, no nos atrevemos a decir nada nuevo: en Guatemala - como en el resto de Hispanoamérica- rigió, pero nunca se cumplió la copiosa, casuística, proteccionista y bien intencionada legislación de Indias. La legislación de Indias se encontraba constituida por todas aquellas leyes que fueron promulgadas por los monarcas españoles en América, con el objetivo de evitar los maltratos de que eran objeto los indígenas por parte de los conquistadores; en esa época, aproximadamente durante el siglo XV empieza a surgir este tipo de legislación, que busca darle protección a los indígenas, abarcando aspectos tanto religiosos, como cuestiones patronales, iglesia, cultura y gobierno”.²

De lo anterior puede establecerse entonces, que el surgimiento en Guatemala de normas de carácter laboral, fue debido a la imposición por parte de la monarquía para proteger a los indígenas, porque quienes ejercían el gobierno no eran justos con los trabajadores, pero las mismas sirven de referencia y como antecedente de que si existieron.

Posteriormente, durante el periodo del dominio de la monarquía española puede claramente identificarse la independencia, dándose siempre el fenómeno de no atender las necesidades de los sectores más desfavorecidos y continúan sin aplicarse las normas laborales vigentes, que en ese periodo no constituían un derecho positivo; sumado a lo

² López Larrave, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 1



anterior, en Guatemala se continuaban aplicando las normas existentes sin realizar cambios sustanciales en las mismas o sustituyéndolas por otras que sí regularan las conductas sociales que para ese momento se estaban desarrollando.

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente, no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

Ya en el siglo XVIII, se da un movimiento reformista, encabezado por el general Justo Rufino Barrios, iniciándose una compilación de normas, surgiendo entre estas, el Código Civil, el Código Penal, entre otros; dándose al mismo tiempo conflictos entre el Estado y la Iglesia, en este periodo los trabajadores continuaban desprotegidos de sus derechos, lo que afectaba siempre a la clase más desfavorecida.

Fue hasta en 1906 que en Guatemala se promulga la Ley Protectora del Obrero, que en esencia pretendía que a los trabajadores se les otorgara una protección especial cuando estos se encontraban en el desempeño de sus funciones, presumiéndose la implementación de un seguro contra riesgos profesionales; surgiendo así una normativa que buscaba el bienestar para la clase trabajadora y así mismo implementar la ley para los trabajadores.

Como antecedente constitucional de normas laborales, en la Constitución Política de Centroamérica se regulan aspectos laborales y de previsión social; tales como la jornada máxima obligatoria para los trabajadores, estableciéndose el derecho de descanso semanal y responsabilizando al patrono por accidentes ocurridos durante la jornada laboral, también se implementó y se estableció el derecho de huelga para los trabajadores.

Durante el inicio del siglo XIX se suscribe la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, por parte de los países centroamericanos; estableciendo principalmente la prohibición de trabajos forzados por parte de la población infantil y de las mujeres; regulándose en la misma, que los países signatarios deberían regular aspectos como el descanso semanal, el seguro por maternidad e invalidez, proporcionarle vivienda a los trabajadores y facilitar el empleo a los ciudadanos; teniendo estas disposiciones el carácter de mínimas y permitiendo que pudiesen ser ampliados estos derechos en la legislación interna de cada miembro signatario de dicha Convención.

Posterior a la suscripción de la Convención Centroamericana, en Guatemala se promulga la Ley de Trabajo, convirtiéndose ésta, en un referente para la creación más adelante, de lo que sería el Código de Trabajo; regulando por primera vez la figura del contrato individual del trabajo, salarios, jornadas, descansos; así como los mecanismos de resolución de conflictos de carácter laboral; aunque existieron leyes laborales, estas aún estaban lejos de ser un derecho positivo.

El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Jorge Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Árbenz Guzmán. “Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra, realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)”.³

De lo anterior se puede deducir que con la Revolución de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica; siendo un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido; y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados.

Sandoval Cardona, Mario René.³ **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.**
Pág. 73



Luego de la revolución y los cambios sociales, económicos y laborales que de esta se derivaron, el 1 de mayo de 1947, en conmemoración al Día Internacional del Trabajo entra en vigencia el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual establece y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más. En su momento fue novedoso, pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa central, este código se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cual contiene reformas al Código anterior Decreto 330; el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores. Este código es el que actualmente se encuentra vigente en Guatemala.

El tema de la historia y evolución del derecho de trabajo en Guatemala es muy extenso y como no es el propósito de esta investigación, se hizo un breve resumen del mismo; lo que sí es importante anotar es, que a pesar de las legislaciones creadas a través del tiempo, la clase trabajadora nunca se ha beneficiado de las mismas, pues en la práctica el patrono siempre trata la forma de no cumplir con las obligaciones que la relación laboral conlleva y como las personas necesitan del salario aceptan cualquier condición laboral, aunque ello les perjudique. Tal el caso de la inestabilidad laboral que existe y persiste

desde hace ya mucho tiempo y que en la actualidad es más común, pues derivado de la pandemia las formas de trabajo cambiaron y no para beneficio del trabajador.

1.2. Definición del derecho de trabajo

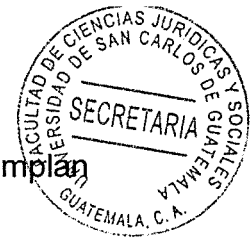
“Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y el trabajador”.⁴

También puede decirse, que el derecho laboral es un conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultado de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones.

El derecho laboral pretende proteger al trabajador en virtud de la desigualdad existente frente al patrono, ya que existen diferencias irrefutables que ponen en desventaja la relación, haciéndolo vulnerable; por lo cual, es necesaria la equiparación para que frente a la ley estén en una posición de igualdad, para que ambas partes de la relación laboral puedan hacer efectivos sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones.

El derecho de trabajo regula las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el patrón y viceversa; ya que el trabajador puede abusar de la protección que tiene por parte

⁴ Reyes Mendoza, Libia. **Derecho laboral**. Pág.14



del derecho laboral, por lo que es indispensable, que tanto él como el patrono cumplan con las obligaciones que a cada parte le atañe.

En cuanto a la definición de derecho del trabajo la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 101 que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”.

Por otra parte, el Código de Trabajo establece en el cuarto considerando que:

a) El Derecho del Trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, ...mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

c) El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley...

d) El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo...

e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.



f) El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

1.3. Principios del derecho de trabajo

Principio es un punto de donde parte, nace o surge una cosa. Los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos.

Los principios del derecho laboral no son los mismos que los principios generales del derecho, teniendo estos una naturaleza de carácter especial, por tratarse de una materia específica; en Guatemala estos se encuentran establecidos en el Código de Trabajo, justificando su autonomía y su peculiaridad; siendo estos:

- a) Tutelar
- b) De irrenunciabilidad
- c) De imperatividad
- d) De realismo
- e) De objetividad
- f) Democrático
- g) De sencillez

- h) De antiformalismo
- i) Conciliatorio
- j) De equidad
- k) De estabilidad

a) Principio tutelar

Contemplado este principio en el cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, inspirando al derecho laboral en compensar la desigualdad económica existente entre trabajador y patrono, otorgándole una protección, con la finalidad de colocarlo en una posición de igualdad ante el patrono. Tutelar es sinónimo de amparar o proteger; de lo cual se deduce que mediante este principio el derecho laboral debe proteger al trabajador en su posición desigual ante el patrono.

b) Principio de irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad, como su nombre lo indica, consiste en que el trabajador no puede renunciar a sus derechos, aunque así lo desee, ya que los derechos contemplados en la normativa laboral son mínimos, por lo cual no pueden ser renunciados y aunque el trabajador esté de acuerdo en aceptar condiciones inferiores a las establecidas, las instituciones y legislación laboral deben velar por la protección del trabajador, para no causarle daño a él y a su familia, incluso a otros trabajadores y gocen de estabilidad laboral. Este término implica que dichos derechos son inalienables y no pueden ser voluntariamente abandonados por una persona, incluso si así lo desea.

c) Principio de imperatividad

Es un principio esencial dentro del derecho laboral y para ese efecto la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico - social.”

d) Principio de realismo y objetividad

El principio de realismo consiste en que el derecho de trabajo debe ser realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

e) Principio democrático

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo; así lo establece el cuarto considerando del Código

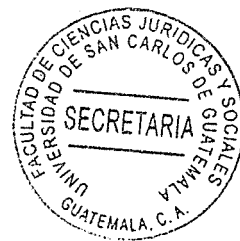


de Trabajo en su literal f), estipulando que “El Derecho de Trabajo es derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses juntos de los patrones.”

f) Principio de sencillez o antiformalista

Este principio se traduce en que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es necesario introducir reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, con el fin de facilitar la tramitación de los diversos juicios de trabajo y para el efecto se deben establecer normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; de la misma forma las autoridades administrativas de trabajo deben resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

En cuanto a la sencillez, esta tiene como función que el sistema normativo sea ágil y eficaz en cuanto a su carácter procedimental. Además, fomenta un entorno de trabajo más colaborativo y transparente, donde los empleados pueden concentrarse en sus funciones principales sin distracciones superfluas. El proceso laboral debe contener formas mínimas en su tramitación, para no violentar la garantía de la defensa en juicio; por lo cual, el aspecto formal no debe predominar sobre el fondo del asunto. El proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas.



g) Principio conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo establece el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital, el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”

Un ejemplo del desarrollo de este principio puede apreciarse en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo en el cual nos indica que: “Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”

h) Principio de equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana.

i) Principio de estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal es inseguro, y a su vez genera



una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia, pues no existe seguridad en la continuidad de sus trabajos.

1.4. Características del derecho de trabajo

Una característica es una cualidad que permite identificar a algo o alguien, distinguiéndolo de sus semejantes. Puede tratarse de cuestiones vinculadas al temperamento, la personalidad o lo simbólico, pero también al aspecto físico.

El derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborables justas y seguras, en especial condiciones laborales seguras y el derecho a constituir sindicatos.

En cuanto a las características del derecho laboral se puede indicar que es dinámico, ya que evoluciona según los procesos socioeconómicos de cada país; es social, porque representa el interés de la sociedad; es expansivo, ya que se va actualizando continuamente; es autónomo, porque tiene una normativa propia; es específico, porque se restringe a las relaciones de trabajo.

Los caracteres de la disciplina del derecho del trabajo también se definen de la siguiente forma; modernidad, porque el derecho laboral es un derecho moderno, ligado a la modernidad, a la revolución industrial, etcétera, no existe con anterioridad; es unilateral, porque en esencia, aunque no siempre, camina en una dirección, que es la tutela del trabajador; es contradictorio, porque en el derecho del trabajo siempre está latente una contraposición de intereses; es sensible a los cambios socioeconómicos, así como a los

cambios políticos, la legislación laboral tiende a variar según el color político del partido en el gobierno.

1.5. Fuentes del derecho de trabajo

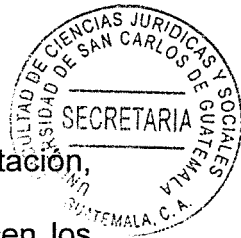
Fuente es de donde se origina algo, de allí la importancia de estudiar las fuentes del derecho del trabajo, para conocer sus pilares fundamentales; tal y como sucede con la historia del derecho laboral, hay diferentes enunciados de donde se cree se originó este derecho; para su estudio se subdividen de la siguiente manera:

a) Fuentes reales

También conocidas como fuentes materiales, son las condiciones o circunstancias históricas, factores y elementos que se dan en cierta época; se trata de hechos humanos o que se generaron por influencia política, social, económica, cultural o religiosa y que son capaces de influir de manera directa en una norma; además, determinan el contenido de la norma jurídica; como por ejemplo, las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

b) Fuentes formales

Las fuentes formales se refieren a los procesos de creación y manifestación de las normas jurídicas, como son la legislación, la jurisprudencia y la costumbre; son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica; o sea, las que



proviene del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia; tal y como lo establecen los Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

c) Fuentes históricas

Las fuentes históricas constituyen la materia prima de la historia. Comprenden todos los documentos, testimonios u objetos que transmiten una información. Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

d) Fuentes específicas del derecho laboral guatemalteco

En la legislación guatemalteca, la principal fuente es la ley, pero en orden ordinario se apoya como fuente de las siguientes:

- 1) La Constitución Política de la República de Guatemala
- 2) Los convenios y tratados internacionales o regionales
- 3) El Código de Trabajo
- 4) Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo
- 5) Demás leyes y reglamentos del trabajo y prevención social

1.6. Naturaleza del derecho de trabajo

Es importante conocer a fondo la naturaleza del derecho del trabajo, para estudiar el espíritu de las leyes laborales; en este sentido, varios son los juristas que estudian esta



naturaleza. Pero son diversas las concepciones que se tienen al respecto, entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

a) Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes; en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado, cuya relación de los sujetos es de coordinación y sus normas tienen carácter dispositivo.

b) Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta concibe que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

c) Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta postura sostiene que por una parte el derecho de trabajo tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero depende por el contrario del derecho privado cuando regula sobre los contratos.



d) Concepción social del derecho del trabajo

Le incorporan al derecho de trabajo una categoría nueva, esta teoría se refiere a que una serie de instituciones hacen convertir todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Tiene características propias y peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es ilícito que las normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil. Se basa en la idea de que el trabajo no es simplemente una transacción económica entre empleadores y empleados, sino que también implica relaciones sociales y tiene implicaciones éticas y políticas más amplias. El derecho laboral no se limita a regular las relaciones entre los empleadores y trabajadores. Esta concepción reconoce la desigualdad de poder entre empleadores y trabajadores y aboga por medidas que equilibren esta relación, como la negociación colectiva y la protección de los derechos laborales básicos. De lo anterior se deduce que la naturaleza del derecho laboral, consiste en las características que permiten determinar el régimen aplicable a todo lo relacionado con el derecho de trabajo, así como a sus organismos y entidades.

De conformidad con el Código de Trabajo de Guatemala, se puede decir que la naturaleza jurídica del derecho laboral se caracteriza por tener un enfoque protector de los trabajadores, buscando equilibrar las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores, para garantizar condiciones de trabajo justas y dignas. Asimismo, es una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos.



CAPÍTULO II



2. Estabilidad laboral

Como el tema de esta tesis se refiere a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad; es importante, conocer en qué consiste la estabilidad propiamente dicha. La estabilidad es la propiedad de un cuerpo de mantenerse en equilibrio estable o de volver a dicho estado tras sufrir un cambio. También se puede decir que estabilidad es una cualidad que mantiene el equilibrio, no cambia o permanece en el mismo lugar durante mucho tiempo.

En el caso del derecho de trabajo, se entiende por estabilidad laboral la garantía o seguridad de permanencia en un puesto de trabajo, lo cual implica que el trabajador no puede ser despedido sin causa justa y legal. Significa en sí la permanencia en el empleo, que en el contrato de trabajo que una persona tiene con su patrono, esta permanencia se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo alguno y cause el inmediato despido.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución, únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono; del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan posible su continuación. El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio.

2.1. Antecedentes de la estabilidad laboral

En este punto es importante mencionar brevemente algunos de los antecedentes del derecho a la estabilidad laboral y su introducción en los textos jurídicos que lo amparan. Estas se remontan a las primeras manifestaciones en busca de la revolución industrial y lucha por los derechos de los trabajadores.

“El primer país donde se inicia la institución de este derecho es México, en donde la Asamblea Magna de 1917 crea el derecho a una estabilidad en el trabajo, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea destinada a dar seguridad a la vida obrera.

En realidad su inclusión en el texto original del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, en la fracción XXII era indiscutible, aun cuando después fue mal interpretado dicho texto lo cual destruye completamente ese principio; dicha fracción XXII lo expresaba de la siguiente manera: El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a la indemnización con el importe de tres meses de salario.

Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por parte de la falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta

responsabilidad, cuando los malos tratamientos prevengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento de él”.⁵

Es así como en el derecho mexicano se estableció que el principio de la estabilidad en el empleo se encontraba vinculado a la duración de la relación laboral; atribuyéndosele, así como una garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho a la antigüedad en el trabajo. Otro de los aspectos del derecho mexicano, es que se basan en las condiciones que trae aparejada el contrato de trabajo como elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo; por lo cual, el contrato individual de trabajo contiene reglas que establecen la duración de la relación laboral.

“En Francia a mediados del siglo XIX, se establecieron reglas para resolver conflictos laborales recurriendo a normas de naturaleza civil las cuales establecían los principios de la culpa, por lo cual el trabajador tenía la obligación de comprobar el dolo y la culpa del patrono al proceder a su despido, de la cual podía obtener una indemnización. El 8 de febrero de 1859 la Corte de Casación emitió una sentencia que establecía que la ruptura del contrato de trabajo no debía efectuarse de manera perjudicial para los intereses de una de las partes, que casi exclusivamente es el trabajador, por la facilidad que el empresario encuentra casi siempre para sustituirlo.

Esta sentencia fue influyente en la legislación, ya que el 27 de diciembre de 1890 se creó el artículo 1º. que establecía que el contrato de arrendamiento de servicios de duración

⁵ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 217.

indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios.

En 1920, se introduce un segundo párrafo al artículo creado en 1890, el cual se redactó de la siguiente manera: Los daños y perjuicios que puedan reconocerse por la inobservancia de los plazos de despido no se confunden con los derivados de la terminación abusiva del contrato por voluntad de uno de los contratantes; el tribunal para apreciar si hay abuso, podrá proceder a una investigación acerca de las circunstancias de una ruptura. La sentencia deberá en todo caso mencionar expresamente el motivo alegado de la parte que haya roto el contrato”.⁶

En España se creó una ley que desarrollaba el derecho a la estabilidad laboral denominada Ley de Jurados Mixtos del 27 de Noviembre de 1931, que en su Artículo 46 consideraba que el despido se podía dar en dos ocasiones: Por actos imputables al trabajador y por necesidades económicas de la empresa. En el primer caso no había una indemnización al trabajador porque se sostenía que este era el culpable de haber roto la relación de trabajo; y en el segundo caso, se procedía a ordenar a la empresa a readmitir al despedido, o como alternativa abonarle la indemnización que los tribunales ordenaran.

Italia tiene un papel importante porque ha ejercido influencia en Argentina, en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores; la Carta del Trabajo de 1927 consagraba esta

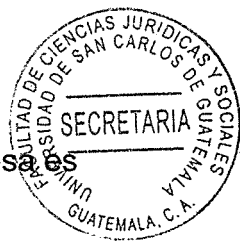
⁶ Ibid. Pág. 219



institución, manifestando el derecho del trabajador a obtener una indemnización si era despedido, siempre y cuando no fuera el culpable de terminar la relación laboral, esta disposición era alcanzativa en razón que si el trabajador fallecía siempre se salvaguardaba su derecho a una indemnización.

En El Salvador, el derecho a la estabilidad laboral, es amparado por primera vez con la Ley de Contratación Individual de Trabajo, Decreto Legislativo No. 981, del Consejo de Gobierno Revolucionario de fecha 1 de junio de 1949, que regulaba lo siguiente: "Los contratos relativos o laborales que por su naturaleza sean permanentes en la empresa se reputan celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se estipule plazo para su terminación, y el tiempo de servicios se computará desde la fecha de inicio de la relación laboral, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito. Sin embargo, podrá estipularse en ellos que los primeros treinta días serán de prueba y dentro de este término cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa; vencido este término sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará este por tiempo indefinido."

De lo expuesto anteriormente, se puede indicar que realmente no ha existido una estabilidad laboral propiamente dicha, sino lo que ha existido a nivel internacional, en el transcurso de la historia, es una relación laboral que se origina del contrato de trabajo a plazo indefinido; puesto que, lo que se ha regulado en los distintos textos jurídicos es la forma en que cómo debe finalizar la relación laboral, pero ésta en sí no es permanente, pues una de las partes puede finalizarla cuando así convenga a sus intereses; en este punto es importante anotar, que regularmente es el patrono el que finaliza la relación de



trabajo y no le importa la estabilidad laboral del trabajador, pues a él lo que le interesa es su bienestar económico.

2.2. Definición de estabilidad laboral

“Se entiende por estabilidad el derecho que tiene todo trabajador por cuenta ajena, de conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenimiento en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada.”⁷

Según esta definición, la estabilidad laboral se da cuando el trabajador conserva su empleo si este no motivó su despido, si se llega a dar, debe estar legalmente fundamentado, lo que garantiza al trabajador su estabilidad, dándole confianza y aumento en el desenvolvimiento de sus obligaciones, ya que está seguro, que siempre que cumpla con sus funciones y cumpla con las disposiciones de su patrono, su trabajo continuará, a menos que él provoque su despido.

Este derecho tiene como finalidades otorgar el carácter de permanencia a la relación de trabajo, proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios, proporcionarle al trabajador mejores garantías para defender otros derechos, protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos, entre otros aspectos favorables al trabajador.

⁷ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 66

En el Código de Trabajo de Guatemala, no se regula la estabilidad de forma expresa sino que define la terminación del contrato de trabajo y las causas justas de despido; por lo que se podría decir que la legislación sí contempla la estabilidad laboral, definiendo parámetros para el patrono, ya que en el Artículo 76 establece que: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

El Artículo 77 del citado cuerpo legal, establece las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, es por ello, que el trabajador que desea que su estabilidad no sea vulnerada, debe actuar correctamente para no incurrir en las causas reguladas en el referido artículo.

Por otra parte, el Artículo 78 del mismo cuerpo legal, establece que: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y



b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”

Como se puede observar, el Código de Trabajo guatemalteco no regula la estabilidad laboral, sino que las causas para la finalización del contrato de trabajo y de la relación laboral; otorgándole al trabajador las herramientas para reclamar sus derechos en caso no exista una causa justa para su despido.

2.3. Clases de estabilidad laboral

a) Estabilidad absoluta

En términos doctrinarios la estabilidad absoluta, también denominada perdurabilidad, se define como la posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro del trabajador; es decir, el contrato sólo puede disolverse si se acreditan las causales reguladas en la ley, de lo contrario la elección queda a decisión del patrono. Como se puede observar, este tipo de estabilidad no existe en la actualidad, pues depende de la situación económica de cada patrono o empresa.

b) Estabilidad absoluta rígida

Admite como causales de despido, sólo las establecidas en la ley y admite la reinstalación o indemnización a elección del trabajador, en caso de no haberse probado la causal que motivó el despido.

c) Estabilidad casi absoluta

Se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador solo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en el sistema legal guatemalteco.

d) Estabilidad relativa

Se define como durabilidad y considera que da lugar a la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo; en este caso se permite al patrono o empresario terminar el vínculo contractual pagando una indemnización.

De las definiciones antes expuestas se puede establecer que, la estabilidad laboral es el derecho que posee todo trabajador a conservar su empleo siempre que no cometa faltas o incurra en actitudes específicas que estén establecidas en leyes y reglamentos preestablecidos y que den causa justa a la finalización de la relación laboral y el contrato de trabajo.

En términos generales en Guatemala se puede decir que opera la estabilidad relativa, ya que el empleador tiene la libertad de despedir a sus trabajadores; y la indemnización por tiempo de servicio procederá cuando el despido sea injusto, por no fundamentarse en una causal de las establecidas en la ley o pactadas por las partes en el contrato.



Ahora bien, existen algunas excepciones a dicha regla general y se dan cuando se presentan situaciones en las cuales la ley limita al empleador la libertad de despedir a ciertos trabajadores y en estos casos, la facultad del despido depende de autorización judicial; entre ellos, el caso de las trabajadoras embarazadas y trabajadoras lactantes, los trabajadores que gozan de una suspensión individual total o parcial, los trabajadores que participan en la formación de un sindicato, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección sindical (Comité Ejecutivo del sindicato), emplazamiento de empresas (planteamiento de conflictos colectivos de carácter económico social).

En tal sentido las empresas al concluir la relación laboral con sus trabajadores deben cerciorarse de las obligaciones legales que conlleva dicha ruptura.

Las excepciones antes expuestas, se establecieron como una protección hacia el trabajador, mayormente a su estabilidad, ya que lo que se pretende es que sean ambas partes las que den término a la relación laboral y no sólo una de ellas, en el caso de que sea de forma unilateral por parte del patrono.

2.4. Derecho de inamovilidad en el Código de Trabajo

La inmovilidad que está regulada en el Código de Trabajo guatemalteco es solamente cuando se cumplen ciertas circunstancias, tales como:

- a) Estado de embarazo
- b) Período de lactancia para trabajadoras
- c) Cuando los trabajadores estén participando en la formación de un sindicato
- d) Cuando el trabajador es parte del comité ejecutivo de un sindicato



2.5. Derecho de inamovilidad para los servidores públicos

A diferencia de los trabajadores del sector privado que se rigen por lo establecido en el Código de Trabajo, los servidores públicos en Guatemala, están sujetos a lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, y en esta, la inamovilidad como tal, no es expresa; sin embargo, otorga el derecho al servidor público de no ser removido de su puesto, a menos que incurra en una de las causales de despido comprobadas y establecidas en la ley.

De conformidad con el Artículo 76 de la referida ley: “Los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin Oposición solo pueden ser destituidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobada. Son causas justas que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin responsabilidad de su parte:

1. Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de este en la dirección de las labores.
2. Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ello altere gravemente la disciplina o interrumpan las labores de la dependencia.
3. Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su jefe o

contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

4. Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.
5. Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.
6. Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborales completos o durante cuatro medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiera hecho antes.
7. Cuando el servidor de niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
8. Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar las normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.



9. Cuando el servidor viole las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez cuando como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.
10. Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta insubordinación, marcada disciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.
11. Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.
12. Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley y sus reglamentos, de los reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios.”

De igual forma el Artículo 77 de la citada ley regula que: “Todo despido justificado se hará sin responsabilidad para el Estado y para la autoridad nominadora y hace perder al servidor público todos los derechos que le conceden esta ley y sus reglamentos excepto los adquiridos en relación con jubilaciones, pensiones y montepíos y los demás que expresamente se señalen...”

Algo muy interesante que regula esta ley es la rehabilitación, estableciendo lo siguiente en el Artículo 78: “Rehabilitación. Todo servidor público del servicio por Oposición que

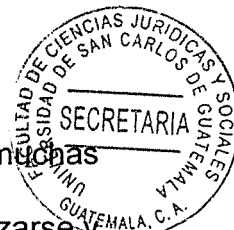


hubiere sido despedido por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 76, podrá reingresar al Servicio Civil después de haber transcurrido tres años, contados desde la fecha de la comisión del acto que dio lugar al despido, siempre que durante tal período hubiere observado buena conducta y se someta a las pruebas de selección de personal establecidas por esta ley y sus reglamentos...”

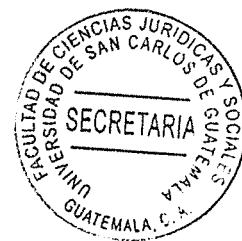
De todo lo expuesto anteriormente, se puede deducir que en Guatemala y a nivel internacional no existe propiamente un derecho a la estabilidad laboral, ya que la estabilidad en el trabajo depende de los patronos; mayormente en los tiempos actuales, ya que con la globalización se presentan nuevas formas de contratación y empleos; por lo cual es importante regular las relaciones laborales en general mediante normas jurídicas de cumplimiento obligatorio, a fin de evitar conflictos y buscar la armonía entre empleadores y trabajadores.

El derecho laboral actual norma toda la relación laboral y vela por una estabilidad laboral, que consiste en el derecho que asiste al trabajador a conservar su trabajo, evitando que el empleador por razones injustificadas lo prive de este derecho; sin embargo, en las instituciones públicas por razones políticas se vulnera este derecho, toda vez que el empleado público es despedido por cambio de autoridades y no cuenta con medios judiciales imparciales que lo protejan.

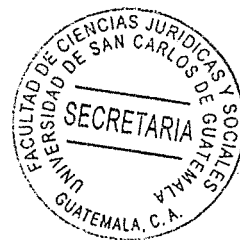
Otro de los problemas que surgió a raíz de la pandemia del Covid en el 2020, debido a su gravedad y a las restricciones de locomoción, es que muchas empresas y negocios como no podían trabajar al ciento por ciento, tuvieron que despedir a muchos de sus



trabajadores, no importando que tan antigua fuera la relación laboral; incluso, muchas cerraron definitivamente y las que quedaron tuvieron que reinventarse y reorganizarse y aunque en la actualidad ya están trabajando, ya no contrataron a los trabajadores a tiempo completo; lo cual ha ocasionado la vulnerabilidad a la estabilidad laboral de toda persona.



CAPÍTULO III



3. Discapacidad

La discapacidad es considerada como la falta o limitación de alguna facultad física o mental que imposibilita o dificulta el desarrollo normal de la actividad de una persona; es una afección del cuerpo o la mente que hace más difícil que la persona haga ciertas actividades e interactúe con el mundo que la rodea.

Las causas de la discapacidad se originan en diferentes momentos y por diferentes aspectos, también son el resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el medio en el que se desenvuelve una persona; siendo el contexto social un factor determinante en la discapacidad.

“Una persona con discapacidad es todo ser humano que padece temporalmente o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales”.⁸

Partiendo de lo expuesto, hay que subrayar que básicamente cuando se habla de discapacidad de tipo físico se refiere a la ausencia o a la disminución de capacidades motoras que tiene una persona, lo que supone que le sea muy complicado llevar a cabo distintas actividades de la vida rutinaria.

Comisión Nacional de Derechos Humanos⁸. **Los principales derechos de las personas con discapacidad.** Pág. 11

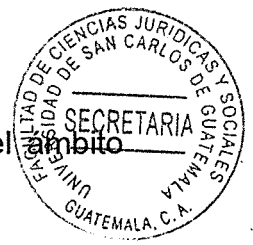
La discapacidad física hace referencia a aquellas personas que debido a diversas circunstancias, como patologías, enfermedades o accidentes, ven reducidas sus capacidades para moverse, desplazarse o para coordinar sus movimientos. Sin embargo, también existen diferentes tipos de discapacidades, tales como la mental, intelectual, psicosocial, múltiple, sensorial, auditiva y visual y otras muchas más.

Las distintas discapacidades se originan también por diferentes causas, como por ejemplo, problemas durante la gestión o al nacer, así como diversos accidentes que hayan podido causar graves daños en el cuerpo o en la mente; lo cual provoca que las personas no puedan desarrollar en algunos casos actividades que para una persona común son fáciles de llevar a cabo.

También es común que, debido a algún accidente de cualquier tipo, las personas queden con una discapacidad física; por ejemplo, en un accidente de tránsito una persona debido a las lesiones sufridas puede quedar completamente paralizada lo que origina que deba utilizar una silla de ruedas; o bien, un bastón o muletas, aun así pueden desarrollar ciertas actividades y le permite hasta trabajar.

Aparte son los casos en donde la persona queda totalmente incapacitada para realizar toda actividad y esto ocasiona que ya no puedan ni trabajar.

Ahora bien, en cuanto a la discapacidad psíquica, es la que surge en un ser humano como consecuencia de que el mismo se encuentra sufriendo cuadros de esquizofrenia, trastorno bipolar o síndrome de Asperger, entre otros. Todo ello trae consigo que la



persona tenga dificultades al momento de integrarse y de comportarse en el ámbito social.

Finalmente existe la discapacidad mental, la cual hace referencia a que una persona cuenta con un desarrollo y funcionamiento mental que es inferior a la media; en estos casos se ve disminuida la capacidad intelectual del individuo, por diferentes enfermedades o síndromes; que pueden originarse desde la concepción, por problemas en el parto, lesiones prenatales o accidentes de tránsito.

3.1. Evolución histórica y cultural de la discapacidad

Analizar el tema de la discapacidad a lo largo de la historia es muy complejo y un tema muy extenso, por lo cual solo se hará una breve síntesis de las complejas situaciones de supervivencia que debieron afrontar las personas con discapacidad en las primeras sociedades humanas; ya que en muchos casos eran consideradas una carga y eran abandonadas a su suerte durante los traslados de campamentos en busca de presas o mejores tierras, o cuando era necesario huir de los desastres naturales.

En el antiguo Egipto existía el abandono e infanticidio de niños y niñas con discapacidad, pero también hay evidencia de que se intentaban diversos tipos de tratamiento.

La sociedad hebrea consideraba a la discapacidad como una marca del pecado, por lo que las personas con discapacidad presentaban serias limitaciones en el ejercicio de las funciones religiosas. A diferencia de otras religiones, el judaísmo, prohibía el infanticidio e institucionalizada la caridad, como lo harían más tarde las religiones tales como: el

cristianismo y el islam. Esto se debe a que su economía no era particularmente rica, sino que se basaba en cría de ovejas, cabras y en el comercio. En una sociedad de este tipo, las personas con discapacidad contribuían de alguna forma al bienestar de la sociedad.

Durante el imperio romano la muerte de menores con discapacidad ya no era habitual, pero se les abandonaba en la calle o en una canasta en los ríos, para que fueran utilizados como esclavos o méndigos profesionales; no obstante, los niños con discapacidad recibían mayores limosnas, por lo que se originó un comercio de niños mutilados, por parte de personas adultas que los explotaban para su beneficio.

“En Roma comenzó a aplicarse por primera vez un sistema de retribución para personas con discapacidad por causa bélica, a través de tierras para su cultivo. También desarrollaron técnicas de hidroterapia y de mantenimiento físico para casos de discapacidad adquirida, pero a los que solo podían acceder las clases dominantes, dado el alto costo de las mismas.

Durante el reinado de Constantino (272-337) se crearon los nosocomios, instituciones destinadas a dar alojamiento, manutención, y ayuda espiritual a personas con discapacidad que no tuvieran medios de subsistencia.

La Edad Media, se caracteriza por la influencia del cristianismo en todos los aspectos de la vida política, económica, social y cultural. Surgido como movimiento de renovación del judaísmo durante el Imperio Romano, el cristianismo fue en un primer momento una religión de quienes carecían de privilegios (esclavos, mujeres, personas con

discapacidad) y, por lo tanto, las obras benéficas que realizaba eran fundamentales para su capacidad de atracción y supervivencia en una época de persecución por parte de las autoridades.

Después de la caída de Roma se produjo una fragmentación de la autoridad en toda Europa, conformándose numerosos reinos cuya única fuerza unificadora era la Iglesia Cristiana. Dado el carácter violento de este periodo, es posible que las condiciones de vida de las personas con discapacidad fueran igualmente duras.

La posición frente a la discapacidad durante este periodo, fuertemente influenciada por la iglesia, fue ambivalente.

Por un lado, se condenaba el infanticidio, mientras que por otro las personas deformes, anormales o defectuosas eran víctimas de rechazo y persecución por parte de las autoridades civiles y religiosas. Las personas con discapacidades eran confundidas con locos, herejes, brujas, delincuentes, vagos y prostitutas.

En Francia se construyeron verdaderas fortalezas y ciudades amuralladas para esconder a centenares de personas con discapacidad. En el siglo XIV los nacidos con discapacidad física, sensorial o mental, tales como sordera, ceguera, parálisis o cuadriplejia, eran confundidos en encierros y eran exhibidos los fines de semana en zoológicos o espectáculos circenses para diversión o bien manipulando la conciencia social para que las familias rectificaran sus pecados cometidos, por considerar que estos fenómenos o monstruos eran una señal de castigo enviada por Dios.

También se consideraba que los niños y las niñas con discapacidad eran producto de madres involucradas en la brujería y la magia.

Durante la Edad Media se persiguió también a las personas con enfermedades psíquicas o neurológicas tales como histeria, esquizofrenia, epilepsia o coreas (Mal de San Vito), por considerarlas poseídas o endemoniadas, a las que había que practicarles exorcismos. Muchas de ellas fueron a parar a la hoguera. Pero también durante este periodo las personas con discapacidad fueron consideradas un pretexto enviado por Dios para que los normales pudieran expiar la culpa por sus pecados a través de realizar obras benéficas. Pasaron de ser fenómenos que había que ocultar o exhibir para diversión y disciplinamiento social, a ser personas minusválidas, o sea de menor valor, a las que había que atender debido a la incapacidad que se les atribuía para cuidar de sí mismas.

Durante la Alta Edad Media se multiplicaron el número de personas con discapacidad como consecuencia de las Cruzadas en Medio Oriente, la guerra contra los reinos árabes en la península Ibérica y las invasiones nórdicas, y de las innumerables epidemias que azotaron el continente europeo. Se crearon como consecuencia asilos o instituciones de socorro a cargo de comunidades religiosas.

En el siglo XV se crearon las primeras instituciones psiquiátricas. El impulsor fue el religioso Juan Gilberto Jofré, quien nació en Valencia en 1350 y falleció en 1417. A los 25 años ingresó a la Orden de los Hermanos de la Merced, y en el ejercicio de sus funciones se dedicó al rescate de prisioneros de guerra y de esclavos. Posiblemente tomó contacto con los tratamientos de salud mental aplicados en el mundo árabe, y tras

presenciar el linchamiento de un insano, encabezó un movimiento de solidaridad que llevó a la creación del Hospital de Santa María de los Santos Inocentes en 1409. Desde entonces se crearon numerosos psiquiátricos en España y América.”⁹

Como se puede observar a través de la historia, casi desde el inicio de las sociedades las personas con discapacidad fueron objeto de tratos crueles e inhumanos, por parte de las demás personas que se consideraban normales, y no se trataba solo de ocultarlas sino de abandonarlos a su suerte y en algunos casos hasta ocasionarles la muerte; incluso fueron objeto de explotación y esclavización; fueron pocas las sociedades las que los consideraron útiles, como en el caso del judaísmo, en sociedad las personas con discapacidad contribuían de alguna forma al bienestar de la sociedad.

También se puede observar, en ciertas sociedades se empezaron a crear instituciones para las personas con discapacidad, pero a menudo eran internadas con presos y personas alienadas; cabe anotar aquí, que tristemente la iglesia no se preocupó por los discapacitados, al contrario, los utilizaban para beneficiarse de lo que podían obtener de ellos. Afortunadamente, aunque en la actualidad la realidad de las personas con discapacidad no ha cambiado mucho, se han hecho esfuerzos por incluirlos en la sociedad, tal y como se verá a continuación.

“El concepto de discapacidad ha experimentado una extraordinaria evolución a lo largo de nuestra historia. Remontándonos muy atrás en el tiempo, en las culturas antiguas se

⁹ Valencia, Luciano Andrés. **Breve historia de las personas con discapacidad**. Pág. 27



asociaba a intervenciones de poderes sobrehumanos o castigos divinos, siendo una condición que generaba rechazo y aislamiento. Por fortuna, esta concepción fue cambiando paulatinamente. En el siglo XV la discapacidad se seculariza y aparecen las primeras instituciones denominadas manicomiales, como su propio nombre indica, desde un punto de vista discriminatorio, segregador y estigmatizante.

Ya en los albores del siglo XX se comienza a percibir la discapacidad desde un enfoque asistencial, el Estado se implica y se crean los primeros centros de educación especial, pero desde una perspectiva excesivamente paternalista, que refuerza la dependencia y las actitudes de discriminación social y laboral. Esta mayor tendencia a la protección se ve reforzada tras la II Guerra Mundial, con la aparición de numerosas discapacidades sobrevenidas: por primera vez, algunas personas con discapacidad son consideradas héroes.

Así, en la segunda mitad del siglo XX se empiezan a forjar los primeros lobbies, asociaciones formadas por personas con discapacidad y sus familias que se unen para defender sus derechos. Poco a poco, las personas con discapacidad van empoderándose y adquiriendo más presencia en la agenda política, aunque el camino por recorrer es aún inmenso. En España, en el año 1982 se produce un punto de inflexión con la aprobación de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), hoy llamada Ley General de la Discapacidad, el cual, da a reconocer los derechos de las personas con discapacidad y así mismo se establece, por primera vez, la obligatoriedad de incorporar un porcentaje no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores.

Sin embargo, no es hasta la entrada en el segundo milenio (década 2000) cuando comienza a abandonarse la perspectiva asistencial y paternalista, que concibe a la persona con discapacidad como dependiente, inactiva e improductiva, para evolucionar hacia un nuevo enfoque en el que la persona con discapacidad cuenta con habilidades, competencias, recursos y potencialidades, si se le brindan los apoyos necesarios.

En 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece una definición de discapacidad que supone un antes y un después. Según la OMS, la discapacidad es una condición del ser humano que, de forma general, abarca las deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones de participación de una persona: Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal. Las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas. Las restricciones de la participación son dificultades para relacionarse y participar en situaciones vitales.

Así, la discapacidad es un fenómeno complejo que no contempla al individuo de forma aislada, sino en su interacción con la sociedad en la que vive. Esta definición reconoce, por primera vez, el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona.

Pero, ¿qué sucede en la práctica? En la actualidad, persisten aún multitud de tics históricos, culturales y de desconocimiento, que perpetúan las actitudes de sobreprotección, posicionan las políticas pasivas de empleo (subsidios) como la única opción económica para las personas con discapacidad y conducen a la inactividad y a la dependencia. A día de hoy, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es aún



muy baja (35%). En otras palabras, un 65% de las que tienen edad laboral no tiene empleo ni lo busca. Esta realidad da cuenta de que, si bien la inclusión social ha experimentado un gran desarrollo, el camino por recorrer es aún muy largo.”¹⁰

De la cita anterior, se puede deducir que en los últimos años la discapacidad ha empezado a ser considerada desde la perspectiva de derechos humanos; cuyo objetivo es la integración de los discapacitados en la comunidad, con la idea de que todas las personas que sufran alguna discapacidad tengan accesibilidad a todo entorno social y laboral.

A pesar de lo anterior, todavía en la actualidad la discapacidad es considerada como un problema social, ya que la mayoría de personas tienen la idea de que una persona que sufre de alguna discapacidad no puede trabajar o bien no puede funcionar en la sociedad; siendo una idea errónea, puesto que algunas personas con discapacidad a veces tienen un coeficiente intelectual mayor que una persona considerada normal, debido a que desarrollan otros talentos y otras capacidades, lo que les permite desarrollar diferentes actividades y en algunos casos hasta pueden trabajar.

Por eso es muy importante la inclusión, puesto que la inclusión considera a la persona con discapacidad como sujeto de derechos y obligaciones, derechos que no son ejercidos y son vulnerados por considerar a estas personas como inferiores. Siendo

¹⁰ Gil, Irene. **Qué es la discapacidad. Evolución histórica y cultural.** Pág. 20

responsabilidad de la sociedad crear las condiciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida.



La mayor desigualdad se da en la desinformación de la discapacidad que tienen las personas sin discapacidad y el no saber cómo desenvolverse con la persona discapacitada; logrando un distanciamiento no deseado. Por eso se considera que la sociedad debe eliminar estas barreras para lograr la equidad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad.

En el siguiente apartado se exponen y analizan los diferentes tipos o clases de discapacidad, sus causas y los distintos grados.

3.2. Clases de discapacidad

Socialmente la discapacidad se percibe en dos sentidos: uno relacionado a su origen congénito y el otro como resultado de un accidente. La valoración social en ambos casos es diferente, ya que en el primero se hará más difícil cambiar la imagen en términos sociales, ya que se tiende a ver a las personas como sujetos dependientes; mientras que en el segundo caso, su estado natural se verá modificado pero nunca borrado por completo. Esto demuestra que más que la discapacidad, es la imagen social creada lo que condiciona la realidad de las personas con discapacidad.

De conformidad con diferentes estudios médicos y científicos, se considera que existen tres tipos de discapacidad que son: física, psíquica (psicosocial o intelectual) y sensorial.

Cada uno de los tipos puede manifestarse en distintos grados y una persona puede tener varios tipos de discapacidades simultáneamente, con lo que existe un amplio abanico de personas con discapacidad.

a) Discapacidad física o motora

“Consiste en una deficiencia motriz. La diversidad funcional motora se puede definir como la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia o alteración del movimiento; de una mano, brazo, pierna, pie; la totalidad o parcialidad de estos), disminuyendo el desenvolvimiento normal diario.

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas con problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por traumatismos como consecuencia de accidentes o problemas del organismo (derrame, por ejemplo).”¹¹

b) Discapacidad psíquica o psicosocial

La discapacidad psíquica es una de las dos formas de discapacidad psicosocial. “Se considera que una persona tiene discapacidad psicosocial cuando: La persona posee un funcionamiento emocional y conductual variable, que tiene lugar junto a circunstancias asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades

¹¹ Verdugo Alonso, Miguel Ángel. **Definición de discapacidad intelectual**. Pág. 20

adaptativas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo.

La discapacidad psicosocial puede ser provocada por diversos trastornos psíquicos o psiquiátricos como son: la depresión, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, los trastornos de pánico, los trastornos del espectro autista, entre otros.”¹²

c) Discapacidad intelectual o mental

Es una de las dos formas de discapacidad psíquica. “El término discapacidad intelectual no ha sido definido como tal. En la actualidad el concepto más empleado es el que propone la AAMR (Asociación Americana sobre Retraso Mental): Limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.

El funcionamiento intelectual hace referencia a un nivel de inteligencia inferior a la media. La concepción de inteligencia que se maneja a este respecto es la propuesta por Gardner, quien habla de la existencia más que de una capacidad general, de una

¹² Ibid. Pág. 20

estructura múltiple con sistemas cerebrales semiautónomos, pero que, a su vez, pueden interactuar entre sí.

En cuanto al uso de un cociente de inteligencia de uso común, para que se pueda hablar de discapacidad intelectual debe estar por debajo de 70 y producir problemas adaptativos. Las habilidades adaptativas hacen referencia a la eficacia de las personas para adaptarse y satisfacer las exigencias de su medio. Estas habilidades deben ser relevantes para la edad de que se trate, de tal modo que su ausencia suponga un obstáculo. Lo más habitual es que una discapacidad intelectual significativa se detecte en edades tempranas, se ha de manifestar antes de los 18 años de edad.”¹³

d) Discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales y auditivas, pero dentro de estas deficiencias hay distintos grados. Las personas con discapacidad auditiva, son las que padecen de sordera total o parcial. Las personas con discapacidad visual, padecen de ceguera total o baja visión.

“Los criterios para identificar las distintas discapacidades sensoriales, depende de cada persona y conllevan graves efectos psicosociales; en algunos casos producen

¹³ **Ibid.** Pág. 21

problemas de comunicación de la persona con su entorno, que a veces lleva a la persona a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales.

La deficiencia auditiva puede ser adquirida cuando existe una predisposición genética, en casos de meningitis, ingestión de medicinas tóxicas que ocasionan daños a los nervios relacionados con la audición, exposición a sonidos impactantes o virosis. También puede ser a causa de deficiencia congénita, por ejemplo en el caso de una mujer embarazada, cuando ha padecido ciertas enfermedades, tales como rubéola, sarampión, sífilis, etcétera; así como por la ingestión de medicamentos que dañan el nervio auditivo durante el embarazo, problemas de incompatibilidad sanguínea o de infección bacterial, meningitis, fiebre tifoidea, difteria y otras enfermedades.

En cuanto a la pérdida de la visión puede ocurrir debido a heridas, traumatismos, perforaciones o vaciamiento en los ojos. Durante la gestación, enfermedades como rubéola, toxoplasmosis y sífilis, además del uso de sustancias tóxicas, pueden ocasionar esta discapacidad en el niño.”¹⁴

De todo lo anterior, se puede deducir entonces, que la incapacidad motriz se refiere a la limitación de alguna persona para moverse en forma definitiva o en forma parcial; la visual se trata de la pérdida de la vista o dificultad para ver con alguno de los ojos. La incapacidad auditiva, consiste en la pérdida o limitación del oído para poder escuchar; la verbal, es la pérdida o limitación del habla; la incapacidad mental, puede ser intelectual,

¹⁴ Ibid. Pág. 23

abarca la limitación del aprendizaje para ciertas habilidades y la psicosocial, son limitantes para establecer relaciones sociales o afectivas.

Es importante establecer que las distintas clases de incapacidades, en algunos casos no son limitantes para que las personas que las padecen se desenvuelvan de una forma casi normal en su entorno social, incluso en algunos casos les permite trabajar en tareas acordes a sus habilidades.

3.3. Causas de la discapacidad

Como ya se describió en el punto anterior, muchas son las causas por las que una persona puede padecer de alguna discapacidad, también se puede decir que la discapacidad que pueda padecer una persona, la puede haber adquirido al nacer o bien, cuando ya es una persona adulta, a causa de un accidente o de alguna enfermedad. Brevemente se puede decir que algunas de las causas de la discapacidad pueden ser:

Causas sociales y contextuales: Guerras y conflictos armados, accidentes aislados.

Causas sanitarias: Discapacidad causada por enfermedades infecciosas y parasitarias, deficiencias nutricionales, problemas de salud relativos al desarrollo del feto o al momento del parto, defectos congénitos, enfermedades crónicas y tumores malignos.

Causas ambientales: Estas causas comprenden problemas de contaminación ambiental y sus efectos en la salud, como pueden incluir exposición a sustancias químicas tóxicas, contaminación del aire y del agua, radiación y accidentes industriales y condiciones de trabajo insalubres, estas pueden provocar discapacidades físicas o sensoriales.

3.4. Rehabilitación

Se considera que la rehabilitación es un conjunto de técnicas y métodos que sirven para recuperar una función o actividad del cuerpo que ha disminuido o se ha perdido a causa de un accidente o de una enfermedad. Estas técnicas y métodos son intervenciones diseñadas para optimizar el funcionamiento y reducir la discapacidad en personas que padecen alguna una enfermedad (aguda o crónica), trastorno, lesión o trauma.

En términos generales, es un proceso de atención sanitaria dirigido a atender las secuelas de una enfermedad o trauma que causan disfunción y discapacidad con el objetivo de restituir a la persona su funcionalidad social, laboral e integral.

Así como existen diferentes causas para la discapacidad, también existen diferentes tipos de rehabilitación, de acuerdo a la discapacidad que padece una persona; por ejemplo, una persona luego de algún accidente deberá hacer ejercicios de rehabilitación para volver a mover la mano, el pie o la pierna; sin embargo, también existe la rehabilitación para las personas que padecen alguna enfermedad mental o social, para lo cual ingresan a un centro rehabilitación para alcohólicos, toxicómanos, etc. A continuación, brevemente se indican algunos tipos de rehabilitación.

a) Rehabilitación neuropsicológica

Proceso médico encaminado específicamente a restituir funciones cognitivas a quien sufrió un daño en las estructuras del sistema nervioso central, llevada a cabo por neuropsicólogos, fisioterapeutas y psicomotricistas.



b) Rehabilitación cardíaca

Tipo específico de rehabilitación en medicina encaminado a habilitar funcionalmente a pacientes con cardiopatías, llevada a cabo por terapeutas físicos.

c) Rehabilitación oral

Proceso médico odontológico específicamente para devolver la función estética y armonía oral mediante prótesis dentales.

d) Rehabilitación psicosocial

Proceso específico para que una persona con problemas de salud mental o con traumas mentales recupere capacidades y habilidades necesarias para el desarrollo de una vida cotidiana en comunidad. Fase necesaria en la rehabilitación social y laboral de personas con discapacidad y minusvalía, por secuelas de enfermedad o trauma.

Es llevada a cabo por psicólogos, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas y asistentes sociales.

e) Rehabilitación de drogodependientes

Rehabilitación específica para personas que han desarrollado una adicción a sustancias psicoactivas como el alcohol, ayudando a superar su adicción y así, poder reintegrarse de manera saludable ante la sociedad.



f) Rehabilitación laboral o profesional

Proceso para restituir a una persona sus capacidades productivas laborales, llevado a cabo por terapeutas ocupacionales en particular y fisioterapeutas en sus respectivas áreas de rehabilitación.

La rehabilitación en medicina es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como: "El conjunto de medidas sociales, educativas y profesionales destinadas a restituir al paciente minusválido la mayor capacidad e independencia posibles. Y como parte de la asistencia médica encargada de desarrollar las capacidades funcionales y psicológicas del individuo y activar sus mecanismos de compensación, a fin de permitirle llevar una existencia autónoma y dinámica.

A partir de que en el año 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS) introdujera la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud; el funcionamiento y la discapacidad de una persona se conciben como una interacción dinámica entre los estados de salud y los factores contextuales, tanto personales como ambientales, lo que implica la participación activa de la persona a la que concierne su propia rehabilitación y el deber de la sociedad con las personas minusválidas, englobando todas las medidas destinadas a prevenir o reducir al mínimo inevitable las consecuencias funcionales, físicas, psíquicas, sociales y económicas de las enfermedades y cuantas situaciones originen minusvalía transitoria o indefinida."¹⁵

¹⁵ Gil. Ob. Cit. Pág. 25

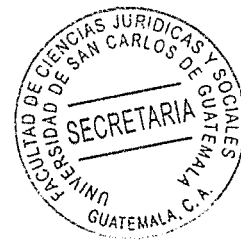


Se puede decir entonces, que la rehabilitación es un conjunto de medidas de todo tipo principalmente médicas, que se ponen en práctica para que a una persona que padezca discapacidad, se le pueda devolver la mayor capacidad e independencia posibles; para el efecto, la medicina y en su caso los terapeutas, se encargan de que la persona que padece la discapacidad que no sea permanente, pueda desarrollar capacidades funcionales o psicológicas que le permitan en lo posible llevar una existencia autónoma..

La rehabilitación es un proceso diseñado para ayudar a las personas a superar problemas de discapacidad o lesiones y reintegrarse de manera saludable en la sociedad. Implica una variedad de intervenciones médicas, psicológicas y sociales, adaptadas a las necesidades individuales de cada persona. El objetivo final es promover la recuperación, la autonomía y la reintegración plena en la sociedad.

En el caso que se está analizando y que se refiere al derecho de inamovilidad para trabajadores con discapacidad, se puede decir que es muy importante la rehabilitación laboral o profesional; en virtud que a través de este proceso se le podrían restituir las capacidades productivas laborales a una persona; para que de acuerdo a sus capacidades desarrolladas consiga un trabajo que le permita obtener un salario. Pero no se trata solamente de que una persona con discapacidad consiga un trabajo, se trata de que lo conserve indefinidamente, pues muchas veces a las personas con capacidades diferentes las contratan solo temporalmente, pues a algunas empresas lo que les interesa es la publicidad que genera la contratación de estas personas, pero luego de que cumplen algún objetivo son despedidas sin miramiento alguno.

CAPÍTULO IV



4. Beneficios de la implementación del derecho de inamovilidad para trabajadores con discapacidad

El presente capítulo se inicia con el análisis de la regulación legal de la discapacidad en Guatemala, para luego determinar cuáles son los beneficios que se podrían obtener al regular el derecho a la inamovilidad de las personas con discapacidad; principalmente, de aquellos trabajadores que sufrieron algún accidente durante las horas laborales y que les dejó alguna incapacidad, ya que rápidamente son despedidas porque los patronos consideran que ya no pueden desarrollar ningún tipo de trabajo.

4.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La norma suprema guatemalteca en el título uno regula todo lo relacionado a la persona y los fines y deberes del Estado; de la forma siguiente: “Artículo 1. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.” Quiere decir entonces que es obligación del Estado la protección de la persona y de la familia y debe velar por el bien común de todas las personas; en el presente caso no importa si la persona sufre de alguna discapacidad, la protección es para todos.

“Artículo 2.- Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la



persona.” Este artículo es muy importante, ya que lo que se pretende es que el Estado garantice a todos los habitantes de Guatemala, entre otras cosas, la vida, la seguridad y el desarrollo integral de toda persona, no importando su condición social o física.

“Artículo 3.- Derecho a la vida. El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.” Este artículo es muy importante porque protege a la persona desde su concepción; pues hay que recordar que muchas veces por enfermedades o virus que sufren las mujeres en estado de gestación, los bebés nacen con alguna discapacidad que no les permite llevar una vida normal; por lo que se entiende que el Estado debe o por lo menos debería proteger al no nacido desde su concepción y al nacer debe seguir protegiéndole no importando su capacidad física o intelectual.

En los siguientes artículos la Constitución Política de la República de Guatemala regula otros derechos fundamentales de las personas, tales como el derecho a la libertad e igualdad y la libertad de acción; pero de estos artículos el más importante es el siguiente: “Artículo 4. Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

Como se puede observar todas las personas son iguales en dignidad y derechos, por lo cual todas deberían tener las mismas oportunidades y responsabilidades; y no se les

debe menoscabar su dignidad; esto quiere decir que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades que las personas normales; lo cual no sucede en la actualidad en el ámbito laboral, ya que se discrimina a las personas no solo por su edad sino que por muchas otras razones más, no se diga a una persona que sufre alguna discapacidad; ya que si no tiene oportunidad laboral una persona de más de cincuenta años, mucho menos la tendrá una persona que sufre alguna discapacidad por mínima que sea.

Un Artículo muy importante de la Constitución Política de la República de Guatemala y es el único que se refiere a las personas con discapacidad, aunque las nombra como minusválidos, es el siguiente: "Artículo 53. Minusválidos. El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios."

En este Artículo se establece que el Estado debe garantizar la protección de minusválidos y de personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales; lo cual en la realidad no se cumple, puesto que en primer lugar no tienen una atención médico-social y no existen servicios y políticas para la rehabilitación, y si existen por lo regular estos servicios están a cargo de entidades o establecimientos privados o de otros países; además, los gobiernos no se han preocupado por la reincorporación integral a la sociedad de las personas que sufren alguna incapacidad.



Otro tema muy importante es la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad de 1996, la cual es una ley vigente pero no positiva, puesto que casi nadie sabe que existe, además, la regulación ya no cumple su función en la actualidad, pues los tiempos y circunstancias han cambiado y ya se observa en algunos lugares que se contrata a personas con capacidades diferentes.

Además de lo anterior hay que tomar en cuenta que ya existe el teletrabajo, el cual se puso de moda debido a la pandemia del covid, con este sistema de trabajo quedó demostrado que muchas labores bien se pueden realizar desde casa; asimismo, les brindó oportunidades a muchas personas que nunca habían trabajado y originó muchos emprendimientos; no se diga a las personas con discapacidad que no podían caminar pero que podían trabajar en la computadora de manera más que profesional. Este tema será analizado al final de este trabajo.

Los Artículos 93, 94 y 95 de la Constitución Política de la República de Guatemala se regula lo relativo a la salud, la cual es un derecho fundamental de toda persona y es obligación del Estado, velar por la salud y la asistencia social de todos los habitantes de la república; además, la salud es considerada un bien público, por lo que todas las personas e instituciones del Estado están obligadas a velar por su prevención, conservación, recuperación y rehabilitación.

A partir del Artículo 101, la norma constitucional establece el derecho al trabajo de toda persona, estableciendo que es una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse con base a principios de justicia social.

El Artículo 102 regula los derechos sociales mínimos que deben fundamentar la legislación del trabajo; estableciendo el derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas que garanticen a todo trabajador y a sus familias una existencia digna; asimismo, establece que los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad y que se debe dar protección y fomentar el trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales; además, el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones, en todo caso lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Como se puede observar la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza la protección de muchos derechos por parte del Estado, pero el principal derecho que interesa para efectos de esta tesis, es el regulado por el Artículo 53 que se refiere a los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales; sin embargo, en este artículo no se menciona lo referente a la inamovilidad en el trabajo de las personas que sufren alguna discapacidad, ya sea a consecuencia del mismo trabajo que realizan o porque ya nacieron con esa discapacidad, pero que cuentan con otras capacidades que les permiten realizar labores de otro tipo.

Derivado de lo anterior, a continuación, se realiza un análisis del Código de Trabajo a efecto de establecer lo referente a la inamovilidad de las personas que sufren alguna discapacidad.

4.2. La inamovilidad de conformidad con el Código de Trabajo

Como ya se indicó anteriormente, el Código de Trabajo establece las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, específicamente al derecho de trabajo; siendo esas características que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores que les otorga una protección jurídica preferente; constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para éste; es un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley; es un derecho realista y objetivo, porque estudia al individuo en su realidad social y tiene a resolver los diversos problemas que surjan con su aplicación con base a hechos concretos y tangibles; es una rama del derecho público, por lo que al aplicarlo el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y por último, es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Las características antes mencionadas ya se analizaron en el capítulo uno de este trabajo, por lo que a continuación se analizan algunos artículos del Código de Trabajo relacionados al tema, tal como el Artículo 1, que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El Artículo 6 establece que: "Solo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se

dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.” Este artículo tiene sustento en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula como una garantía social mínima el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

“Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”

En este caso se regula que el trabajador debe prestarle sus servicios o ejecutarle un trabajo al patrono quien le pagará una remuneración; como se observa no se especifica qué trabajo o servicio debe prestar el trabajador, pero más adelante en el mismo cuerpo legal se establecen los diferentes tipos de trabajo que se puede realizar a nivel general.

En cuanto al contrato de trabajo el Artículo 25 del Código de Trabajo estipula que: “El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo...; y c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada...”

En el artículo antes citado lo importante de resaltar es que el contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido cuando no se especifica la fecha de finalización del mismo; tal y como sucede en la mayoría de casos, por lo regular en empresas privadas, puesto que los contratos se firman para tiempo indefinido, pues para eso existen las causas de suspensión o terminación de los contratos. Sin embargo, lo importante de resaltar aquí es el tiempo indefinido, que bien podría tomarse en cuenta para el caso de la inamovilidad en el trabajo, tal y como se verá más adelante.

“Artículo 26. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.”

Del citado artículo se puede indicar que todo contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, siempre que la naturaleza del trabajo que se realice o la empresa, negocio o entidad en donde se realice tenga el carácter de permanente. Este artículo también es muy importante para deliberar lo de la inamovilidad en el trabajo.

“Artículo 63. Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a

cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo; b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;... f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;...”

Del artículo anterior cabe resaltar que las obligaciones más importantes de los trabajadores son entre otras, realizar el trabajo bajo la dirección del patrono o de su representante; ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero; y someterse a reconocimiento médico cuando el patrono lo requiera y para comprobar que el trabajador no padece de alguna incapacidad o enfermedad que no le permitan trabajar.

Entonces debe entenderse que el trabajo se debe realizar con eficiencia, cuidado y esmero y que puede realizarlo cualquier persona, incluso una persona que sufra alguna discapacidad; como por ejemplo, una persona que sufra algún impedimento en las piernas y que utilice silla de ruedas, bien puede realizar un trabajo atendiendo teléfonos, manejando una computadora o en atención al público brindando información de la empresa de que se trate, así como trabajos de analista o representantes de servicio al cliente, ya que, son trabajos en los que toda la jornada laboral están sentados investigando en su rol de analistas o atendiendo a sus clientes en el área de servicio al cliente. Y como cualquier otro trabajador deberá respetársele su derecho a la inamovilidad siempre y cuando cumpla a cabalidad con las labores que tenga asignadas en su jornada laboral.

4.3. La inamovilidad de conformidad con la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad

Esta ley se analiza porque es donde están establecidos los derechos de las personas con discapacidad en Guatemala; incluso en el capítulo V regula todo lo relacionado al trabajo de las personas que sufren alguna discapacidad, tal y como se verá más adelante.

El Artículo 1 de la referida ley regula que: “Se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad, física, sensorial y/o psíquica (mental), en igualdad de condiciones, para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país.”

Lo importante de este artículo es que estipula que el desarrollo integral de las personas que sufren alguna discapacidad es en igualdad de condiciones, para que estas personas participen en el desarrollo económico, social, cultural y político de Guatemala; por tal motivo es importante que las personas con discapacidad puedan trabajar porque solo así pueden contribuir con el desarrollo de la nación.

“Artículo 2. Los objetivos de la presente ley son los siguientes:

- a) Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.

- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.
- e) Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
- f) Fortalecer los derechos y deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
- g) Crear el ente con carácter de coordinador, asesor e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.
- h) Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.”

De los objetivos anteriores, se consideran más importantes y que guardan relación con el presente trabajo los siguientes: Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, principalmente en el ámbito del trabajo; así como establecer las bases jurídicas y materiales con el fin de adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad. Quiere decir que a las personas con discapacidad se les deben conceder las mismas oportunidades que a las demás personas en el ámbito laboral; así como se deben tomar las medidas necesarias para la no discriminación en cuanto al derecho del trabajo.

“Artículo 34. El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho de un empleo adecuado a sus

condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.” Este artículo es muy claro y de suma importancia, al establecer que el Estado debe garantizar y facilitar fuentes de trabajo para las personas con discapacidad con el fin de que tengan un trabajo adecuado a sus necesidades, limitaciones y capacidades.

“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 para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.

También se considera acto discriminatorio que, debido a la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.” Con base a este artículo, cuando un patrono necesite de un trabajador, deberá especificar entre los requisitos qué tipo de trabajo se realizará, de lo contrario se considerará discriminación a lo no elegir a una persona con discapacidad cuando el trabajo se refiere al uso de una computadora, por ejemplo.

“Artículo 37. El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para que estos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.” Quiere esto decir que los empleadores pueden requerirle al Estado asesoramiento técnico para crear

fuentes y oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad, de este modo contribuirán para su sostenimiento y el de sus familias.

“Artículo 38. El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.” En el caso de la capacitación y superación en el empleo de las personas con discapacidad, es de suma importancia la estabilidad y permanencia indefinida en el trabajo; porque de lo contrario, sería un gasto innecesario o una pérdida de capital si un patrono emplea a una persona, la capacita y luego la destituye; de ahí la importancia de la estabilidad laboral.

“Artículo 39. Las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social.” Aquí se asume que todas las personas incluso las que padecen de alguna incapacidad, tienen los mismos derechos y deberes en cuanto a las leyes laborales de Guatemala.

“Artículo 40. La persona con discapacidad tiene derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, legalmente establecido. Artículo 41. El trabajo de las personas con discapacidad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales.” Al igual que los artículos anteriores, estos dos se refieren a la igualdad de derechos en cuanto a salario, trabajo y la adecuación del trabajo para las personas con discapacidad, puesto que una

persona en silla de ruedas no puede por ejemplo realizar labores de construcción, sin embargo, puede realizar trabajos de computación o de oficina, igual que otra persona normas, por lo tanto, el salario será igual para los dos.

“Artículo 42. El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona.”

Este artículo tiene relación con la permanencia y estabilidad laboral, en virtud que muchas personas luego de acaecido algún accidente que las dejó con una incapacidad regularmente son despedidas, porque se piensa que ya no podrán realizar el mismo trabajo y claro que puede ser así; no obstante, el patrono debe tomar en cuenta que pueden desarrollar otras labores de conformidad a su condición física; por eso es que el Estado deberá garantizar siempre la capacitación laboral.

Derivado de lo anterior el Artículo 43 de la ley que se analiza, establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará el servicio, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, en la actualidad no deberían existir excusas para contratar a personas con capacidades diferentes puesto que se le puede pedir asesoría al Estado a través del

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con lo que se ayudaría a muchas personas con discapacidad a sentirse útiles y ayudar con el sostenimiento de sus familias.

Luego del análisis de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, se puede concluir que no existe en la misma ninguna norma que establezca la inamovilidad de los trabajadores que sufren alguna discapacidad; sin embargo, sí establece que existen mecanismos para capacitar y asesorar a las personas con discapacidad; además, el Estado de Guatemala ofrecerá asesoría técnica a los patrones que lo requieran, para que estos puedan ambientes adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad. Esto contribuye a garantizar la seguridad económica y emocional de los trabajadores con discapacidad, promoviendo su bienestar.

4.4. Determinar los beneficios de la implementación del derecho de inamovilidad para trabajadores con discapacidad

Para determinar los beneficios que se pueden lograr al implementarse el derecho de inamovilidad de los de trabajadores con discapacidad; primero hay que recordar que de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, el Estado debe dar protección y fomentar el trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales; este es el único artículo constitucional que trata el tema de las personas con discapacidad y les llama minusválidos. También sé que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; por lo cual no debería existir discriminación hacia las personas que sufren de alguna discapacidad, física, cognitiva o sensorial, porque la mayoría de ellos pueden trabajar realizando labores intelectuales y en algunos casos físicas.

En cuanto al Código de Trabajo, este estatuye que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; sin embargo, esto no significa la inamovilidad para el trabajador, ya que puede ser despedido del trabajo de conformidad con las causas que regula el citado código; caso aparte es el tema de las mujeres en estado de gestación que son inamovibles, únicamente mientras dure el embarazo y durante el periodo de lactancia, luego pueden ser despedidas siempre con causa justa de conformidad con la ley.

En el caso de las personas discapacitadas el Código de Trabajo no regula la inamovilidad, aunque el trabajador haya sufrido algún accidente trabajando y quede con alguna discapacidad, por lo regular son despedidas al concluirse que no podrán realizar al ciento por ciento las labores que comúnmente realizaban, lo cual es un error, porque bien pueden desarrollar otras labores y continuar así siendo útiles para ellos y para el patrono.

En cuando a la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, la misma se estableció para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos de salud, educación, trabajo y recreación; para lo cual deben establecerse bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

Tal y como ya se indicó anteriormente, de conformidad con el Artículo 11 de la referida ley, es obligación del Estado y de la sociedad de Guatemala, analizar la legislación existente, promover reformas legales y aprobar nuevas leyes, con el objeto de que ya no

existan normas que discriminen a las personas con discapacidad; asimismo, el Estado debe facilitar la creación de fuentes de trabajo específicas para las personas con discapacidad, para que dichas personas tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que padezcan.

En cuanto a los beneficios de la implementación del derecho de inamovilidad para trabajadores con discapacidad en Guatemala; se pueden establecer los siguientes:

Se pondrían en práctica acciones encaminadas a favorecer el desarrollo físico, psicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo de las personas con discapacidad, toda vez que el Estado de Guatemala debe garantizar la capacitación laboral de las personas con discapacidad, con el fin de que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona.

Se implementarían programas sistemáticos que abarquen todas las áreas de desarrollo humano, especialmente el desarrollo integral de las personas con discapacidad física, sensorial o mental, en igualdad de condiciones. Cuando las personas con discapacidad obtengan el derecho a la inamovilidad, podrán participar activamente en el desarrollo económico, social, cultural y político de Guatemala; además, podrán ayudar con el sostenimiento de sus familias por tiempo indefinido. Otro beneficio muy importante con la estabilidad laboral, sería que las personas con discapacidad alcanzarías su máximo



desarrollo para que puedan participar y ejercer sus derechos y deberes en el sistema jurídico y la sociedad guatemalteca; logrando así la igualdad de oportunidades en cuanto al trabajo se refiere.

Por último, el beneficio más importante de la de la inamovilidad laboral sería que las personas con discapacidad, desarrollen una vida digna y ejerzan plenamente sus derechos y deberes como guatemaltecos.

Derivado de todo lo antes expuesto, es necesario que se regule en la legislación laboral guatemalteca, el derecho a la estabilidad laboral de las personas que sufren alguna discapacidad, con el objeto de que no solamente sean contratadas en puestos de trabajo en donde pueden desarrollar sus capacidades; sino que también es de suma importancia que se les garantice la estabilidad laboral, pues por su condición, son las personas que más necesitan de un puesto laboral.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La investigación surgió a partir de la falta de regulación legal en cuanto a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad; pues claramente se percibe que son personas a quienes no se les toma en cuenta en el tema laboral, y no se les contrata porque se piensa que no pueden realizar ningún trabajo; siendo lo contrario, en muchos casos desarrollan otras habilidades y capacidades las cuales les permiten realizar trabajos, incluso mejor que las demás personas; por esto se considera importante tomar en cuenta a las personas que sufren discapacidad y tengan derecho al beneficio de la inamovilidad laboral en Guatemala.

Derivado de lo antes expuesto, es necesario que se regulen los beneficios de la inamovilidad laboral de las personas con discapacidad, tales como: a) Seguridad laboral para los trabajadores: la inamovilidad laboral brinda menor riesgo de ser despedidos sin una causa justificada. b) Capacitación y Desarrollo: las empresas pueden invertir en la capacitación de sus empleados y así, pertenezcan a la institución por un largo tiempo, y se pueda fomentar un ambiente laboral más ameno, estos beneficios se regulan en la legislación laboral guatemalteca este derecho que tienen las personas con discapacidad, debido a su estado de vulnerabilidad; además, se debe tomar en cuenta en todas las personas tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones, por lo que es muy importante que las personas con discapacidad sean tomadas en cuenta en todo los derechos laborales, considerando también que son personas que pueden contribuir con el desarrollo social, económico y laboral de Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta, 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. **El derecho laboral en Iberoamérica**, México, Editorial Trillas, 1981.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. México: Ed. Mexicana, 1990.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala, Editorial Oscar de León Palacios, 2002.

FRANCO, César Landelino. **Derecho Individual del Trabajo**, Guatemala, Editorial Fénix, 2006

Fundación Cultura Universitaria. **Legislación Laboral: Jornada, descanso semanal, licencias y feriados**, 1979.

GIL, Irene. **Qué es la discapacidad. Evolución histórica y cultural**. Suiza: Ed. Fundación Adecco, 2018.

<http://www.cndh.org.mx>. **Comisión Nacional de Derechos Humanos. Los principales derechos de las personas con discapacidad**. (Consultado: 15 de septiembre del 2023).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. 2 ed. Guatemala: Ed. Ius ediciones, 2007

MICHEL ANDRADE, Rossemay. **Los Derechos Laborales y Justicia en Guatemala**, Fundación Soros, 2007.

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



REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral**. México: Ed. Red Tercer Milenio, 2012.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**.

VALENCIA, Luciano Andrés. **Breve historia de las personas con discapacidad**. Argentina: Ed. Académica Española, 1999.

VERDUGO ALONSO, Miguel Ángel. **Definición de discapacidad intelectual**. España: Ed. Universidad de Salamanca, 1992.

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de Naciones Unidas, 1948.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.

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

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