

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



**EL DERECHO AL TRABAJO COMO UN DERECHO HUMANO DE LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA**

**HUGO LEONEL PÉREZ COLINDRES**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024**

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

**EL DERECHO AL TRABAJO COMO UN DERECHO HUMANO DE LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA**



**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**HUGO LEONEL PÉREZ COLINDRES**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**y los títulos de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, noviembre de 2024**

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

**M.Sc Henry Manuel Arriaga Contreras**  
DECANO

**VACANTE**  
VOCAL I

**Lic. Rodolfo Barahona Jácome**  
VOCAL II

**Lic. Helmer Rolando Reyes García**  
VOCAL III

**Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera**  
VOCAL IV

**Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar**  
VOCAL V

**Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor**  
SECRETARIO

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Luis Emilio Orozco
Secretaria:	Licda.	Iliana Noemí Villatoro Hernández
Vocal:	Lic.	Benedicto Tenas Arévalo

**Segunda Fase:**

Presidente:	Licda.	Marta Eugenia Valenzuela Bonilla
Secretaria:	Licda.	María Lesbia Leal Chávez
Vocal:	Licda.	Eneida Victoria Reyes Monzón

**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).

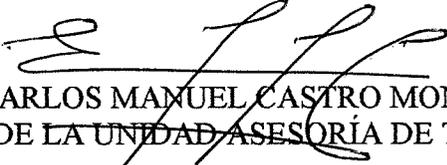


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintinueve de marzo del año dos mil once.

ASUNTO: HUGO LEONEL PÉREZ COLINDRES, CARNÉ NO. 9614773. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone. Expediente NO. 577-10.

TEMA: "EL DERECHO AL TRABAJO COMO UN DERECHO HUMANO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA".

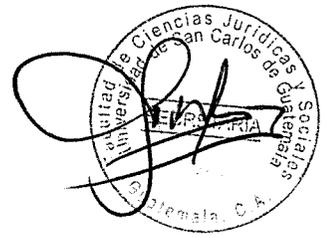
Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a): Héctor Osberto Orozco y Orozco Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 5,068.

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

Adjunto: Nombramiento de Asesor  
c.c. Unidad de Tesis  
CMCM/brsp



Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco  
21 calle 2-21 2º. Nivel zona 1  
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 5 de septiembre de 2016

Doctor:

Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.

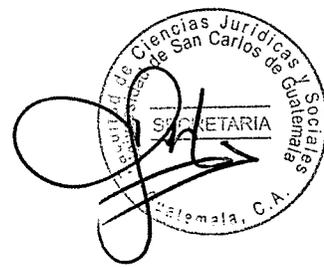


Respetable Doctor Mejía Orellana:

De conformidad con su oficio de fecha veintinueve de marzo de dos mil once, me permito informar a usted que he asesorado el trabajo de tesis del estudiante HUGO LEONEL PÉREZ COLINDRES, su trabajo de tesis intitulado "EL DERECHO AL TRABAJO COMO UN DERECHO HUMANO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA".

El estudiante HUGO LEONEL PÉREZ COLINDRES en su trabajo de tesis enfoca con bastante propiedad y con apoyo en el derecho positivo y vigente y la doctrina, lo referente al derecho de trabajo que tiene toda persona, independientemente sus capacidades físicas, siendo este trabajo una aportación importante para la actualización, desarrollo y comprensión del derecho y su regulación como normas vigentes actuales y su aplicación dentro del ámbito guatemalteco específicamente en el ámbito laboral y por ende en la formación académica y su libre albedrío, bajo normas jurídicas mismas que se deben respetar y cumplirse. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones, doctrinas, conclusiones y recomendaciones, así como regulación legal en materia del derecho laboral guatemalteco, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho comparado aplicables a nuestro derecho positivo y por ende en normas vigentes, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad técnica y científica a quien esa clase de información necesite.

Al trabajo de tesis se le hicieron algunas recomendaciones fundantes, las cuales fueron atendidas fielmente por el estudiante HUGO LEONEL PÉREZ COLINDRES. Así mismo, el autor aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios que lo enriquecen, los que se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la regulación y necesidad de reforma a nuestras leyes procesales vigentes guatemaltecas.



Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco  
21 calle 2-21 2º. Nivel zona 1  
Ciudad de Guatemala

En definitiva el contenido del trabajo de investigación se ajusta a los requisitos científicos y técnicos necesarios exigidos en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, por lo que emito opinión favorable para que el mismo sea discutido en examen de tesis.

Declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley del sustentante.

Sin otro en particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco  
Colegiado 5068

*Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco*  
**Abogado y Notario**



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

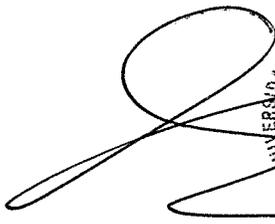


D.ORD. 726-2024

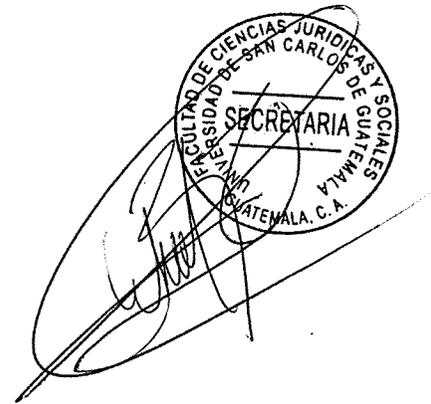
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, diecisiete de julio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **HUGO LEONEL PÉREZ COLINDRES**, titulado **EL DERECHO AL TRABAJO COMO UN DERECHO HUMANO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL MUNICIPIO DE GUATEMALA**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR

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

  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
DECANO  
GUATEMALA, C. A.

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

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

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





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo que permitió que realizara mi sueño y alcanzara mi meta.
- A MIS PADRES:** Carlos Humberto Pérez Muzunga (+) y Blanca Estela Colindres Molina, por haberme dado el don de la vida y por guiarme por el camino del bien. .
- A MIS HERMANOS:** Carlos Stuardo, Luis Fernando y Manfred Abdel, por su apoyo incondicional, que Dios los bendiga.
- A MIS ABUELOS:** José Luis Pérez y Tomasa Muzunga; y Ricardo Molina Maquiz y Julia Molina, Hasta el cielo con cariño
- A MIS COMPAÑEROS:** De los grupos: San Juan Quinta Tradición, 21 de Marzo, 10 de junio y centroamericano, Muchas Gracias.
- EN ESPECIAL:** Julio Modesto González Díaz (+) y Santos Alicia Molina de González: con mucho Cariño.
- A** Usted especialmente, porque me ha acompañado en el proceso y ahora en mi etapa profesional, gracias por estar aquí.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala. Por brindarme los conocimientos que hoy me convierten en un profesional y donde me fue dado el pan del saber.
- A:** Universidad de San Carlos de Guatemala, *alma mater* que albergó durante todo este tiempo mis sueños de estudiante y superación gracias por haberme permitido el honor de forjarme en sus gloriosas aulas.



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1. Antecedentes del derecho laboral.....	1
1.2. Denominaciones, contenido e importancia del derecho de trabajo.....	3
1.3. Elementos fundamentales del derecho de trabajo.....	5
1.4. Características del derecho de trabajo.....	6
1.5. Objeto del derecho de trabajo.....	7
1.6. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	8
1.7. Principios del derecho de laboral.....	9

### CAPÍTULO II

2. El Procurador de los Derechos Humanos.....	19
2.1. Naturaleza e integración de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República.....	22
2.2. Concepto, calidades y elección del Procurador de los Derechos Humanos.....	24
2.3. Atribuciones del Procurador de los Derechos Humanos.....	27
2.4. Organización del Procurador de los Derechos Humanos.....	28
2.5. Competencia del Procurador.....	29
2.6. La Defensoría del Discapacitado .....	31

### CAPÍTULO III

3. Instituciones públicas y privadas relacionadas con la discapacidad.....	35
3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	37



3.2. La Inspección General de Trabajo.....	
3.3. Dirección General de Trabajo.....	40
3.4. Dirección General de Previsión Social.....	41
3.5. Entidades públicas relacionadas con las personas con discapacidad....	42

#### **CAPÍTULO IV**

4. Las personas con discapacidad física.....	51
4.1. la discapacidad.....	52
4.2. Tipos de discapacidad en una persona.....	57
4.3. Dificultades de reinserción laboral por las personas con discapacidad...	59

#### **CAPÍTULO V**

5. El derecho al trabajo como un derecho humano de las personas con discapacidad física.....	63
5.1. Calificación de los puestos de trabajo en una empresa.....	64
5.2. El trabajo como labor social.....	68
5.3. Desventajas para las personas con discapacidad física.....	70
5.4. La integración social laboral de la persona discapacitada.....	77
<b>CONCLUSIONES</b> .....	85
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	87
<b>ANEXO</b> .....	89
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	97



## INTRODUCCIÓN

La tesis se justifica porque el municipio de Guatemala está entre los más productivos del departamento de Guatemala, por ello las personas discapacitadas buscan realizar una actividad productiva y así tener una fuente de ingresos que les permita tener un nivel de vida más decoroso, en las décadas de los 80s y 90s, existían algunas instituciones que velaban por el bienestar de los discapacitados, siendo los más importantes el Centro de Rehabilitación Vocacional Cervoc cuyo enfoque era capacitarlos en el área de radiotécnica, carpintería, manufactura de telas típicas elaboradas en telares artesanales adaptados para ser operados por personas discapacitadas y también brindaba educación primaria.

La Asociación Guatemalteca de Rehabilitación de Lisiados Agrel que también capacitaba a las personas discapacitadas en el área de sastrería, zapatería y fabricación de aparatos ortopédicos estas instituciones desaparecieron por falta de recursos; quedando las personas discapacitadas sin quien los pueda preparar en el aprendizaje de un oficio.

El problema investigado, consiste en analizar la situación laboral en Guatemala limita en gran parte las posibilidades de que una persona con discapacidad encuentre un trabajo, ya que no hay suficientes puestos de trabajo disponibles, entonces el empleador al momento de necesitar contratar a alguien aprovechándose de la oferta de mano de obra que sobrepasa en demasía la demanda de ésta, a quien menos va a tomar en cuenta a la hora de contratar va a ser una persona discapacitada, por considerarla que no podrá realizar el trabajo encomendado.

La hipótesis se comprobó, estableciendo que las oportunidades laborales para personas con discapacidad son menores ya que las empresas o instituciones estatales no cuentan con las áreas especiales para cubrir las



necesidades de trabajadores con alguna discapacidad, tampoco existe la capacitación especial para personas con discapacidades.

El objetivo general fue establecer la obligatoriedad de las empresas o instituciones públicas o privadas, de dar oportunidad laboral a las personas con discapacidad.

Del contenido capitular, en el primero, se desarrolla las generalidades del derecho laboral guatemalteco; en el segundo, se desarrolló, lo concerniente al Procurador de los Derechos Humanos; en el tercero, las instituciones y la legislación que regula el derecho laboral; en el cuarto capítulo, las personas con discapacidad física, finalizando con el quinto que trata, el derecho al trabajo como un derecho humano de las personas con discapacidad física.

Para el desarrollo del informe final se utilizaron distintos métodos como técnicas para alcanzar los objetivos establecidos, para el efecto se tienen como base el método analítico, inductivo y científico y dentro de las técnicas de investigación que se utilizaron las siguientes: la documental y bibliográfica, para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado, con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica y legal.

Finalizo indicando que el derecho al trabajo como un derecho humano de las personas con discapacidad física y el Estado debe cumplir con darles oportunidades a todas las personas con discapacidad.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral guatemalteco

El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad fue formulado con un fin específico, el cual es, en última instancia, mantener la armonía en la relación trabajador-empleador, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio.

Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, preciso nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

#### 1.1. Antecedentes del derecho laboral

El Derecho de Trabajo es: “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.<sup>1</sup>

Quiere decir que al formarse el derecho laboral en su momento se debió de transmitir los principios por los cuales debe inspirarse en su desenvolvimiento y son esos principios los que se debe pretender escudriñar para poder determinar los derechos que corresponden a esta rama del derecho y que fundamentaran

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 576.



en su momento las ventajas de la implementación de la negociación colectiva en relación a una mejor justicia laboral.

“Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida de un grupo familiar”.<sup>2</sup>

Lo que prevé como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen o surgen como causa del trabajo y como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas que protegen al trabajador.

Es además de un sistema administrativo y judicial propio que lo hacen ser autónomo de las demás ramas del derecho, pero tomando en plena cuenta que la misma si se relaciona con las demás ramas del derecho.

“Es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona

---

<sup>2</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 298.



humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.”<sup>3</sup>

Este derecho del trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

## **1.2. Denominaciones, contenido e importancia del derecho del trabajo**

En relación a las nominaciones, ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica.

También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos. En Guatemala desde que se conoce de esta reglamentación, la cual data desde 1947, se usa la denominación de derecho de trabajo en la mayoría de normas y principios, las cuales están

---

<sup>3</sup> Guzmán, Rafael Alfonso. **Nueva didáctica de trabajo I**. Pág. 27.



contenidas en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo. Considero que la denominación de derecho de trabajo es la más acertada para dar lugar a describir con esa denominación, las ramas y circunstancias propias de esta rama jurídica de tal suerte que en el medio guatemalteco son aceptables y de uso frecuente las denominaciones de derecho de trabajo y derecho laboral.

El derecho individual de trabajo, en la parte general que viene a constituir la parte estatutaria de esta rama jurídica (principios, garantías, facultades, limitaciones sobre la contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente generadora de este cuerpo de normas), con base en la cual debe apreciarse, analizarse, interpretarse y aplicarse el derecho de trabajo. En la parte especial que contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones, para trabajadores y empleadores que de alguna manera encierra las distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.

El derecho colectivo de trabajo, está constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen (la coalición de trabajadores, la asociación profesional, la huelga y el paro entre otros), así como los distintos cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del derecho colectivo de trabajo, la potestad estipulativa en el ámbito laboral, la previsión social y la participación de trabajadores en la política estatal.

Derecho procesal de trabajo, es el que está constituido por las normas procesales relativas a la resolución de conflictos que surgen en ocasión de la prestación del trabajo.



En cuanto a la importancia del estudio del derecho de trabajo esta “

no admite discusión, ya que conocer la solución de los problemas sociales y buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes estudios de nuestro tiempo”.<sup>4</sup>

La importancia del estudio del derecho de trabajo, es que a diferencia de otras ramas de derecho, no existe persona incorporada a una sociedad que pueda abstraerse de la aplicación de sus normas, ya que la convivencia en sociedad nos obliga a participar en los procesos productivos y por lo cual se forma parte del mismo.

La importancia se puede aclarar suficientemente al señalar que la ciencia jurídica incluye una parte denominada derecho de trabajo, dedicada a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo y algunas situaciones y circunstancias de vinientes de la relación del trabajo.

### **1.3. Elementos fundamentales del derecho del trabajo**

Como elementos fundamentales, este tiene normas adjetivas y sustantivas y de cumplimiento obligatorio, ya que son impuestas por el Estado. Se regula así la relaciones entre la mano de obra y el capital, así como las relaciones entre patrono y trabajador.

---

<sup>4</sup> Walker Linares, Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Pág. 19.



Estas normas son establecidas por el ordenamiento jurídico de Guatemala en materia laboral, la más utilizada es la regulación entre el patrono y los trabajadores, esta regulación se basa en lineamientos constitucionales, como del código de trabajo y otras leyes tanto nacionales como internacionales.

#### **1.4. Características del derecho del trabajo**

El derecho de trabajo cuenta con las siguientes características:

- a. Es un derecho nuevo, no tradicional.
- b. Es autónomo y difiere del derecho civil y otras disciplinas jurídicas.
- c. Es realista, adaptable a condiciones económicas variables
- d. No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos, ni rigideces en su terminología,
- e. Es una rama del derecho público
- f. Es de orden público, no pudiendo renunciarse a los derechos que otorgan sus leyes.
- g. Es un derecho de clase en sentido moral de justicia por cuanto vela por la protección de los débiles.
- h. Es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano**. Pág. 71.



El derecho de trabajo dentro de sus características hace valer su autonomía porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente; así mismo en cuanto a su dinamismo, regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista. Es de gran fuerza expansiva porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados.

Es eminentemente clasista, ya que es imperativo en virtud de las normas del derecho público y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares y así entonces es concreto y actual ya que si bien es cierto que en la ley del trabajo existen normas de carácter abstracto.

La normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadoras domésticas, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas, trabajadores campesinos, etc.

### **1.5. Objeto del derecho del trabajo**

Entre los objetos del derecho de trabajo se encuentran la regulación de los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos. Normando todo lo referente a salario, horas de trabajo, jornadas de trabajo, despidos justificados o no, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros. Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral. d. Hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.



## 1.6. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

“La naturaleza jurídica del derecho del trabajo el autor expone de esta manera. El derecho de trabajo pertenece al derecho público porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos industriales.”<sup>6</sup>

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Ya que unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, para eso hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público, y si es privada si se rige por el orden es de carácter privado.

“Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del Interés en Juego (de inspiración romanista) y de la Naturaleza de la Relación.”<sup>7</sup>

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

<sup>6</sup> Pic, Paúl. *Traité élémentaire de la législation industrielle*. Pág. 51.

<sup>7</sup> López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Pág. 33.



El Inciso e) Considerando III del Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación establece el derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que de ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

### **1.7. Principios del derecho laboral**

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores: esto implica que el trabajador goza de ciertos derechos los cuales son inherentes al mismo. La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solo en sus orígenes, sino también en su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo.

La legislación establece, que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

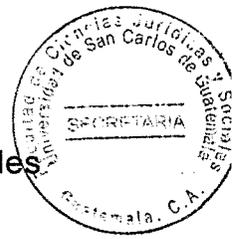
Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.



El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajo, irrenunciables únicamente para el trabajador y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica: esto implica que la función del derecho laboral es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales y colectivos, en esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Esto aplica además a presentar que el trabajador debe gozar de un mínimo de garantías sobre sus derechos y que las mismas son irrenunciables esto por todos aquellos atropellos que se dan con relación a obligar al trabajador a realizar o hacer cosas en contra de sus principios y derechos.

El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo: Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajador subordinado.

La tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el que hacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de la condición laboral de los trabajadores. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para ellos, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo. El derecho de trabajo es una rama del derecho público: el derecho laboral debe regular aspectos puramente



generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar en detalles particularizados de cada contrato.

Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador, desde luego el derecho laboral va dirigido a un sector abundante de mayor población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático: Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria y democrática que forme parte de todos.

“La competencia en materia laboral se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía.”<sup>8</sup>

Los principios inspiradores en la legislación laboral guatemalteca, aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del

---

<sup>8</sup> Gómez Valdez, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 53.



Congreso de la República de Guatemala, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

Es tutelar, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente según lo establecido en el cuarto considerando del código de trabajo.

El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes que es el trabajador.

“La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y sería casi siempre en daño a terceros - de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para efectividad del derecho a la vida.”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Ajuste económico y política laboral**. Pág. 42.



Irrenunciabilidad, porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo.

Imperatividad que está indicado en la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede 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.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

Las condiciones distintas del patrono y el trabajador, enfocados en la característica de la competitividad propias de los seres humanos, por ello resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevadas a normas de carácter constitucional tomen como base diversos factores de desigualdades.



Realismo y objetividad, este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d, del código de trabajo, en el sentido que el derecho de trabajo es 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, de acuerdo al precitado instrumento legal, 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.

Para pretender la protección del derecho del trabajo, no basta el contrato sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que está determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Esta segunda significación, queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Este principio además refiere a la objetividad con que deben actuar las autoridades encargadas de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines



de esta rama jurídica, es enfocar al trabajador en su realidad y entorno dentro de la sociedad guatemalteca.

Democrático, ya que debe de estimarse que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la ley, como 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.

Debo de indicar que dentro de este principio debe de tomarse en cuenta la dignificación económica de las personas la cual debe estar relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana.

Sencillez o antiformalista, sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales



claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral."

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, esto quiere decir que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto.

Conciliatorio, como se determina en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo el su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes..."

Un ejemplo del desarrollo de este principio se encuentra en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica que contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes 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.

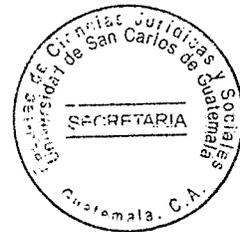
“La equidad es la igualdad del ánimo, es la propensión a dejarse guiar por el sentimiento del deber”<sup>10</sup>. Equidad, mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad, en lo que las personas discapacitadas, no encuentran equidad en la oferta de trabajo.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente en la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono.

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 e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y se busca que las relaciones de trabajo sean duraderas, existiendo razones para su consagración como principio del derecho del trabajo y la cual comprende dos modalidades, la primera al derecho del trabajador a la permanencia en el trabajo y segundo en la garantía del trabajador que para que se quebrante esa garantía debe existir una causa razonable.

---

<sup>10</sup> Océano. **Sistemas método integral. Diccionario enciclopédico.** Pág. 349.





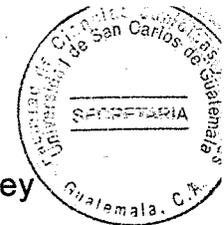
## CAPÍTULO II

### 2. El Procurador de los Derechos Humanos

La Comisión de Los Derechos Humanos se crea a partir de las reformas a la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, con el objeto de garantizar los derechos inherentes a toda persona.

Para esto se hizo necesario legislar en la Carta Magna en primer lugar, la función que tendría el Procurador de los Derechos Humanos siendo específica, debido a que es un Comisionado del Congreso de la República, el cual tendrá como función la defensa de los derechos humanos que la Constitución Política garantiza; en segundo lugar, promoverá el buen funcionamiento y la agilización de la gestión administrativa gubernamental en materia de derechos humanos y en tercer lugar, investigara y denunciara comportamientos administrativos lesivos a los intereses de las personas, en este sentido se citan los Artículos 273, 274 y 275 de la Constitución Política de la República de Guatemala en los cuales se preceptúa lo siguiente:

Al establecerse el Artículo 273. Comisión de Derechos Humanos y Procurador de la Comisión. “El Congreso de la República designará una Comisión de Derechos Humanos formada por un diputado por cada partido político representado en el correspondiente período. Esta Comisión propondrá al Congreso tres candidatos para la elección de un Procurador, que deberá reunir las calidades de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia y gozará de



las mismas inmunidades y prerrogativas de los diputados al Congreso. La ley regulará las atribuciones de la Comisión y del Procurador de los Derechos Humanos a que se refiere este artículo”.

Se establece la forma en la que se conforma la Comisión que propone tres candidatos para Procurador de los Derechos Humanos y cuales deben de ser los requisitos que deben de llenar para poder optar a dicho cargo.

El Artículo 274 del texto citado preceptúa: “Procurador de los Derechos Humanos. Es un comisionado del Congreso de la República para la defensa de los Derechos Humanos que la Constitución Política garantiza. Tendrá facultades de supervisar la administración; ejercerá su cargo por un período de cinco años, y rendirá informe anual al pleno del Congreso, con el que se relacionará a través de la Comisión de Derechos Humanos”.

Se otorga al Procurador de los Derechos Humanos, las facultades directas sobre la fiscalización de la administración pública el cual es uno de los párales de la organización y administración, debiendo sobre el trabajo desarrollado rendir el Informe Anual Circunstanciado del Procurador de los Derechos Humanos en forma anual.

El Artículo 275 establece: “Atribuciones del Procurador de los Derechos Humanos. El Procurador de los Derechos Humanos tiene las siguientes atribuciones: a) Promover el buen funcionamiento y la agilización de la gestión administrativa gubernamental, en materia de Derechos Humanos; b) Investigar y



denunciar comportamientos administrativos lesivos a los intereses de las personas; c) Investigar toda clase de denuncias que le sean planteadas por cualquier persona, sobre violaciones a los Derechos Humanos; d) Recomendar privada o públicamente a los funcionarios la modificación de un comportamiento administrativo objetado; e) Emitir censura pública por actos o comportamientos en contra de los derechos constitucionales; f) Promover acciones o recursos, judiciales o administrativos, en los casos en que sea procedente; y g) Las otras funciones y atribuciones que le asigne la ley.

El Procurador de los Derechos Humanos, de oficio o a instancia de parte, actuará con la debida diligencia para que, durante el régimen de excepción, se garanticen a plenitud los derechos fundamentales cuya vigencia no hubiere sido expresamente restringida. Para el cumplimiento de sus funciones todos los días y horas son hábiles.”

Dicho precepto legal otorga la capacidad al Procurador de los Derechos Humanos por medio de sus delegados a nivel nacional poder verificar todo tipo de violación de derechos humanos y exigir el cumplimiento de las funciones a las instituciones en beneficio de la población, promoviendo todo tipo de acción legal que sea necesaria para resguardar los intereses generales.

Dicho funcionario público, tiene la facultad de conocer de toda denuncia planteada por una persona y la obligación de atenderla, siendo así que en este precepto puede argumentarse la capacidad de la institución para mediar en conflictos de tipo social.



Los Decretos 54-86 y 32-87 del Congreso de la República de Guatemala, deja en claro que por mandato constitucional se crea la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos y la Ley del Procurador de los Derechos Humanos.

## **2.1. Naturaleza e integración de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República**

En la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos la que preceptúa en el Artículo 1, el concepto y fines así: “La Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República, en adelante denominada la Comisión, es un órgano pluralista que tiene la función de promover el estudio y actualización de la legislación sobre derechos humanos en el país, conociendo con especialidad leyes, convenios, tratados, disposiciones y recomendaciones para la defensa, divulgación promoción y vigencia de los derechos fundamentales inherentes a la persona, su dignidad, integridad física y psíquica y el mejoramiento de la calidad de la vida, así como el logro del bien común y la convivencia pacífica en Guatemala.”

Al promover el estudio y cumplimiento de los derechos humanos de todo guatemalteco, consiste en velar a que se cumplan las leyes nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, buscando el bienestar de la persona y el buen trato entre las personas con el respeto y la protección para que los derechos sean cumplidos siempre en crecimiento a las personas sean respetadas no importando su estatus, color de piel, tradiciones y otras

características como lo es a personas con capacidades distintas, como lo son los discapacitados.

En lo que se refiere al Artículo 2, se encuentra la integración. “La Comisión se integra con un diputado por cada uno de los partidos políticos representados en el Congreso de la República, correspondiente al período para el cual fueron electos.”

Esta integración, es de bastante trascendencia ya que la integración de esta comunidad de diputados de distintos partidos hace que se fortalezca los derechos humanos en Guatemala.

El Artículo 3, indica específicamente sobre la elección. “El Congreso de la República, dentro del término de los quince días siguientes al quince de enero de cada año, elegirá y dará posesión a la Comisión. La elección de los miembros integrantes de la misma se hará a propuesta de los diputados de los respectivos partidos políticos.”

Dentro del contexto de los primeros tres Artículos que conforman el título I, Capítulo I de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos, sobre naturaleza e integración de la comisión de derechos humanos, se establece efectivamente quienes conformaran la comisión y que diputados de cada partido político lo conformaran. Aun cuando se establece que la comisión referida debe velar por el respeto de los derechos humanos por medio del fortalecimiento de la



legislación y de la promoción de los mismos en beneficio del bien común, es realmente la Procuraduría de los Derechos Humanos, quien realiza la función de respeto a los derechos humanos dejando a la comisión la aplicación y fortalecimiento de la legislación en la materia.

## **2.2. Concepto, calidades y elección del Procurador de los Derechos Humanos**

El Artículo 8, se reformó por el Artículo 3 del Decreto número 32-87 del Congreso de la República, publicado en el Diario de Centro América el 16 de junio de 1987. “Definición: El Procurador de los Derechos Humanos, en adelante denominado: el Procurador, es un comisionado del Congreso de la República para la defensa de los derechos humanos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Tratados y Convenciones Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala. El Procurador, para el cumplimiento de las atribuciones que la Constitución Política de la República de Guatemala y esta ley establecen, no está supeditado a organismos, institución o funcionario alguno, y actuará con absoluta independencia.”

Las calidades que este funcionario debe reunir, son las mismas calidades que se requieren para ser Magistrado de la Corte Suprema de Justicia y gozará de las mismas inmunidades y prerrogativas de los diputados al Congreso. El cargo de Procurador es incompatible con el desempeño de otros cargos públicos, de cargos directivos de partidos políticos, de organizaciones sindicales, patronales



o de trabajadores, con la calidad de ministro de cualquier religión o culto y con el ejercicio de la profesión. Será electo para un período improrrogable de cinco años por el Pleno del Congreso, por dos tercios del total de votos, en sesión especialmente convocada para el efecto, dentro del plazo de treinta días a contar de la fecha de haber recibido la Junta Directiva del Congreso la terna de candidatos propuesta por la Comisión.

El Procurador de los Derechos Humanos tendrá para su ayuda a dos Procuradores Adjuntos, quienes además le sustituirán por orden de nombramiento, en caso de impedimento o de ausencia temporal, y ocuparán el cargo en caso quedare vacante, mientras se elige al nuevo titular. Deberán reunir las mismas calidades requeridas para el cargo de Procurador y serán designados directamente por éste.

El Artículo 12, reformado por el Artículo 4 del Decreto Número 32-87 del Congreso de la República, publicado en el Diario de Centro América el 16 de junio de 1987.

**Causas de Revocatoria y Cesación.** El Congreso de la República con el voto de las dos terceras partes del total de diputados, hará cesar en sus funciones al Procurador y declarará vacante el cargo por cualquiera de las siguientes causas:

“a. Incumplimiento manifiesto de las obligaciones que le atribuye la constitución y esta Ley.



- b. Participación material o intelectual, comprobada, en actividades de políticas partidistas.
- c. Por renuncia.
- d. Por muerte o incapacidad sobreviviente.
- e. Ausencia inmotivada del territorio nacional por más de treinta días (30) consecutivos.
- f. Por incurrir en incompatibilidad conforme lo previsto por esta ley.
- g. Por haber sido condenado en sentencia firme por delito doloso.”

El título II sobre el Procurador de los Derechos Humanos, específicamente en el capítulo I conformado por los Artículos 8, 9, 10, 11 y 12, sobre el concepto calidades y elección del mismo y anteriormente redactados establece en primer punto la independencia con la que debe actuar, pero esta se observa limitada cuando las mismas organizaciones del Estado a quienes se les fiscaliza no cumplen con coadyuvar en el desarrollo de las actividades, mediaciones o investigaciones, limitando el acceso muchas veces a dependencias u omitiendo la obligación de información.

Respecto al actuar la Procuraduría de los Derechos Humanos actúa con total independencia, pero en cuanto al accionar está sujeto a toda ley que establece el ordenamiento jurídico guatemalteco.



### **2.3. Atribuciones del Procurador de los Derechos Humanos**

Para las atribuciones hay que observar que el Artículo 13, también fue reformado por el Artículo 5 del Decreto Número 32-87 del Congreso de la República, publicado en el Diario Centro América el 16 de junio de 1987.

Atribuciones; Son atribuciones esenciales del Procurador:

- "a. Promover el buen funcionamiento y la agilización de la gestión administrativa gubernamental, en materia de Derechos Humanos;
- b. Investigar y denunciar comportamientos administrativos lesivos a los intereses de las personas;
- c. Investigar toda clase de denuncias que le sean planteadas por cualquier persona, sobre violaciones a los Derechos Humanos;
- d. Recomendar privada o públicamente a los funcionarios, la modificación de un comportamiento administrativo objetado;
- e. Emitir censura pública por actos o comportamientos en contra de los derechos institucionales;
- f. Promover acciones o recursos, judiciales o administrativos, en los casos en que sea procedente; y
- g. Las otras funciones y atribuciones que le asigne esta ley."



Entre otras atribuciones corresponde también al Procurador, debe promover y coordinar con las dependencias responsables, para que en los programas de estudio en los establecimientos de enseñanza, oficiales y privados, se incluya la específica de los Derechos humanos, que deberá ser impartida en los horarios regulares y a todos los niveles educativos y desarrollar un programa permanente de actividades para que examinen aspectos fundamentales de los Derechos Humanos, se realicen informes, compilaciones, estudios, investigaciones jurídico-doctrinales, publicaciones, campañas divulgativas y cualquiera otras actividades de promoción, con el propósito de hacer conciencia en los diversos sectores de la población sobre la importancia de estos derechos.

#### **2.4. Organización del Procurador de los Derechos Humanos**

En la Ley del Procurador de los Derechos Humanos en su Artículo 18. Reformado por el Artículo 10 del Decreto Número 32-87 del Congreso de la República, publicado en el Diario de Centro América el 16 de junio de 1987, establece: "Organización. Para el cumplimiento de lo que establecen las atribuciones esenciales y las de esta ley, especialmente lo que regula el Artículo 14 literal k), el Procurador en el reglamento deberá contemplar por lo menos los Departamentos de Procuración de los Derechos Humanos y de Promoción y Educación de los mismos. Para el efecto deberá contar con los profesionales idóneos para los cargos de jefes de Departamento o Sección y auxiliares departamentales, así como el personal calificado para los demás



puestos. En el Artículo 19. Reformado por el Artículo 11 del Decreto Número 32-87 del Congreso de la República, publicado en el Diario de Centro América el 16 de junio de 1987. Exoneraciones. La Procuraduría gozará de todas las franquicias y exoneraciones fiscales que las leyes otorgan a los organismos del Estado y sus instituciones.”

Refiere a la organización y las formas de las cuales debe de actuarse respecto al personal en cuanto a su contratación y el desarrollo de sus funciones por medio de las sanciones o removiéndolos de los cargos, así como de las calidades que deben de llenar los representantes del Procurador y que unidades deben de promoverse en primera instancia para el fortalecimiento de la divulgación y promoción de los derechos humanos, señalando que dentro de las actuaciones al igual que las instituciones del estado están exentas de pagos fiscales.

## **2.5. Competencia del Procurador**

Este tiene competencia para intervenir en casos de reclamo o queja sobre violaciones de derechos humanos en todo el territorio nacional. Protegerá los derechos individuales, sociales, cívicos y políticos, comprendidos en el Título II de la Constitución Política de la República, de manera fundamental la vida, la libertad, la justicia, la paz, la dignidad y la igualdad de la persona humana, así como los definidos en tratados o convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.



Para poder ejercer su autoridad, podrán prevenir y solicitar a quien corresponda, la suspensión y hasta la destitución de los servidores públicos o funcionarios que con su actuación material, decisión, acuerdos, resolución o providencia, menoscabare, denegare, obstaculizarse o de cualquier forma lesionare el disfrute o ejercicio de los derechos, libertades o garantías a que se refiere el artículo que precede sin perjuicio de iniciar las acciones legales pertinentes. Podrá iniciar proceso en contra de cualquier persona, funcionario, empleado público, instituciones públicas o privadas, que violen o atenten contra los Derechos Humanos.

En el desempeño de sus funciones, podrá solicitar el auxilio y colaboración de los funcionarios, autoridades, o instituciones quienes están obligados a brindarlas en forma pronta y efectiva y los tribunales deberán darle prioridad a estas diligencias.

Toda persona, servidor público o funcionario está obligado a informar acerca de su gestión administrativa o comportamiento cuando se considere lesivo a los derechos humanos a requerimiento del Procurador, sus adjuntos o auxiliares departamentales. De no hacerlo así, se valdrá de los preceptos constitucionales y legales para exigir tal información.

En primer término fortalece las acciones que el mismo pueda realizar en relación a mediar y conciliar, ya que establece que se puede intervenir en todo tipo de reclamo y queja, y por la materia y la naturaleza de los derechos



humanos, esto permite poder acceder a intervenir en este tipo de situaciones, ya que los derechos tutelados que el mismo debe de proteger.

Dentro de esta competencia debe de hacerse ver la importancia del accionar del Procurador de los derechos humanos respecto a la supervisión de la administración pública, debido a que otorga la capacidad para que se pueda recomendar por medio una resolución la destitución de un empleado o funcionario público y complementado, fortalece la gestión ya que este podrá iniciar proceso en contra de cualquier persona, funcionario, empleado público, instituciones públicas o privadas, que violen o atenten contra los derechos humanos.

La debida colaboración que se debe de dar en referencia a situaciones en las cuales intervenga el Procurador de los Derechos Humanos y en algunos casos sobre la obligación que tienen las instituciones de informar y colaborar con el accionar de la institución, situaciones que conllevan una serie de responsabilidades para quienes omitan dicha solicitud.

## **2.6. La Defensoría del Discapacitado**

La defensoría de las personas con discapacidad, fue creada en el año 2003 y se dedica a la tutela y defensa de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. La cual responde a la necesidad de abordar la temática específica ligada a las personas con discapacidad, debido a las continuas violaciones a sus derechos humanos.



Nació legalmente el 2 de junio de 2003, la primera fuente citada recuerda, como base principal para el cumplimiento de los Derechos Humanos, el Artículo uno de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que establece que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

En relación al derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, esta defensoría no ha tenido conocimiento de alguna violación al derecho humano al trabajo de las personas con discapacidad, aduciendo que no es por incumplimiento de funciones, sino por desconocimiento y por la imposibilidad de transporte. La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad expresa en su artículo tres que se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida que limite a una o más actividades normales de una persona.

Algunos de los principios que reivindica el movimiento por los derechos de las personas con discapacidad son: la autonomía personal, el derecho a decidir, la accesibilidad al espacio físico, el acceso a oportunidades de empleo, la vida independiente, el derecho a formar una familia y ejercer su sexualidad libremente, la equiparación de oportunidades y el derecho a la participación y a la inclusión. Las funciones principales de la Defensoría de las Personas con Discapacidad son: definir las políticas y estrategias de la Procuraduría de Derechos Humanos de Guatemala en materia de los derechos de las personas



con discapacidad, elaborar diagnósticos periódicos de los estados situacionales de ésta población, determinar una política de mediación en conflictos que surjan entre las autoridades que tienen por obligación velar por los derechos humanos de estos grupos y los afectados directos, brindar acompañamiento y asesoría a la Unidad de Derechos Específicos en los casos requeridos, apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de personas con discapacidad y participar como observadores en el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) "Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala.





## CAPÍTULO III

### 3. Instituciones públicas y privadas relacionadas con la discapacidad

La investigación sobre la situación laboral de las personas con discapacidad, que presentamos aquí, nació como consecuencia de las inquietudes por establecer sistemas de detección de habilidades, de entrenamiento profesional y encuadramiento laboral de este grupo, hasta hoy marginal de las personas discapacitadas.

El camino a recorrer ha sido largo y arduo en muchos momentos para estas personas, pero han afrontado los retos porque sabemos que trabajar en este campo siempre ha sido un estímulo donde hemos tenido que conjugar las habilidades, inquietudes y deseos con la realidad sociolaboral del mercado de trabajo, tarea difícil en muchas ocasiones, aún en aquellas situaciones en que las circunstancias se muestran favorables.

En cualquier caso, empezar a andar es la mejor forma de asegurar que algún día alguien alcanzará la meta. En materia administrativa distribuir las tareas, es una función de especial importancia pero ello no impide que haya una diversidad de estructuras que protejan y velen por los derechos de las personas con discapacidad.

En las autoridades de trabajo, se encuentran las bases de la aplicación normativa y encuentra apoyo en la necesidad de la actual de la diversificación



y especialización de la administración pública, quienes tienen la obligación legal de velar por el cumplimiento de los derechos laborales.

“Una norma general puede ofrecernos dentro del campo del orden jurídico-administrativo, soluciones acertadas, tratándose, de problemas de organización y métodos, de cuestiones de dirección de personal o de jerarquía administrativa, pero poco puede aclararse respecto al tratamiento de que debe darse a las relaciones de trabajo, a las cuestiones relativas a indemnización provenientes de riesgos profesionales o a la colocación de trabajadores por señalar solamente algunas cuestiones concretas de administración laboral.”<sup>11</sup>

En Guatemala, la organización administrativa del trabajo, está encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social su fundamento jurídico se encuentra en el Artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

“Hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social a través de formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país, así como promover y armonizar las relaciones laborales, entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar al arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales todo ello, de conformidad con la ley.”<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Briceño, Alberto. **Manuel de derecho de trabajo**. Pág. 432.

<sup>12</sup> [www.deguate.com/MinisteriodeTrabajoyPrevisiónSocial](http://www.deguate.com/MinisteriodeTrabajoyPrevisiónSocial). (Consultado el 10 de julio de 2018).



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

El Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien además cuenta con su propia reglamentación de la organización administrativa de trabajo la cual se encuentra contenida en el Acuerdo Gubernativo número 156-99 nominado Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que establece la estructura interna del Ministerio y sus funciones sustantivas y administrativas.

La función sustantiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra a cargo de tres direcciones generales, que son las siguientes: La Inspección General de Trabajo; La Dirección General de Trabajo y la Dirección General de Previsión Social.

### **3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Corresponde a dicho Ministerio la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social, el estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la



prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado.

Busca la aplicación de los convenios internacionales de trabajo, así como la vigencia y control de las organizaciones sindicales. La organización y desarrollo del departamento de empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad.

Debe enfocar su actuación a la protección de la mujer y del menor trabajadores y la formación y capacitación profesional de los trabajadores y sus elevación cultural. Así como la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo. Tiene intervención en aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores. Busca además el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

Dentro de la multiplicidad de funciones del Ministerio de Trabajo, formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país. Trata de prevenir los conflictos laborales e intervenir de conformidad con la ley. Discute, analiza y recomienda la ratificación de Convenios Internacionales, así como la aprobación de los estatutos y reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones de trabajadores.



### **3.2. La Inspección General de Trabajo**

Es la dependencia, parte de la organización administrativa de trabajo, encargada de vela porque se cumplan las leyes, pactos, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, así también es la responsable de la política del arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre el patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo. También, la legislación laboral le da a dicha inspección el carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y debe evacuar todas las consultas que hagan las demás dependencias de aquel.

Los patronos y los trabajadores, sobre la forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. Algunas de las facultades de los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales son visitar lugares de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y de la noche, con el objeto de velar por el cumplimiento de las leyes y normas. Pueden examinar libro de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales.

Supervisan las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores; deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente.



Deben intervenir en todas las dificultades o conflictos de trabajo de que tengan noticias, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial. Exigir la colaboración de avisos que indique las disposiciones legales. Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

### **3.3. Dirección General de Trabajo**

Es el órgano del Ministerio de Trabajo, cuya función sustantiva es la dirigida a tramitar la inscripción y reconocimiento de las organizaciones sindicales, la de proteger al trabajador, así como todas las funciones administrativas relativas a documentar la existencia de los contratos de trabajo.

Deben llevar el registro público de sindicatos, convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, autorizando los libros de salarios y planillas.

Debe suministrar los modelos para su respectiva elaboración; organizar y mantener un servicio de empleo que desarrolle la política del Ministerio en esa materia manteniendo sistemas de estudio e información sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, diseñando mecanismos que faciliten la movilización e inserción de la fuerza laboral en el mercado. Atiende lo relativo a la formación técnica y profesional de los trabajadores; presta el apoyo técnico administrativo necesario a la Comisión Nacional del Salario y a las comisiones



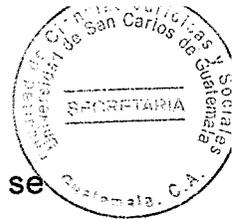
paritarias del salario mínimo, con la finalidad de establecer el mismo y el momento en que comienza a regir.

### **3.4. Dirección General de Previsión Social**

Es la encargada de diseñar en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las políticas dirigidas a la protección del trabajador, velando por su salud y asistencia social, mediante el estudio, mejoramiento, vigilancia u asesoría de sus condiciones de vida y trabajo; así también esta dirección tiene por objeto el estudio y recomendación de medidas tendientes a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; la atención a la recreación de los trabajadores del Estado, mediante el mantenimiento y administración de centros recreativos y vacacionales al servicio de los trabajadores y sus familias; finalmente la protección a los grupos sociales vulnerables.

En relación a la legislación laboral en Guatemala debe de tomarse en cuenta que dentro de la problemática de su validez en el derecho del trabajo, la prescripción es un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo. Dentro del medio laboral podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de Derecho de Trabajo indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Efectivamente ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumente en contra de la prescripción como inconstitucional. A pesar de las



objecciones anteriores, la prescripción se mantiene como una institución, y se argumenta a su favor que no existe inconstitucionalidad puesto que la prescripción se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos, y que en caso contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil de solucionar, incluso para la misma ley.

En cuanto a los términos legales, efectos e interrupción de la prescripción, se supone que la persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción.

### **3.5. Entidades públicas relacionadas con las personas con discapacidad**

En relación a las entidades públicas, que se relacionan con personas con discapacidad, se enuncian las siguientes:

- Ministerio de Educación.
  
- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
  
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



- Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda.
- Cultura y Deportes.
- Finanzas Públicas, a través de la Dirección Técnica del Presupuesto.

A nivel de Secretarías del Organismo Ejecutivo, que tienen relación con personas con discapacidad se encuentran:

- Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República.
- Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente.
- Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia.

El marco institucional de la Política Nacional en Discapacidad, está integrado por los siguientes grupos de instituciones:

El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad CONADI, entidad regulada en el Decreto 135-96 del Congreso de la República, el cual establece en el Artículo 22 que es una: "... entidad autónoma con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad..."

El CONADI será el responsable por la implementación, gestión, monitoreo y evaluación de la política nacional en discapacidad. Particularmente le corresponderá gestionar la implementación de la Política Nacional en

Discapacidad a nivel de entidades de gobierno vinculadas al tema de discapacidad: ministerios, secretarías, entidades descentralizadas y municipalidades.

Debe promover la apertura de espacios de participación de organizaciones de y para personas con discapacidad, dentro de los consejos departamentales, municipales y comunitarios de desarrollo urbano y rural y crear capacidad propositiva y de gestión en los representantes de organizaciones de y para personas con discapacidad en los Consejos Departamentales, Municipales y Comunitarios de Desarrollo, fortaleciendo y posibilitar la articulación de entidades y organizaciones de y para personas con discapacidad, mejorando su capacidades organizativas, propositivas y de gestión e incidencia técnica y política en los niveles nacional, departamental y municipal.

El CONADI, es el ente coordinador, asesor e impulsor de las políticas nacionales para el logro de la integración de las personas con discapacidad hacia una mejor calidad de vida. Tiene cobertura nacional que promueve la atención a las personas con discapacidad, asesoramos y fortalecemos las instituciones basados en el respeto mutuo, equidad de género, equiparación e igualdad de oportunidades.

El objetivo principal es crear oportunidades de integración y participación en la sociedad guatemalteca para las personas con discapacidad, esto quiere decir entonces que las oportunidades de integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad guatemalteca, tienen que ver con el acceso

equitativo, en igualdad de oportunidades y sin ninguna discriminación, a la salud, la educación, la cultura, la recreación, el deporte, al empleo, a las actividades generadoras de ingresos y ocupación, así como a la justicia, seguridad ciudadana y derechos humanos.

También implica tener acceso a los espacios físicos, a una vivienda digna y al transporte individual y colectivo, así como a la información y a los medios de comunicación, a través de los sistemas especializados para las personas ciegas y sordas como el Braille y el lenguaje de señas. Para ello también es necesario impulsar, fortalecer y capacitar a las organizaciones de y para personas con discapacidad. Debe promover la prevención de la discapacidad, el acceso a la salud, la habilitación y rehabilitación integral de personas con discapacidad.

Impulsa el acceso a la educación formal y no formal, la cultura, la recreación y el deporte para personas con discapacidad, a nivel público y privado. Busca la formación, capacitación y el acceso al empleo, las actividades generadoras de ingresos económicos y la ocupación para personas con discapacidad y la equiparación de oportunidades de acceso a espacios físicos, la vivienda y los medios de transporte para personas con discapacidad y sus familias.

Impulsa el acceso a la información y a la comunicación a la sociedad, las personas con discapacidad y sus familias, a través de sistemas adaptados a sus necesidades. Así como el acceso a la justicia, seguridad ciudadana y derechos humanos para las personas con discapacidad y sus familias.



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

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

Los entes patronales, deben comenzar a descubrir este potencial, se deben formular políticas y programas dirigidas a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados durante su vida laboral y a facilitar la reincorporación a la vida activa de los trabajadores que han perdido su empleo como consecuencia de sus discapacidades.

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



Estos obstáculos están impidiendo que las personas con discapacidad encuentren un trabajo que les permita ganarse dignamente la vida, atender las necesidades de sus familias y contribuir a la economía nacional. Eso supone un gran despilfarro y una enorme pérdida, no sólo para las personas con discapacidad y sus familias, sino también para los empresarios y para el conjunto de la sociedad. La apertura del sector estatal y empresarial, debe ser regulado en forma obligatoria, para que puedan crearse actividades que den la oportunidad de trabajo a las personas discapacitadas, por supuesto de acuerdo a sus aptitudes y destrezas, por medio del cual pueda obtener un ingreso económico estable, creando de esta manera una fuente de trabajo en forma obligatoria.

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

Los discapacitados, en el ejercicio de sus derechos, han luchado por establecer los siguientes principios, de ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre discapacidades; conseguir que la sociedad realice cambios que les permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y social, facilitar el acceso con sillas de ruedas al transporte público, a edificios y

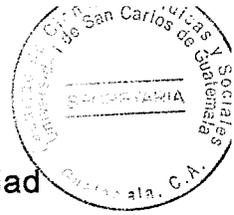
a espectáculos y en la medida de lo posible, integrarse con la población capacitada y productiva.

La falta de regulación legal, para que se creen puestos de trabajo en el sector Estatal y el Sector Económico y Productivo del país, hace que el derecho a ocupar una plaza en el Estado o una empresa o industria sea difícil para las personas con discapacidad.

Las ofertas de empleo publicadas en los distintos diarios del país, son una clara muestra de que no existe interés por contratar a personas con discapacidad, máximo si las personas son de avanzada edad, el futuro empleado debe llenar ciertos requisitos para poder optar a la plaza que se ofrece.

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

Los empleadores deben ser obligados, a jugar un papel importante en la promoción de oportunidades para las personas con discapacidad que buscan empleo, su permanencia en el mismo, de aquellos trabajadores que han adquirido una discapacidad durante su vida laboral y en el desarrollo de estrategias de reinserción laboral para quienes han perdido su empleo como consecuencia de una discapacidad.



Haciendo énfasis en el sector productivo debe crear por lo menos una actividad laboral que pueda ser desarrollada por una persona con discapacidad, de acuerdo a las actividades que debe desarrollar, será la persona que pueda optar al puesto de trabajo.





## CAPÍTULO IV

### 4. Las personas con discapacidad física

El marco de actuación sobre el que se estructura el mercado laboral de las personas con discapacidad tiene un triple componente: la propia persona con su discapacidad, inmersa en el mercado laboral, por una parte; la empresa, por otra, y, por extensión, en tercer lugar los responsables en materia de contratación.

Las diversas posiciones ideológicas suelen estar relacionadas con el estatus socioeconómico y cultural de las familias, con sus coordenadas espacio-temporales o con las diferencias de género y edad de los sujetos particulares; sin embargo, esta vinculación no es automática y en las trayectorias de vida de los individuos se producen múltiples deslizamientos y transformaciones que dan lugar a un cuadro complejo y diversificado de reaccionar, de comportarse, de búsqueda activa del empleo ante la sociedad.

Existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas. La visión que se tiene de la persona con discapacidad física ha variado con el paso de los años, anteriormente veíamos que las personas eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos opciones laborales, esta condición día a día va mejorando, y los gobiernos van tomando



mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las ciudades sean lugares más amables hacia la persona que vive con una discapacidad. Existen personas con discapacidad ocupando cargos importantes en la política, empresarios destacados, músicos, deportistas, artistas, etc.

#### **4.1. La discapacidad**

“El término discapacidad fue aceptado por la Real Academia Española hace diez años. Existen otros términos quizás más comunes como incapacidad, minusválido, inválido pero estos pueden dar a entender que las personas con discapacidad son personas sin habilidad, de menor valor o sin valor. En comparación con estas acepciones, la discapacidad tiene que ver con la disminución de una capacidad en algún área específica, por lo que el uso de este término reconoce que todos los individuos con discapacidades tienen mucho que contribuir a nuestra sociedad. Sin embargo se hace necesario diferenciar los conceptos de: deficiencia: es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”. O bien, es una alteración anatómica o funcional que afecta a un individuo en la actividad de sus órganos”.<sup>13</sup>

Discapacidad es la cualidad de discapacitado, dicho de un apersona se refiere aquella que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, debido a la alteración de sus funciones intelectuales o físicas.

---

<sup>13</sup> **Ibíd.**



“La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud, distingue entre las funciones del cuerpo (fisiológico o psicológico, visión) y las estructuras del cuerpo (piezas anatómicas, ojo y estructuras relacionadas). La debilitación en estructura o la función corporal se definen como participación de la anomalía, del defecto, de la pérdida o de otra desviación significativa de ciertos estándares generalmente aceptados de la población, que pueden fluctuar en un cierto plazo. La actividad se define como la ejecución de una tarea o de una acción.”<sup>14</sup>

Es la consecuencia de una deficiencia, sobre las actividades físicas, intelectuales, afectivo-emocionales y sociales" o también se la puede definir como toda restricción o ausencia debido a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

La Organización Mundial de la Salud. Define la discapacidad como la pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función, y que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento intelectual y física con respecto a la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social.

Las consecuencias de la discapacidad física dependen de la forma y profundidad con que alteran la adaptación del individuo al medio, puede ser

---

<sup>14</sup> Briceño. **Op. Cít.** Pág. 58.

definitiva o recuperable, en tanto susceptible de mejorar en ciertos aspectos o en fin, compensable mediante el uso de prótesis u otros recursos.

El grado de la discapacidad física leve, moderada, severa o muy severa, en relación cuantitativa con la disminución o alteración funcional, su evolución progresiva, estacionaria o regresiva y si es congénita o adquirida, puesto que las consecuencias en uno u otro caso han de ser diferente, como lo serán también las reacciones psicológicas del individuo y su entorno familiar. Se dice que una persona tiene una discapacidad si física o mentalmente tiene una función básica limitada respecto de la media o anulada por completo.

La evolución de la consideración social de los discapacitados físicos ha ido mejorando en cuanto a su adaptación y, sobre todo, a su percepción. Desde principios de la década de los años 80 se han desarrollado modelos sociales de discapacidad que añaden nuevas apreciaciones al término.

Se distingue entre un discapacitado cuya habilidad es objetivamente menor que la de la media y una persona con capacidades distintas de las normales, que, aunque por ello solo no representa ninguna ventaja o inconveniente, a menudo es considerado un problema debido a la actitud de la sociedad o el hecho de que los estándares están basados en las características medias o normales.

Este cambio de actitud ha posibilitado cambios en la comprensión de determinadas características físicas que antes eran consideradas como discapacidades.



“En la década de los 60, por ejemplo, los zurdos eran vistos como personas con anomalías. En las escuelas del mundo occidental, los niños zurdos eran obligados a escribir con la mano derecha y eran castigados si no lo hacían. Más tarde, en los años 80, se aceptó esta cualidad simplemente como una diferencia, una característica física.”<sup>15</sup>

Si determinadas herramientas como tijeras o sacacorchos son creadas sólo para diestros, una persona zurda se sentirá como un discapacitado físico: será incapaz de realizar ciertas acciones y deberá ser ayudado por otras personas, perdiendo su autonomía. Así pues, en la sociedad actual se cuida mucho la adaptación del entorno a las personas con discapacidades para evitar su exclusión social.

En 1992, se proclamó el 3 de diciembre Día Internacional de las Personas con Discapacidad, promueve la toma de conciencia y la adopción de medidas para mejorar la situación de las personas con discapacidad, así como para lograr igualdad de oportunidades.

Algunas condiciones que favorecen el incremento de las discapacidades son el envejecimiento de la población, la desnutrición, la niñez abandonada, pobreza extrema, fenómenos naturales.

El logro de una aceptable calidad de vida de las personas con discapacidad y su mantenimiento, requiere de acciones que van desde promoción de la salud,

---

<sup>15</sup> **Ibíd.**



prevención de discapacidad, recuperación funcional e integración inclusión social. La rehabilitación es un componente fundamental de la salud pública, siendo relevante para el logro de la equidad, pero también es un derecho fundamental y por lo tanto una responsabilidad social

El 13 de diciembre de 2006, las Naciones Unidas acordaron formalmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el primer tratado del sistema de derechos humanos del siglo XXI, para proteger y reforzar los derechos y la igualdad de oportunidades de las cerca 650 millones de personas con discapacidad que se estima hay a nivel mundial.

Desde sus comienzos, las Naciones Unidas han tratado de mejorar la situación de las personas con discapacidad y hacer más fáciles sus vidas. El interés de las Naciones Unidas por el bienestar y los derechos de las personas con discapacidad tiene sus orígenes en sus principios fundacionales, que están basados en los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de todos los seres humanos.

En 1976, la Organización de las Naciones Unidas lanza su Año Internacional para las Personas con Discapacidad para 1981, renombrado más adelante Año Internacional de las Personas con Discapacidad. En 1979 Frank Bowe fue el representante de las personas con discapacidad. La década de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, entre 1983 y 1993, ofreció un Programa Mundial de Acción Referido a Personas con Discapacidad.



Hoy muchos países han nombrado a representantes que son personas con discapacidad. Además en 1984 la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura Unesco aceptó la lengua de señas para la educación de niños y jóvenes sordos.

#### **4.2. Tipos de discapacidad en una persona**

Lingüísticamente, en algunos ámbitos, términos como discapacitados, ciegos, sordos, etc. pueden ser considerados despectivos, debido a que de esta manera se puede estar etiquetando a la persona. En dichos casos es preferible usar las formas personas con discapacidad, personas invidentes, personas con sordera, personas con movilidad reducida, pero en función de lo que .

##### **a. En función del tipo de anormalidad o excepcionalidad**

###### **Psíquicos**

- Auditivos
- Sensoriales
- Visuales

###### **Físicos:**

- Minusvalía por problemas especiales de salud. Cardiopatías, diabetes, epilepsia, tuberculosis.
- Por alteraciones motrices:



- Anomalías congénitas o adquiridas.
- Anomalías derivadas de enfermedades
- Parálisis neurológica

b. Según el momento de aparición

- Origen prenatal cromosómicas no hereditarias o congénitas:
  - Por factores orgánicos (enfermedades, infección)
  - Factores mecánicos (golpe)
  - Factores químicos (toma de fármacos)
  - Factores físicos (radiaciones)
  - Factores biológicos (vacunas)
- Por factores psíquicos (shock emocional)
- Origen perinatal
  - Trauma obstétrico (trauma relacionado con el parto)
  - Avitaminosis
  - Carencias
  - Carencias culturales, etc.



Origen postnatal Factores endógenos: - tipo endocrino

- Por alergias, etc.
- Parálisis, etc.

La legislación debe de asegurar que personas que padezcan de alguna discapacidad física tengan los mismos derechos humanos y civiles que los demás; esos derechos incluyen oportunidades iguales para trabajar. También tienen el derecho de recibir varios servicios y beneficios.

En algunas ocasiones se niegan servicios a una persona con discapacidades, lo que constituye una discriminación y violación a sus derechos, ya que sufre abuso o descuido. Entre las dificultades que conlleva una discapacidad, está el difícil acceso a sitios muy frecuentados, como lo son los bancos, colegios, universidades, supermercados, clínicas, etc.

#### **4.3. Dificultades de reinserción laboral por las personas con discapacidad**

A muchos años de vida democrática y de haberse firmado los Acuerdos de Paz Firme y Duradera, nuestro país ha alcanzado importantes avances en cuanto a mejorar los niveles de organización social y participación ciudadana.

Continúa siendo necesario el fortalecimiento de la sociedad civil para que consiga articularse y mejorar sus capacidades de propuesta y negociación ante el Gobierno u otros entes de poder, para enfrentar la situación de pobreza y



exclusión, que también constituyen los rasgos predominantes del contexto de las personas con discapacidad física.

La pobreza es más amplia que la falta de ingresos es una privación de muchas dimensiones. Ser pobre implica tener limitaciones para vivir una vida larga, saludable y creativa; para mantenerse informado; para tener un nivel de vida decoroso. También implica limitaciones a la dignidad, al respeto por uno mismo y por los demás. Hay dos razones inmediatas que explican el alto nivel de pobreza existente: el bajo ingreso per cápita y el elevado grado de desigualdad. La exclusión significa que hay grupos que ven limitado el disfrute de las oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas existentes en la sociedad, ésta se genera por medio de una diversidad de mecanismos, como la falta de posibilidades o mecanismos adecuados para la participación en la toma de decisiones que afectan al conjunto social.

Está vedado o limitado acceso a los servicios que mejoran las condiciones de vida de las personas y existen limitaciones en el acceso a información que podría aumentar las posibilidades de elección personal, así como la existencia de mecanismos de segregación basados en normas, prohibiciones y controles legales y o tolerados.

“Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el 27% de las personas con discapacidad física, la padece por causas congénitas. La enfermedad es causa de discapacidad en un 34% y los accidentes, laborales y de tránsito, son responsables por el 29% de la discapacidad. Esta realidad nos pone a todas y



todos como potenciales candidatos a padecer en el futuro de alguna discapacidad física. Según los datos del párrafo anterior, el 63% de las causas de la discapacidad física podrían evitarse con acciones preventivas, desde la perspectiva médica y a través de acciones que mejoren la convivencia y seguridad ciudadanas. El 78% de las personas con alguna discapacidad física no recibe atención especializada actualmente.”<sup>16</sup>

La Encuesta Nacional de Discapacidad no midió el impacto que tiene la delincuencia y la ola de violencia que azota al país, para la generación de alguna discapacidad física.

Las causas principales son la falta de dinero, el desconocimiento de la existencia de los servicios o inexistencia de éstos en la localidad, y la falta de motivación personal o de apoyo de la familia.

“No obstante que la legislación nacional e internacional tales como el Código de Trabajo y La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, además de que Guatemala ratificó en 1993, el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con alguna discapacidad física; y Las Normas Uniformes para la Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad Física (ONU 1993), y más recientemente el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de los Acuerdos de Paz, no existen políticas de capacitación, formación y promoción para el trabajo para estas

---

<sup>16</sup> **Ibíd.**



personas. La normativa específica también carece de artículos que protejan, y promuevan el derecho laboral de este sector de la población.”<sup>17</sup>

La labor y estrategias de las organizaciones privadas y de la sociedad civil, han sido insuficientes para mejorar la situación ocupacional y laboral de las personas con discapacidad física. “La accesibilidad al trabajo y otras actividades económicas, políticas y sociales, se ve limitada también por los obstáculos que encuentran en el entorno físico. Estas barreras impiden su accesibilidad también al mundo de la educación, la cultura y la vida social en general, creando verdaderas situaciones de discapacidad social.”<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Pacheco Taracena, María Leticia. **Informe final sobre trabajo, empleo, comunicación e información.** Pág. 56.

<sup>18</sup> Palencia Elizabeth. **Informe final sobre accesibilidad a espacios físicos, vivienda y transporte para las personas con discapacidad.** Pág. 21.



## CAPÍTULO V

### **5. El derecho al trabajo como derecho humano de las personas con discapacidad física**

Los empresarios no cuentan con la suficiente información en relación a las características de los minusválidos psíquicos y sus posibilidades de rendimiento laboral. Desconocimiento por parte del sector empresarial no sólo de esa realidad, sino del mismo sistema de apoyo y mejoras existentes de las personas con discapacidad, dificulta su contratación.

Es la primera cuestión que en relación con el personal se le plantea a la empresa; selección que ha de darse tanto para la entrada del personal en la empresa como para afectar el personal admitido a los distintos puestos de trabajo a cubrir.

Es de concientizarse, que acceder a un empleo en la actuales circunstancias económicas, era bastante complicado para cualquier persona, más lo es para los que padecen algún tipo de discapacidad, ya sea física, psíquica o sensorial.

La creciente competitividad del mercado de trabajo tiende a marginar a los colectivos menos favorecidos. Además de la propia minusvalía, las personas discapacitadas deben superar no sólo las tradicionales barreras arquitectónicas, sino las barreras psicosociales, tales como la sobre protección familiar, los déficits educativos y de formación o las secuelas que todo ello genera en la



personalidad del sujeto, que afectaran en su desarrollo o inserción al mercado laboral.

### **5.1. Calificación de los puestos de trabajo en una empresa**

El proceso de selección de personal es aquel en el que se decide si se contratará o no a los candidatos encontrados en la búsqueda realizada previamente. Esta selección tiene distintos pasos como lo es determinar si el candidato cumple con las competencias mínimas predeterminadas para el puesto de trabajo.

Se busca evaluar las competencias relativas de los candidatos que pasaron la etapa anterior, por medio de evaluaciones técnicas y psicológicas para asignar un puntaje a las evaluaciones efectuadas en el punto anterior, en función del puntaje, decidir a quién se le ofrecerá el puesto.

Cuando se planifica este proceso se debe tener en cuenta la importancia de la confiabilidad en los instrumentos de medición de las capacidades de los posibles candidatos, como los títulos obtenidos, la trayectoria laboral, entrevistas, etc.

La validación entre los resultados de las evaluaciones a las cuales se les asignó un puntaje y la habilidad concreta para hacer el trabajo, busca realizar el proceso de selección de personal se deben diseñar distintas pruebas y tests confiables donde el postulante demuestre si es capaz de realizar el trabajo. A



su vez, estos instrumentos deben validarse en cuanto a los contenidos de conocimientos que los postulantes deben tener y en cuanto a la práctica, en la aplicación de esos contenidos. De esta forma se puede resaltar que no es posible que un método de selección sea válido si no es confiable.

En cuanto al reclutamiento y selección como primer paso para el reclutamiento debe surgir una vacante. El departamento de Recursos Humanos debe decidir si es necesario contratar a una persona por temporada, por contrato, a tiempo parcial o completo. Luego de tomada la decisión, se da a conocer la vacante del puesto para atraer a individuos con las características necesarias para este.

Para escoger la persona más capacitada para el puesto de trabajo, casi siempre, se le hace dos entrevistas en las que se conoce mejor al candidato y se decide si es el correcto para el puesto que solicita y se contrata o no.

La situación laboral en Guatemala limita en gran parte las posibilidades de que una persona con discapacidad encuentre un trabajo, ya que no hay suficientes puestos de trabajo disponibles, entonces el empleador al momento de necesitar contratar a alguien aprovechándose de la oferta de mano de obra que sobrepasa en demasía la demanda de ésta, a quien menos va a tomar en cuenta a la hora de contratar va a ser una persona discapacitada.

Las personas discapacitadas se encuentran con una serie de obstáculos para conseguir un empleo, entre ellos la falta de un transporte público adecuado para movilizarse de sus hogares a sus lugares de trabajo, la falta de capacitación



para desempeñar un puesto de trabajo, la falta de educación, entre las más importantes; situación que psicológicamente les hace sentirse inútiles y emocionalmente frustradas porque no tienen los medios necesarios para valerse por sí mismos y así poder formar una familia y tener una vida independiente.

La Constitución Política de la República en la parte conducente del Artículo 53 establece que: “El Estado garantiza la protección de los minusválidos, y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.”

Precepto que no se cumple porque vemos personas con alguna discapacidad que se dedican a mendigar para agenciarse de fondos para subsistir, porque solo para eso le alcanza, a pesar de que la exposición de motivos también en su parte conducente establece que no puede condenárseles a la pérdida de un derecho adquirido legalmente bajo el argumento de que no cumplió determinado requisito.

Otra manera que existe para cubrir una vacante existente es reubicando a alguno o varios de los empleados de distintas maneras, como transferidos con promoción o ascendidos. La política salarial es el conjunto de orientaciones, basadas en estudios y valoraciones, encaminadas a distribuir equitativamente las cantidades presupuestadas para retribuir al personal en un período de tiempo determinado, de acuerdo con los méritos y eficacia de cada uno. En general, la retribución percibida varía con arreglo a la dificultad del puesto de trabajo, con la oferta y la demanda, con la habilidad, responsabilidad y



educación requerida para su ejercicio, etc. Estas generalizaciones son ciertas, pero no sirven para aplicarlas a casos concretos y obtener retribuciones específicas.

Se han creado varios sistemas de evaluación, como el sistema de graduación de puestos: supone que varias personas, por lo general en reuniones de comité, evalúen las descripciones de los puestos de trabajo y los gradúen en orden de importancia para la empresa. Entonces, se fijan las retribuciones de algunos puestos dentro de la escala y se interpolan los restantes.

Esta además el sistema de clasificación: implica la implantación de grados o clases de trabajos en los cuales se ajustan los puestos. Se usa poco en la empresa y sí en cambio, en la administración pública.

El sistema de comparación de factores, consiste en evaluar cinco factores para cada puesto: requisitos mentales, pericia, requisitos físicos, responsabilidades y condición de trabajo.

Una vez determinadas las cantidades monetarias para cada factor, se puede determinar el sueldo sumando todas esas cantidades para obtener la retribución total.

El sistema de puntos, es el método más común. Se analizan los puestos evaluando la cantidad de pericia, esfuerzo, responsabilidad, condiciones del puesto etc., involucrados en cada uno de ellos. En vez de usar cantidades



monetarias para determinar la valoración de cada factor, como se hace en el sistema de comparación de factores, se utilizan puntos para determinar esas ponderaciones.

La capacitación en el área de trabajo es fundamental para la productividad. Este es el proceso de adquirir conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que mejorarán el desempeño de los empleados en sus tareas laborales. La buena capacitación puede traer beneficios a las organizaciones como mejorar su imagen y la relación con los empleados, además de que aumenta la productividad y calidad del producto. Para los empleados, también hay beneficios como el aumento en la satisfacción del empleo y el desarrollo de sentido de progreso. La capacitación es una de las mejores maneras para establecer mejores empleados dentro de la compañía y mejorar notablemente su desempeño.

## **5.2. El trabajo como valor social**

Trabajar es una forma de estar en sociedad, es ser reconocido como persona útil, es decir, cuando trabajamos, estamos o somos socialmente reconocidos. Para la persona adulta, trabajar es la forma más normal de vivir en una sociedad como la nuestra. El trabajo sigue siendo de manera indiscutible, uno de los principales elementos de los que dispone la persona para participar en la vida social.



Por otra parte, la disponibilidad de recursos económicos es una condición básica para estar en sociedad. Salvo disponibilidades económicas heredadas, o golpes de fortuna, el trabajo es la única fuente estable de ingresos. Es por ello por lo que disponer de un trabajo se manifiesta a la vez como síntoma y medio posibilitador de integración social.

La reducción e incluso carencia de ingresos, acompañada de la falta de empleo tienen una consecuencia primordial de apartamiento de la participación social, de exclusión y de segregación. No trabajar, no indica solo el no poder consumir o no tener medios, es mucho más: es no tener acceso, no poder participar socialmente de forma adecuada. Trabajar, es, ser socialmente aceptado, reconocido, valorado.

La condición de parado actúa como un estigma, como un factor de exclusión. En el marco de esta reflexión, nos encontramos con un importante grupo de personas tradicionalmente distantes del mercado laboral. Nos referimos a las personas codificadas como minusválidas. Aquellas cuya discapacidad les añade dificultades para poder incorporarse, aunque lo deseen, al mercado laboral.

Históricamente esta situación procede de una etapa en el que la inactividad de la persona con discapacidad era bien vista, estaba aceptada tradicionalmente. La familia centraba su esfuerzo en facilitar al máximo un medio acogedor sobreprotector que, en ocasiones, se ha revelado como una de las principales barreras para la autonomía de las personas discapacitadas. En algunos casos puntuales, incluso, se llegaba a prácticas de ocultamiento de las personas



discapacitadas, por entender que la presencia de las discapacidades era la consecuencia de alguna acción o comportamiento indebido, o de un castigo y, por tanto, se percibía y era interiorizado como un estigma para la propia familia.

### **5.3. Desventajas para las personas con discapacidad física**

Las limitaciones con las que se enfrentan las personas con alguna discapacidad y que en muchas ocasiones se dan dentro de los mismos centros de trabajo, son diversas, tales como la falta de rampas de acceso adecuadas en aceras, edificios de servicios públicos y centros de recreo o entretenimiento. La ausencia de semáforos adaptados que permitan a los no videntes saber cuándo pueden cruzar una calle. Para esto, se utiliza un pito. La falta de ascensores adaptados para personas con limitaciones físicas y no videntes.

Es una realidad que los colegios o instituciones especializadas en la rehabilitación y preparación de discapacitados están concentrados en el área metropolitana.

La realización de trámites engorrosos para la obtención de pensiones especiales para discapacitados y por montos insuficientes para la manutención de una persona con limitaciones físicas.

En materia educativa la dificultad para implementar adecuaciones curriculares en centros educativos para personas con algún grado de discapacidad. Las personas con discapacidad tienen escasas oportunidades de integrarse y



participar en la sociedad guatemalteca, debido a tres factores muy importantes que son los altos niveles de analfabetismo, desempleo y pobreza

La condición de discapacidad aún está fuertemente estigmatizada dentro de la sociedad: se niegan oportunidades de trabajo porque no se considera capaz a la persona; porque no reúne las cualidades estéticas que den una buena imagen de la empresa. En otros casos, la oportunidad de trabajo se da caritativamente o como mecanismo de descarga moral.

Los servicios especializados son escasos y centralizados, con mayor presencia en la Ciudad de Guatemala. Para una persona con discapacidad y su familia, el poder ser atendida en un servicio de habilitación, rehabilitación, médico o de cualquier otra índole, representa contar con los recursos económicos suficientes para trasladarse de la localidad hasta la institución que brinda el servicio.

En cuanto a la infraestructura y transporte la reglamentación y los manuales de accesibilidad a espacios físicos y medios de transporte son poco conocidos por las autoridades ediles y los gremios que tienen que ver con la construcción y el transporte.

Por ello, es muy importante que adquieran consciencia de que las personas con discapacidad también forman parte de la sociedad, y que para llevar una vida digna, precisan de las adaptaciones a los edificios, plazas, calles, avenidas y demás espacios públicos así como al transporte colectivo. Respecto al acceso a la justicia en el caso de las personas con discapacidad, debe resaltarse que



en su mayoría desconocen cuáles son sus derechos y obligaciones, pero lo mismo sucede con los operadores de justicia.

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

Hasta la segunda mitad del siglo XX fue difícil que la sociedad reconociera que los discapacitados tenían las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población; por ello seguía existiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida.

Existían empresarios que se resistían a dar trabajo o promocionar a discapacitados, propietarios que se negaban a alquilarles sus casas y tribunales que a veces privaban a los discapacitados de derechos básicos como los de custodia de los hijos. En las últimas décadas esta situación ha ido mejorando gracias a cambios en la legislación, a la actitud de la población y a la lucha de los discapacitados por sus derechos como ciudadanos e individuos productivos.

Los discapacitados, en el ejercicio de sus derechos, han luchado por establecer los siguientes principios: ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre discapacidades; conseguir que la sociedad realice



cambios que les permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y social, facilitar el acceso con sillas de ruedas al transporte público, a edificios y a espectáculos y finalmente y, en la medida de lo posible, integrarse con la población capacitada.

El movimiento a favor de los derechos de los discapacitados ha encontrado una cierta oposición en grupos que consideran un coste prohibitivo realizar los cambios necesarios. Además, la ausencia de instalaciones que facilitarían la integración de los discapacitados en la vida pública es utilizada a veces por las personas capacitadas como excusa para ignorar este tema.

Algunos países han promulgado una detallada legislación a este respecto pero otros muchos no lo han hecho. Debido a las prácticas discriminatorias, las personas con discapacidad tienden a vivir en la sombra y al margen de la sociedad y, como resultado, sus derechos no se toman en consideración. Se necesita una norma universal jurídicamente vinculante para asegurar que los derechos de las personas con discapacidad se garanticen en todo el mundo.

Las Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993), adoptadas por las Naciones Unidas, sirven de legislación modelo para algunos países. Se trata de normas básicas destinadas a dar a las personas con discapacidad las mismas oportunidades que a cualquiera. No obstante, las normas uniformes no son un instrumento jurídicamente vinculante, y los defensores de las personas con discapacidad



advierten que sin una convención no se puede exigir el cumplimiento de las obligaciones.

Las dificultades del disminuido para su incorporación al trabajo no son totalmente achacables a las propias limitaciones del sujeto, sino que influyen también las características del medio laboral. En un tipo de economía agraria, las pequeñas unidades de producción ofrecían a todos, deficientes mentales incluidos, un puesto de trabajo.

Con la industrialización, se eleva el nivel de exigencia y aumenta el número de individuos incapaces de adaptarse a esta situación. Además un sistema productivo guiado por el concepto del beneficio económico no puede estar, en principio, interesado en el problema laboral de los deficientes, mientras busque la máxima rentabilidad, sin cambiar otros presupuestos.

Los discapacitados son considerados, en general, como el grupo con mayores problemas de empleo de entre los de necesidades especiales, mujeres, jóvenes, mayores de cuarenta y cinco años y ello debido a ideas preconcebidas sobre su aptitud para el trabajo, a la ausencia en el mercado laboral de instalaciones especiales, o una formación inadecuada y a la persistencia de obstáculos para la realización de su trabajo, aún cuando muchos de ellos pudieran superarse.

Disponer de un trabajo remunerado es uno de los principales criterios para determinar la madurez del ciudadano, el estatus social, a la vez que



entendemos que es el instrumento imprescindible para encontrarse realizado a través de su autonomía personal, económica y familiar y, en definitiva, es el camino reconocido para la promoción social.

El mundo de la discapacidad, entendiéndolo en términos extensivos a todas las personas con limitaciones físicas, sensoriales y mentales- se ha caracterizado por los cambios y variaciones en la terminología, en la etiquetación y en la estereotipación de las personas, así como en el proceso de atención a las mismas.

Es un campo complejo por la heterogeneidad de términos, conceptos, sujetos implicados, objetivos perseguidos, criterios utilizados, modelos de análisis y estrategias de intervención.

La terminología expresa la evolución de las actitudes profesionales y sociales, pero los cambios de nombre, no modifican los prejuicios, se encuentran diversos términos, entre los que destacan los de lisiados, tullidos, impedidos, inútiles, inválidos, desvalidos, mutilados, minusválidos, deficientes, incapacitados, discapacitados.

La mayoría de los términos utilizados para la concepción y clasificación de la discapacidad, a pesar de ser representativos de concepciones médicas, psicológicas, educativas o sociales ya superadas o inadecuadas para los tiempos actuales, siguen utilizándose por un número considerable de profesionales. Es sorprendente comprobar hoy la frecuente falta de rigor o



actualidad en el uso de denominaciones, etiquetas o diagnósticos. El principio de normalización se enfoca en el simple hecho de que una persona tenga una característica negativamente valorada no significa que esté justificado el aislarle de la vida comunitaria o el asignarle unas condiciones de vida que no sean tan buenas como las que se ofrecen a un ciudadano típico.

La sociedad debe intentar equilibrar las características personales que son contempladas de manera negativa, con otras que sean contempladas de manera positiva.

El principio de normalización puede ser de sentido común, pero no resulta una práctica común. La gente con deficiencia mental y otras deficiencias significativas se benefician de la implicación del principio de normalización porque personalmente corre un importante riesgo de ser devaluada por nuestra sociedad.

Aunque la devaluación comienza en los ojos de los demás, las expectativas sociales pueden dar lugar que las personas se devalúen a sí mismas y actúen de acuerdo con esto. Una consecuencia corriente de la devaluación social es la discriminación.

La gente que es devaluada es susceptible de ser tratada de forma injusta y poco equitativa. En nuestra sociedad las personas deficientes, se encuentran en unas condiciones de: estar desempleadas o subempleadas, ser excluidas, por costumbre, de muchos de los derechos ciudadanos, la devaluación social puede



llevar a la inadaptación, por la cual una persona se acomoda a estereotipos ampliamente difundidos. A la persona minusválida psíquica, la etiqueta se convierte en una sentencia de por vida, en cierta forma, le está vedado su desarrollo.

#### **5.4. La integración social laboral de la persona discapacitada**

La integración social de la persona con deficiencia pasa porque cada persona sea aceptada y comprendida en el contexto social tal como es, con sus diferencias, teniendo la oportunidad de participar en cualquier ámbito.

La educación y el trabajo, son los campos básicos en los que se está desarrollando la integración de las personas con discapacidad. La integración es un proceso social, hay que tener en cuenta al individuo y la sociedad, tanto a las personas con discapacidades como a su entorno, los efectos discapacitantes de la deficiencia y las desventajas sociales que lleva asociadas.

Una parte importante del proceso de rehabilitación está fuera de los programas al depender sobre todo de la actitud de la sociedad para ofrecer la igualdad de oportunidades y de participación a las personas con discapacidad.

Por todo ello es importante, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad del entorno, la disponibilidad en materia de ayudas técnicas. La independencia económica es, hoy por hoy, en nuestra sociedad, el factor fundamental para la construcción de una identidad social autónoma. Para la mayoría de las



personas la forma económica más frecuente de obtener ingresos, es a través del trabajo. La actividad laboral permite a las personas con o sin discapacidad, además de su independencia económica entrar en un proceso de normalización que es la forma más importante de integración social real, además, el trabajo aumenta la autoestima de las personas al sentirse útiles y activas.

El trabajo constituye para cualquier individuo, un pilar básico en su vida personal y social. Por ello aunque sea muy brevemente, vamos a referirnos a la significación del trabajo en la sociedad actual y a las dificultades que encuentran los minusválidos para acceder a él.

Con la buena voluntad de los empleadores para generar empleo rentable y para contar con dirigentes adecuados que obtengan el éxito en la gestión de las personas discapacitadas.

En el trabajo hay una amplia gradación, desde la mera liberación del aburrimiento hasta profundos goces, según la índole del trabajo y las aptitudes del trabajador. La mayor parte del trabajo que tienen que realizar casi todo el mundo no es interesante por sí mismo, pero aún en este caso son muchas sus ventajas.

La población en general sobre los derechos humanos de las personas discapacitadas un bajo porcentaje considera que los mismos si son respetados en el ámbito laboral de Guatemala, aludiendo algunos de ellos que son las oportunidades la base sobre la cual no se puede reflejar que los mismos sean



tratados con justicia, siendo evidente en alto porcentaje que la población se encuentra realista ante la situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Por otra parte la población entrevistada reflejó que aun cuando se conoce el derecho laboral como tutelar de los trabajadores, la misma no se encuentra acorde a la realidad social ya que los mismos son excluidos y son víctimas de tratos degradantes como seres humanos, estableciéndose también que al referirse de la exclusión es porque no existe la infraestructura necesaria para ellos, no se refieren directamente al trato como discapacitados.

Importante es que las personas consideran que al optar a cargos o empleos determinados las personas con discapacidad se encuentran en desventaja en relación a la posición de una persona físicamente normal, y que ello se refleja independientemente del nivel académico que pueda tener la persona discapacitada.

Las entrevistas reflejaron además que la población en general considera importante que aun con la legislación vigente relacionada con el tema de personas con discapacidad es necesario fortalecer la existente e instituir dentro del mismo derecho laboral un capítulo en específico sobre el tema, resguardando con ello los intereses de las personas discapacitadas, ya que aun cuando existe legislación en donde se establece una serie de obligaciones para el sistema de justicia y ministerios en general, la realidad de la situación se encuentra por separado de lo efectivo que estas sean.



La población considera que si existe interés de las instituciones sobre la situación de las personas discapacitadas en Guatemala, argumentando que solo existen dos problemas en relación a los derechos de estos y eso es porque la legislación no es efectiva o porque no existen los fondos necesarios para tratar el tema estudiado.

La rentabilidad económica de la integración laboral del disminuido, se deben preguntar si los puestos de trabajo que se asignan al discapacitado, tienen una dotación adecuada al rendimiento del trabajador, o si por el contrario se trata de actividades ocupacionales con poca utilidad.

En el trabajo hay una amplia gradación, desde la mera liberación del aburrimiento hasta profundos goces, según la índole del trabajo y las aptitudes del trabajador.

La mayor parte del trabajo que tienen que realizar casi todo el mundo no es interesante por sí mismo, pero aún en este caso son muchas sus ventajas. La primera es que llena horas del día sin que tengamos que preocuparnos de lo que hemos de hacer.

Parece pues que trabajar es algo deseable, independientemente de la recompensa pecuniaria que acarrea. Si se consulta cualquier estadística sobre el paro, incidiendo en el colectivo de personas con minusvalías, siempre se encuentra que el número de personas discapacitadas en paro es abrumadoramente mayor que el resto de la población.



La falta de acceso a la educación y la formación, los prejuicios respecto a la incapacidad de los discapacitados para trabajar, la carencia de servicios de asistencia y la ausencia de una legislación favorable al respecto, contribuyen a que se registren estos elevados índices de desempleo.

Para un trabajador en silla de ruedas, por ejemplo, los problemas de transporte y la simple falta de accesibilidad a los centros de trabajo pueden impedir su consideración para el desempeño de un puesto o su incorporación al mismo tras quedarse discapacitado.

Existe la necesidad de buscar el pleno desarrollo de las personas con discapacidad, el derecho a optar a plazas de trabajo, no a través de la preponderancia imponente y poderosa de la empresa, sino desde una condición a priori de las políticas de Estado, y a la luz de la urgencia e importancia del respeto de los derechos sociales de los discapacitados pero no sólo por el respeto de esos derechos sociales, sino también de los derechos y garantías constitucionales.

El empresario e incluso el Estado como ente patronal, no ha comprendido que el hombre que trabaja y que tiene alguna discapacidad, no pierde su condición de tal ni siquiera en el tiempo y lugar de trabajo, por ello sigue siendo sujeto de los demás derechos que le reconocen las leyes, afirmación esta que posee una serie de derivaciones, razón por la cual debe garantizarse el derecho a emplearse en alguna entidad del sector público o privado, no como facultad del patrono de otorgar el empleo o no, sino como obligatoriedad de crear



actividades dentro de la empresa que puedan ser desarrolladas por discapacitados, generando empleo.

A continuación se transcribe el artículo en la forma en que se encuentra redactado en el Decreto 135-96 del Congreso de la República y a continuación, se hará referencia a la reforma que debe realizarse, proponiendo la redacción del mismo..

**Artículo 13.** Las instituciones públicas y las privadas deberán proveer a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo a y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes.

El Estado de Guatemala, como política pública de empleo a favor de los trabajadores minusválidos y su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido, debe promover que las entidades públicas en sus diferentes departamentos, secciones o unidades, así como las empresas privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cuarenta personas, tienen la obligación de emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior a dos (2).

En las pruebas selectivas para el ingreso en los puestos de la Administración Pública, así como de las Entidades Privadas del sector productivo del país, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, según las condiciones requeridas para cada puesto de trabajo. Las



condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes en caso de duda, se someterán a una evaluación del Consejo Nacional para la atención a personas con discapacidad y su dictamen será vinculante.





## CONCLUSIONES

1. En materia laboral la legislación guatemalteca, contiene una serie de elementos protectores del trabajador y de las condiciones de resguardo de derechos humanos de las personas que padecen de alguna discapacidad física, siendo indiscutible que de la ley escrita a la aplicación de la misma existe un enorme abismo que no permite que los principios inspiradores y protectores del derecho laboral sean aplicados de acuerdo a la realidad de la sociedad guatemalteca.
2. La legislación guatemalteca carece de mecanismos idóneos tendientes a la protección del trabajador discapacitado, siendo evidente el incumplimiento en primer término de las obligaciones del mismo, como en segundo término de la legislación guatemalteca, la cual carece de procedimientos legales para certificar la violación de los derechos laborales del trabajador.
3. Por parte de las instituciones del Estado, no se cumple con la legislación que ordena la protección de las personas con discapacidad, debido a la falta de presupuesto que permita poder cubrir las necesidades y prioridades de este grupo vulnerable de la sociedad.





## RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe velar por el pleno cumplimiento de la legislación laboral y del fortalecimiento de todos los factores protectores y de resguardo de los derechos laborales, aplicando correctamente los preceptos legales, con la finalidad de disminuir el enorme abismo que no permite que los principios inspiradores y protectores del derecho laboral sean aplicados de acuerdo a la realidad de la sociedad guatemalteca y las personas con discapacidad física.
2. Que el Organismo Legislativo, se fortalezca en relación a mecanismos idóneos tendientes a la protección del trabajador discapacitado, siendo necesario con ello fortalecer la legislación para el cumplimiento de las obligaciones de respeto a los derechos humanos y no exclusión de este sector con la finalidad de hacer más efectiva la misma.
3. El Estado de Guatemala tiene que consolidar el sistema de justicia y entidades relacionadas con la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad física, cumpliendo con el mandato constitucional y de derecho laboral, considerando la necesidad de fortalecer o reformar la legislación existente en base a la realidad social de exclusión de las personas con discapacidad.





**ANEXO**

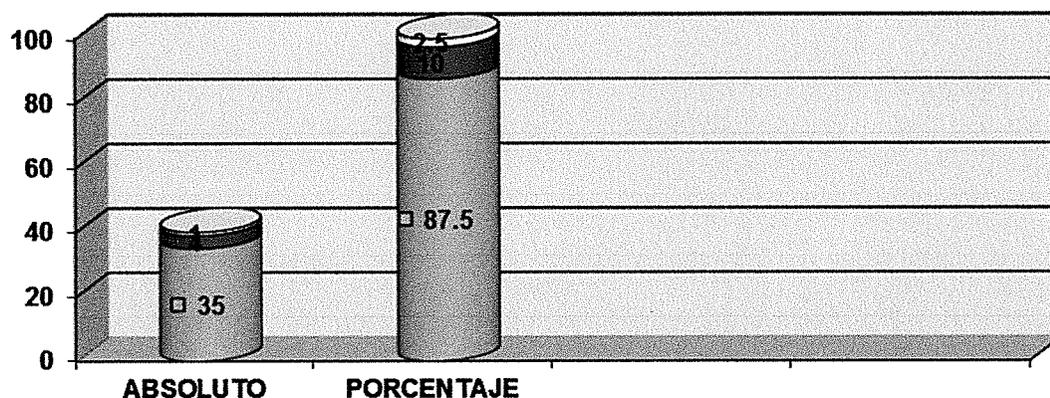


**ANEXO  
PRESENTACIÓN DE DATOS  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
ENCUESTAS PROFESIONALES Y PARTICULARES.**

**Número de Profesionales, Particulares y/o Estudiantes: 40**

1. ¿Considera usted que se respetan los derechos de las personas discapacitadas en el ámbito laboral de Guatemala?:

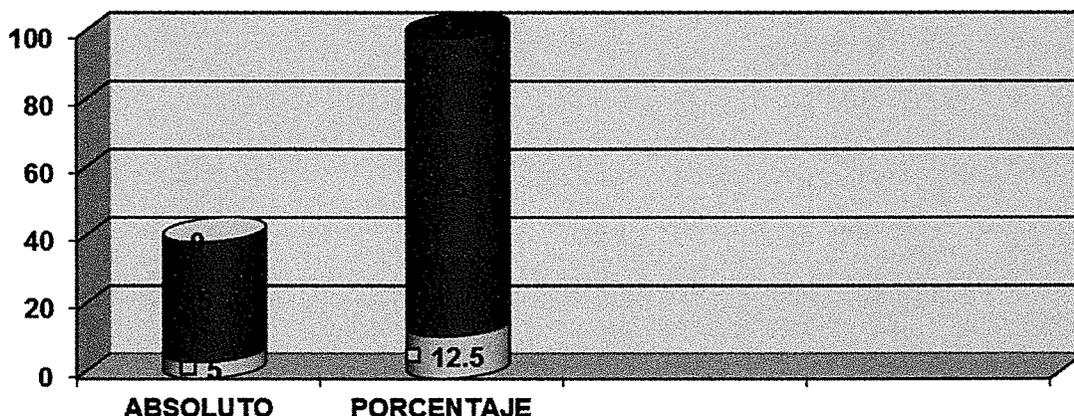
<b>Alternativa</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>SI</b>	04	10%
<b>NO</b>	35	87.5%
<b>NO CONTESTARON</b>	01	2.5%
<b>TOTALES</b>	40	100%



**INTERPRETACIÓN.** De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 04 de ellas que representan el 10% indicaron que si se respetan los derechos de las personas discapacitadas en el ámbito laboral de Guatemala; 35 personas más que representan el 87.5% de nuestra muestra señalaron que lo mismo no es así y por último una persona que representa el 2.5% restante de esta muestra no contestó la interrogante.

2. ¿Considera usted que en Guatemala el derecho laboral es tutelar de los trabajadores y que en materia de personas con discapacidad la misma se encuentra acorde a la realidad social de exclusión de la cual son víctimas?:

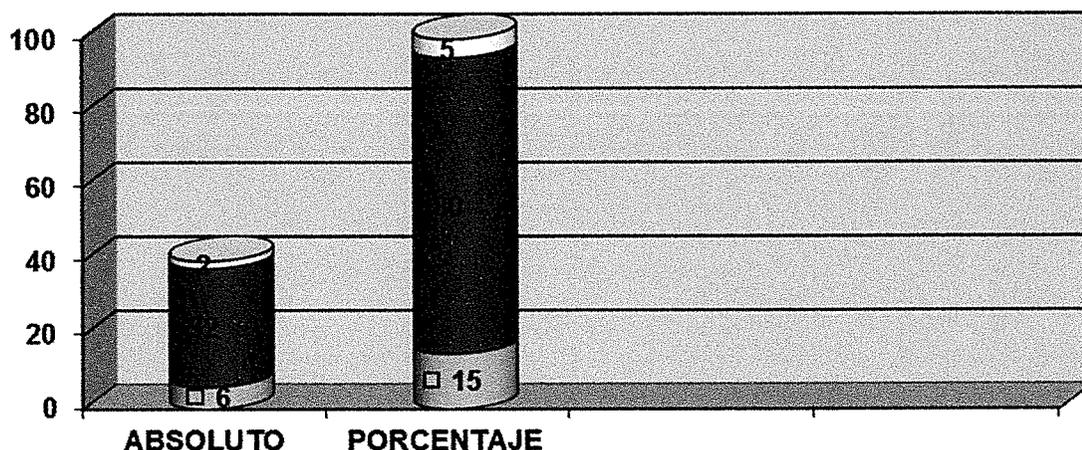
Alternativa	Absoluto	Porcentaje
SI	05	12.5%
NO	35	87.5%
NO CONTESTARON	00	00%
TOTALES	40	100%



**INTERPRETACIÓN.** De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 5 de ellas que representan el 12.5% de la población indicaron que si consideran que en Guatemala el derecho laboral es tutelar de los trabajadores y que en materia de personas con discapacidad física la misma se encuentra acorde a la realidad social de exclusión de la cual son víctimas, pero 35 personas más que representan el 87.5% del total de nuestra muestra, consideran que en Guatemala nuestro derecho laboral no se encuentra acorde a la realidad de los discapacitados.

3. ¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y las personas físicamente normales al momento de optar a un cargo o empleo?:

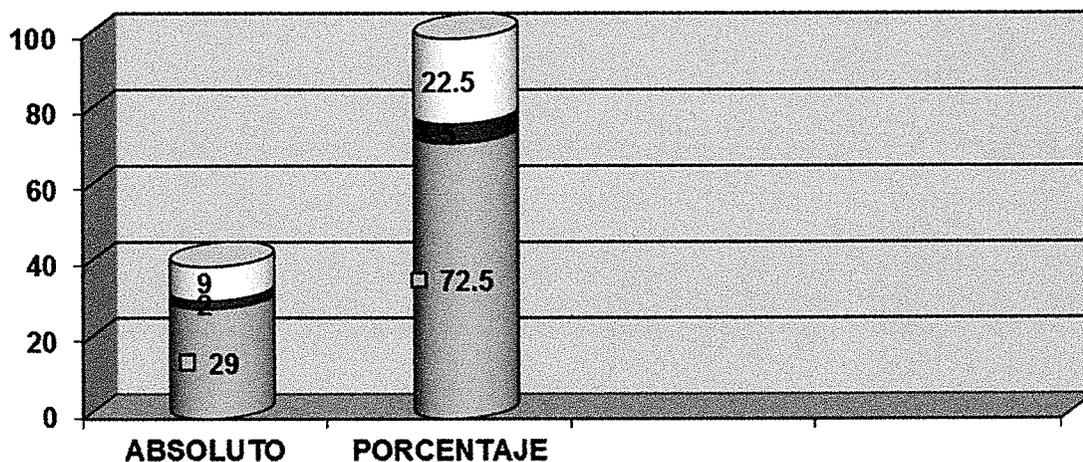
Alternativa	Absoluto	Porcentaje
SI	06	15%
NO	32	80%
NO CONTESTARON	02	05%
TOTALES	40	100%



**INTERPRETACIÓN.** De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 06 de ellas que representan el 15% indicaron que existe igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y las personas físicamente normales al momento de optar a un cargo o empleo; 32 personas más que representan el 80% indicaron que no es así y 02 personas que representan el 5% no respondieron a la pregunta.

4. ¿Considera usted importante que aun con la legislación vigente relacionada con el tema de personas con discapacidad es necesario fortalecer la existente y instituir dentro del mismo derecho laboral un capitulo en específico sobre el tema en mención?:

Alternativa	Absoluto	Relativo
SI	29	72.5
NO	02	5
NO CONTESTARON	09	22.5
TOTALES	40	100

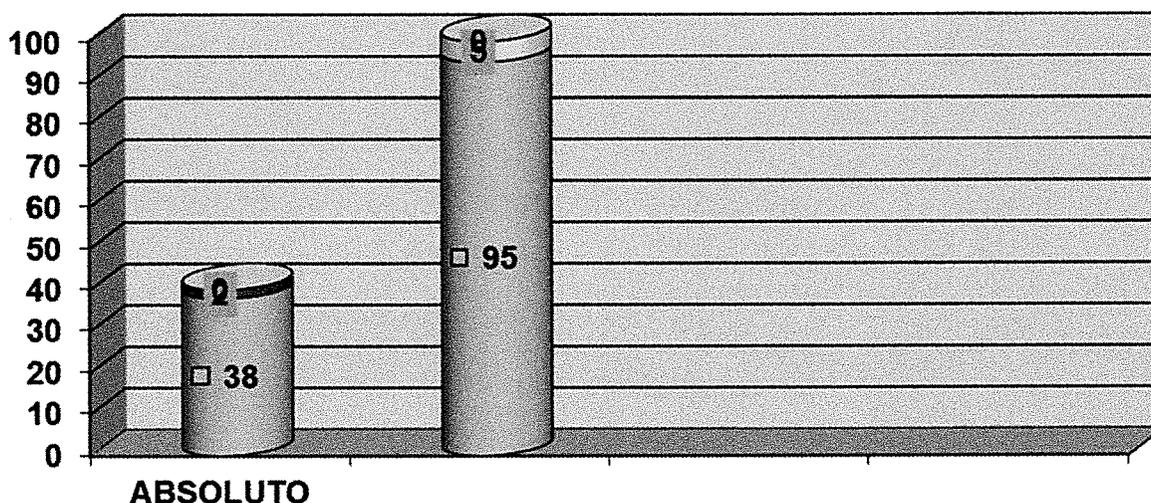


**INTERPRETACIÓN.** De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 29 de ellas que representan el 72.5% indicaron que es importante que aun con la legislación vigente relacionada con el tema de personas con discapacidad es necesario fortalecer la existente y instituir dentro del mismo derecho laboral un capitulo en específico sobre el tema en mención, 02 personas más que representan el 5% de nuestra muestra señalaron que no es y 09 personas más que completan la totalidad de nuestra muestra, no respondieron a la pregunta.



5. ¿Cuál considera usted que es el principal factor por el cual las instituciones gubernamentales y no gubernamentales no cumplen con su función de protección y respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad?:

Alternativa	Absoluto	Porcentaje
<b>NO EXISTE UN LEGISLACION EFECTIVA</b>	38	95%
<b>NO TIENEN SUFICIENTES FONDOS</b>	02	5%
<b>NO LES IMPORTA EL TEMA</b>	--	--
<b>TOTALES</b>	40	100%



**INTERPRETACIÓN.** De la población encuestada de 40 personas que representan el 100% de la muestra; 38 de ellas que representan el 95% indicaron que la falta de efectividad de la legislación es el principal factor por el cual las instituciones gubernamentales y no gubernamentales no cumplen con su función de protección y respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad, mientras que 02 personas más que representan el 5% del total de nuestra muestra señalaron que radica en que carecen de fondos para dicha función.





## BIBLIOGRAFÍA

- BRICEÑO Alberto. **Manual de derecho de trabajo**. México: Ed. La Fuente, 1988.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L., tomo II.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano**. México: ed14<sup>ta</sup>. Ed Porrúa. S.A. Tomo I, 1999.
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. México: Ed. San Marcos, 1998.
- GRANT, BLUE Y HARPHAM. **La fuerza incluyente del desarrollo humano**. Guatemala: (s.e.), 2000.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: (s.e.), 2008.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1983.
- PLÁ RODRÍGUEZ. Américo. **Ajuste económico y política laboral**. México: Ed. Hardcover. Centro de Estudios Regionales Andinos, San Bartolomé de las Casas, (s.f.)
- PALENCIA Elizabeth. **Informe final sobre accesibilidad a espacios físicos, vivienda y transporte para las personas con discapacidad**. Guatemala: (s.e.), 2005.
- PACHECO TARACENA, María Leticia. **Informe final sobre trabajo, empleo, comunicación e información**. Guatemala: (s.e.), 2005.
- PIC, Paul. **Traité élémentaire de la législation industrielle**. París: ed. 6a. Ed. Arthur Rousseau, 1930.
- SANDOVAL, Oswaldo. **La ley procesal del trabajo**. Chile: Ed. Editor, 1996.



SOPENA, Ramón. **Diccionario Enciclopédico Ilustrado Sopena**. Barcelona, España: Ed. Ramón Sopena, S.A., 1982.

WALKER LINARES. Francisco. **Nociones elementales de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Nacimiento. 1956.

[www.deguate.com/MinisteriodeTrabajoyPrevisiónSocial](http://www.deguate.com/MinisteriodeTrabajoyPrevisiónSocial). (Consultado el 10 de julio de 2018).

### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

**Código de Trabajo**. Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, 1941

**Ley del Organismo Judicial**. Congreso de la República de Guatemala, 1982.

**Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.

**Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre**. Aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá Colombia, 1948.

**Convención Americana sobre los Derechos Humanos**. 1969 ratificada por Guatemala, 1970.

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**. Asamblea General de las Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1996, Decreto 69-87 del Congreso de la República de Guatemala, 1987.