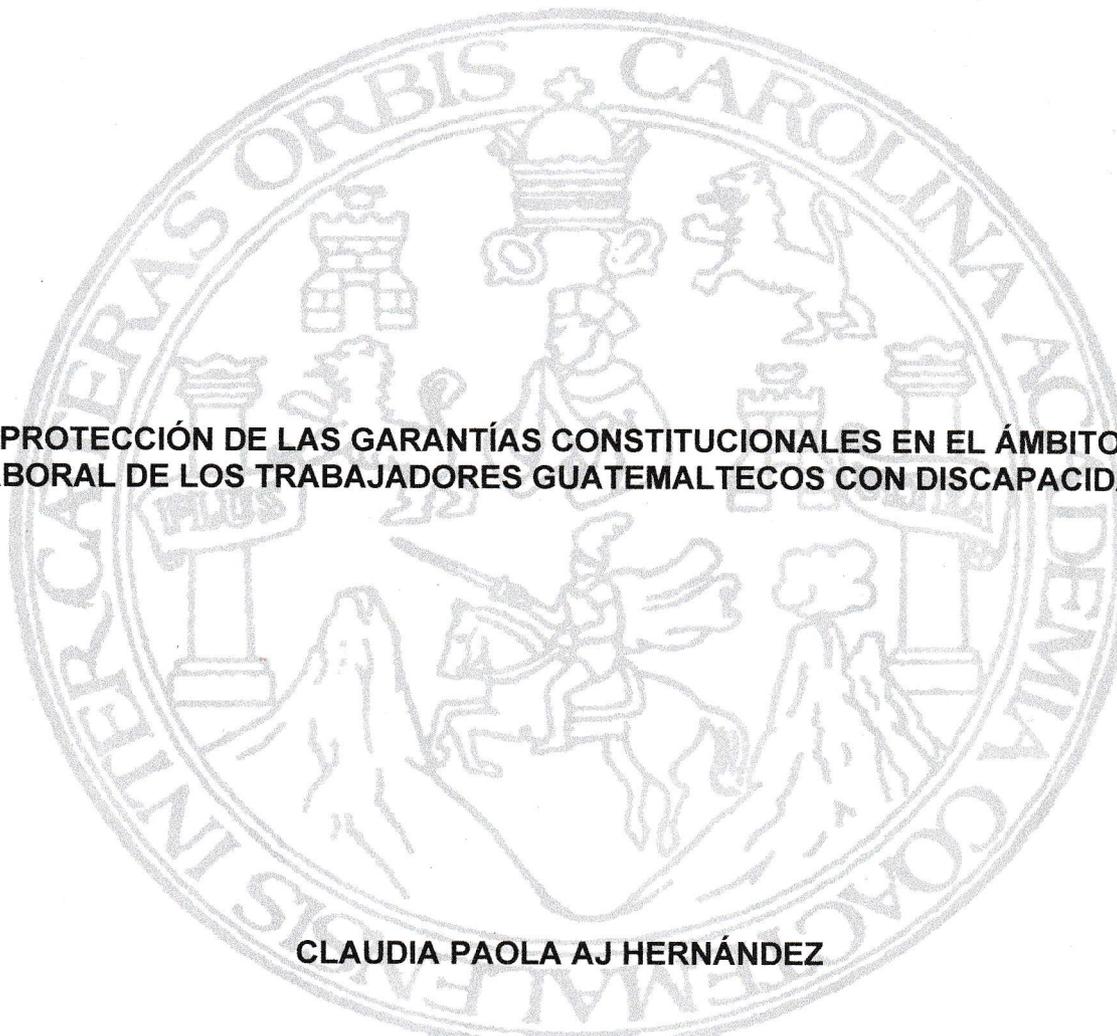


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a king on horseback, holding a sword and a shield. Above the king is a crown. To the left and right of the king are two lions rampant. The entire scene is set within a circular border containing the Latin text "UNIVERSITAS CAROLINA GUATEMALENSIS INTER CAETERAS ORBIS CAROLINAE ACADEMIA COACENSIS".

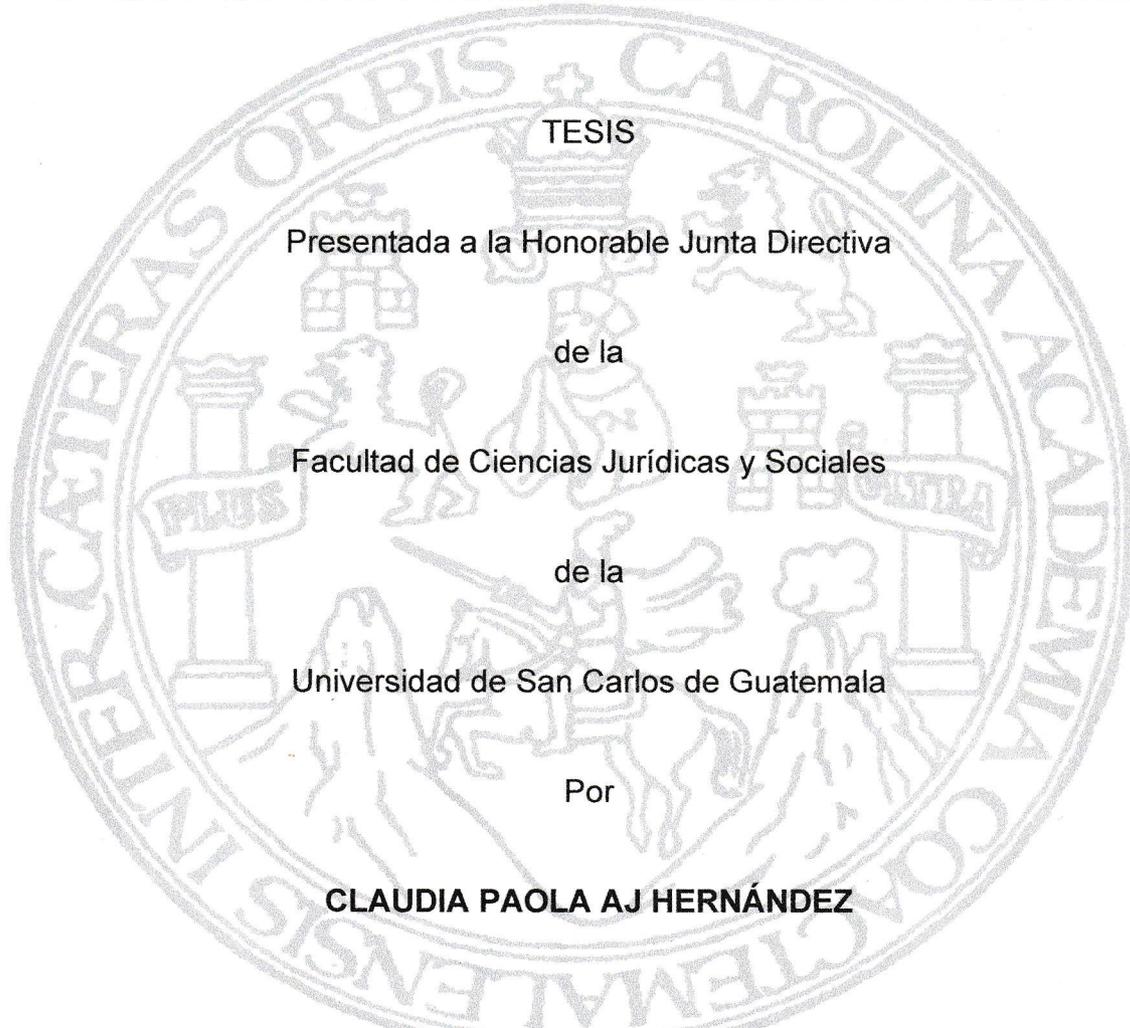
**PROTECCIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ÁMBITO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS CON DISCAPACIDAD**

CLAUDIA PAOLA AJ HERNÁNDEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

**PROTECCIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ÁMBITO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS CON DISCAPACIDAD**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CLAUDIA PAOLA AJ HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2024

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

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

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



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 20 de mayo de 2022.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **CLAUDIA PAOLA AJ HERNÁNDEZ** con carné 201501509 intitulado: **PROTECCIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS CON DISCAPACIDAD.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



AFCV

Fecha de recepción 28 / 11 / 2023 (f)

Asesor(a)
 (Firma y sello)

Carlos Enrique Aguirre Ramos
 ABOGADO Y NOTARIO

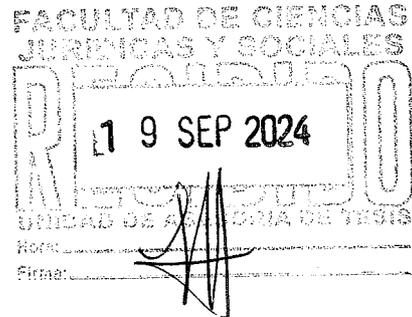


LIC. CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 19 de septiembre del año 2023

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



Distinguido Doctor:

De conformidad con el nombramiento de fecha veinte de mayo del año dos mil veintidós, como asesor del trabajo de tesis de la alumna **CLAUDIA PAOLA AJ HERNÁNDEZ** intitulado: **“PROTECCIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS CON DISCAPACIDAD”**, procedí a asesorar a la estudiante en las modificaciones que se estimaron pertinentes y declaro que no me une ningún parentesco dentro de los grados de ley con la alumna referida, por lo que emito opinión tomando en cuenta lo siguiente:

- a) El trabajo de investigación realizado es un aporte científico y técnico con un amplio contenido jurídico y doctrinario, siendo el objeto de desarrollo y análisis del trabajo de investigación de tesis la protección de las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores discapacitados.
- b) La metodología utilizada en la realización del trabajo de investigación, fue acorde al desarrollo de los capítulos. En la introducción y conclusión discursiva, se utilizaron los métodos analítico y sintético, así como se aplicaron los métodos deductivo e inductivo.
- c) En relación a los objetivos se señaló la importancia de proteger las garantías constitucionales de los trabajadores con discapacidad. La hipótesis planteada quedó comprobada, toda vez que el trabajo realizado por la sustentante señala los efectos jurídicos que informan la protección de las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores con discapacidad.
- d) Los métodos y técnicas de investigación empleados fueron los indicados y permitieron entender los elementos que analiza la estudiante, así como los criterios técnicos y jurídicos que le dan fundamento a cada argumento.
- e) La contribución científica del tema es de importancia y basada en un contenido de actualidad. En cuanto a la conclusión discursiva, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y refleja el adecuado nivel de síntesis jurídico con el verdadero objeto del tema. La bibliografía utilizada para la elaboración de la tesis ha sido la adecuada.

**LIC. CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ABOGADO Y NOTARIO**



Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Asesor de Tesis
Colegiado 3,426

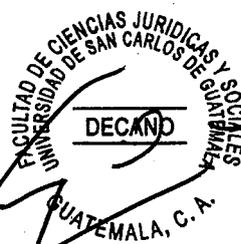


D.ORD.OCT. 21-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante CLAUDIA PAOLA AJ HERNÁNDEZ, titulado PROTECCIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS CON DISCAPACIDAD. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Por guiar mi vida, concederme salud, sabiduría e infinitas bendiciones, y darme el privilegio de culminar esta etapa de formación académica y profesional.

A MI MADRE:

Josefina Hernández Duque, por su amor incondicional, por ser mi soporte y ejemplo de lucha, determinación y valentía. Gracias por tu esfuerzo y sacrificios que me permitieron llegar hasta aquí.

A MI PADRE:

Jaime Ronaldo Aj Cano, por su apoyo y confianza. Quien, me ha enseñado a seguir adelante a pesar de las adversidades, y fue fuente de inspiración para la elaboración de este trabajo de tesis.

A MI FAMILIA:

A Gretel, por ser mi ejemplo a seguir, mi confidente y mi guía terrenal. A mi demás familia, por su cariño y apoyo a lo largo de mi vida; y a los ángeles que me acompañan desde el cielo, les dedico también este triunfo.

A:

La Universidad de San Carlos De Guatemala, mi alma mater, por el honor de pertenecer a esta casa de estudios, a quien debo mi formación como profesional.



PRESENTACIÓN

La investigación se llevó a cabo en la ciudad capital de la República de Guatemala durante los años 2021-2023 y es eminentemente cualitativa, siendo su naturaleza jurídica pública y para su desarrollo se utilizaron en específico el derecho constitucional y derecho laboral. Se fundamentó la importancia de que el Estado guatemalteco proteja las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores guatemaltecos con discapacidades, con la finalidad de que las dependencias estatales asuman la obligación de exigir el cumplimiento de esas garantías por parte del patrono.

El objeto de estudio fue dar a conocer la importancia de que la Inspección General de Trabajo proteja las garantías constitucionales de los trabajadores con discapacidad, mientras que los sujetos de estudio fueron los trabajadores guatemaltecos con discapacidades.

El aporte realizado fue establecer que la Inspección General de Trabajo debe crear una Inspectoría específica cuya función sea llevar un registro de los lugares en los cuales existen trabajadores discapacitados o minusválidos, para supervisar de manera permanente que el patrono se encuentre cumpliendo con las garantías constitucionales que favorecen a los trabajadores con discapacidades.



HIPÓTESIS

Para evitar que el Estado guatemalteco continúe incumpliendo con la protección de las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores guatemaltecos con discapacidades, al permitir que los patronos no cumplan con la aplicación de los derechos laborales mínimos que establece la Constitución Política de la República, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe implementar un registro de los lugares en los cuales existen trabajadores discapacitados o minusválidos, para supervisar de manera permanente que el patrono esté cumpliendo con las garantías constitucionales que favorecen a los trabajadores con discapacidades.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue comprobada, para lo cual se utilizaron los métodos analítico, deductivo, inductivo y sintético, a partir de que se demostró que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Inspección General de Trabajo, debe implementar un registro de los lugares en los cuales existen trabajadores discapacitados o minusválidos, para supervisar de manera permanente que el patrono esté cumpliendo con las garantías constitucionales que favorecen a los trabajadores con discapacidades.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Importancia.....	1
1.2. Evolución histórica.....	4
1.3. Conceptualización.....	8
1.4. Tipos de trabajo.....	11
1.5. El mercado laboral.....	15

CAPÍTULO II

2. Garantías constitucionales laborales.....	21
2.1. Derecho a un salario mínimo.....	24
2.2. Derecho a la sindicalización.....	27
2.3. Prohibición al trabajo forzado.....	30
2.4. Derecho a la igualdad salarial y no discriminación.....	32
2.5. Limitación de la jornada laboral.....	34
2.6. Derecho a la seguridad social.....	36
2.7. Derecho al trabajo.....	39

CAPÍTULO III

3. La discapacidad.....	41
3.1. El problema de la discapacidad.....	41
3.2. Clases de discapacidad.....	43
3.3. Derechos de las personas con discapacidad.....	46



3.4. Tratamiento de discapacidades físicas.....	50
3.5. Inclusión de las personas con discapacidad.....	52

CAPÍTULO IV

4. La protección de las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores guatemaltecos con discapacidad.....	55
4.1. La insuficiente implementación de legislación específica.....	57
4.2. Obstáculos a los trabajadores con discapacidad.....	60
4.3. Implementación de políticas públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad.....	63
4.4. Protección de las garantías constitucionales en el ámbito laboral mediante la creación de la Inspectoría General de los trabajadores con discapacidad.....	65
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77



INTRODUCCIÓN

La investigación se justifica porque en la actualidad el Estado guatemalteco no ha establecido mecanismos legales ni institucionales que permitan garantizar que los patronos cumplan con las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores guatemaltecos con discapacidades, lo cual, hace que para esta población con discapacidad esas garantías constitucionales sean derecho vigente pero no positivo y perjudica su derecho a la igualdad en las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta sus capacidades especiales.

Trabajo es la actividad de carácter físico que llevan a cabo las personas ya sea como un deber o actividad dependiente de la profesión, necesidades y deseos de una amplia comunidad. Es de gran importancia debido a que es una condición básica y esencial de la vida humana, así como una fuente de bienes y servicios que satisfacen las necesidades vitales.

El trabajo decente para las personas con discapacidad es frecuentemente denegado en particular a las mujeres quienes se enfrentan a grandes barreras que les dificultan el disfrute de la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad enfrentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y se encuentran en un riesgo bien elevado de protección social insuficiente, la cual es clave y fundamental para la reducción de la pobreza extrema.

El objeto general fue determinar la importancia de la protección de las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores guatemaltecos con discapacidades, para evitar que los patronos les vulneren constantemente sus derechos a partir de que el Estado guatemalteco no ha establecido mecanismos legales ni institucionales para garantizar que se cumplan estas garantías especialmente en los lugares de trabajo que no son nada amigables para los trabajadores con capacidades especiales.



El informe final consta de cuatro capítulos, siendo el primero, relacionado con el trabajo, importancia, evolución histórica, conceptualización, tipos de trabajo y mercado laboral; el segundo, analizó las garantías constitucionales laborales: derecho a un salario mínimo, derecho a la sindicalización, prohibición al trabajo forzado, derecho a la igualdad salarial y no discriminación, limitación de la jornada laboral, derecho a la seguridad social y derecho al trabajo; el tercero, indicó la discapacidad, el problema de la discapacidad, derechos de las personas con discapacidad, tratamiento de discapacidades físicas e inclusión de las personas con discapacidad; el cuarto, estudió la protección de las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores guatemaltecos con discapacidad.

Los métodos utilizados fueron el analítico, el deductivo, el inductivo y el sintético, los cuales permitieron ordenar la información sobre la discapacidad, el derecho laboral, la obligación estatal de garantizar los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados sobre derechos humanos ratificados por Guatemala, a partir de lo cual, se redactó el informe final de tesis, se sometió a prueba la hipótesis, que fue debidamente comprobada y se alcanzaron los objetivos definidos en el plan de investigación.

Como resultado del informe final se le recomienda a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social implementar un registro oficial de los lugares en los cuales existen trabajadores discapacitados o minusválidos, para supervisar de manera permanente que en estos centros de trabajo el patrono esté cumpliendo con las garantías constitucionales que favorecen a los trabajadores con discapacidades.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

El trabajo tiene relación directa con el ser humano en virtud que a través del avance de las civilizaciones se ha generado naturalmente en los intercambios en la interioridad de la sociedad, siendo el mismo el que mediante la generación de riqueza indica el desarrollo de las sociedades y el sustento de las personas. La definición de trabajo ha cambiado a lo largo de la historia por la aparición de elementos como el salario y las jornadas laborales que regulan las condiciones de trabajo, siendo cambiante en cuanto a la antigüedad que era una obligación de los miembros de la sociedad para obtener avances en la civilización como la construcción de edificios, agricultura para alimentar a los pobladores y el servicio de las autoridades en el seguimiento de sus instrucciones atendiendo las necesidades del grupo.

1.1. Importancia

Los factores culturales, sociales, económicos y tecnológicos han sido cambiantes en el avance de la especie humana, por lo que consecuentemente se observan variaciones en las modalidades de trabajo en relación con las necesidades, así como facilidades que los cambios le imponen a las condiciones laborales. El trabajo es una característica de todas las civilizaciones, ya que es a través de la aplicación de fuerza humana que se logra generar mejores condiciones de vida, siendo esto un objetivo de todo conglomerado de



personas, en virtud de favorecer integralmente a todos los habitantes, evitando esfuerzos en la realización de algunas tareas, debido a que existen trabajadores que avanzan y le facilitan a los demás la obtención de sus resultados.

De forma generalizada el trabajo se puede establecer como toda actividad de carácter físico o mental que realiza un individuo con el objetivo de generar bienes o servicios a otro individuo. El trabajo es una acción humana que se estructura en la sociedad, que es regulada con las normas laborales y direccionada por un patrono hacia un objetivo determinado, siendo este el cumplimiento de las obligaciones para dar funcionamiento a las empresas en el ámbito privado y al Estado es de carácter público. La realización de esta actividad se encuentra asociada directamente al percibimiento de una remuneración, la cual, consiste en una compensación económica que es entregada por obra determinada, así como mensualmente a los trabajadores para que estos tengan la capacidad económica de obtener otros productos que les permiten su subsistencia.

“El trabajo en la antigüedad no se encontraba relacionado con una remuneración. En algunas sociedades antiguas el trabajo era una obligación de carácter social, religiosa o familiar, sin obtener un pago a cambio derivado que a través de la categorización de productos de cualquier que se facilitaban los demás elementos que se requerían para desarrollarse plenamente en la civilización que se encontraban, además de la remuneración que fue surgiendo con la existencia de la moneda y el dinero, lo cual, es un concepto relativamente nuevo en comparación de la historia”.¹

¹ Carretero Miramar, José Luis. **El trabajo**. Pág. 89.



Desde el punto de vista social el trabajo es un elemento inminente en la sociedad, ya que crea roles de funcionamiento de las personas en los grupos de personas, generando de esta manera tendencias en el comportamiento, identidad y estatus social derivado que unos trabajos son mejor remunerados que otros.

El trabajo en la sociedad es un elemento que crea clases sociales en virtud de que dependen de las remuneraciones que obtengan ciertas personas para su posición en la sociedad, así como sus capacidades económicas. El trabajo es un elemento positivo en todo aspecto ya que permite el avance de los diversos territorios debido a que se mejoran sus condiciones de vida individuales o generales.

El trabajo permite que los países avancen económicamente de forma generalizada, es una necesidad común en todos los territorios el establecimiento de mayores empleos en virtud que se manejan tasas de desempleo elevadas por la falta de oportunidades laborales, lo que contiene consecuencias sociales diversas como la pobreza y la violencia. Por tal razón se convierte en una obligación del Estado en promover condiciones que favorezcan la inversión de empresas que operan multinacionalmente y que son fuentes de empleo grandes cuando se instalan en los territorios, mejorando la economía del sector donde se posicionan, ya que los habitantes obtienen oportunidades y salario.

“El trabajo además de ser un sector económico y social es un elemento relevante en la psicología individual de cada persona, a razón de que le brinda mejor autoestima, motivación a los seres humanos y un sentido de propósito a la vida de las personas. El ser



categorizado como productivo en la sociedad, así como en las familias de cada uno de los trabajadores es una finalidad que se manifiesta como un objetivo en los demás ámbitos que se desenvuelven los seres humanos. En el sector educacional los individuos se someten al cumplimiento de los requisitos estudiantiles con el propósito de mejorar sus condiciones personales y de esta manera poder optar a mejores empleos, que les permitan obtener los recursos suficientes para sostener una vida digna”.²

1.2. Evolución histórica

El trabajo a lo largo del tiempo ha sido parte de varias fases de las relaciones humanas, dependiendo de la civilización en la que es manifestado. Cada influencia en los cambios de estructura social y en las formas de producción, desde la antigüedad hasta la actualidad han previsto cambios en las clases de trabajo existentes, en su forma y en el significado de cuáles son las condiciones que se deben cumplir para que sea categorizada una actividad como trabajo. Es por esto que es un elemento que ha acompañado siempre a la humanidad que no va a poder ser inexistente en el futuro, ya que es el único medio con el que cuentan los seres humanos para progresar como especie.

La historia del trabajo comienza en las primeras sociedades agrícolas, donde la subsistencia y el desarrollo eran escasos debido a que por ser pocos los seres humanos en cada agrupación, estos debían centralizar sus actividades en la garantía del alimento el cual es el principal elemento de supervivencia humana junto con el agua. Este período de

² Morales Ortega, Javier Arnulfo. **Derecho al empleo y servicios**. Pág. 107.



la historia del trabajo comenzó hace diez milenios con la revolución agrícola donde los seres humanos descubrieron la posibilidad de abandonar la práctica de ser nómadas y establecerse en un territorio por encontrar las herramientas para producir sus elementos por medio de la agricultura, cambiando la manera en la que los humanos se organizaban.

El trabajo agrícola fue la base de las primeras civilizaciones como la mesopotámica, la comunidad acentuada en el Egipto y el Valle del Indo. Durante la época agrícola de la civilización humana los seres humanos no trabajaban por una remuneración económica, sino que las personas realizaban labores con el objetivo de satisfacer las necesidades básicas inicialmente de sus familias y consecuentemente de las comunidades a las que pertenecían. En estas sociedades el trabajo era dividido atendiendo las funciones del género y la edad de los habitantes, siendo los hombres los encargados de las labores donde se aplicaba el esfuerzo físico como la agricultura y la caza, mientras que las mujeres desempeñaban labores domésticas y la recolección de alimentos.

Posteriormente, en la era feudal a través de las sociedades feudales generadas en la Edad Media cambiaron las condiciones de trabajo por existir mejoras en las manifestaciones sociales en cuanto al descubrimiento de mayores tecnologías que perfeccionaban las condiciones de vida de los seres humanos. Es por esto que el trabajo atendiendo las relaciones de la época entre las personas tomó una forma jerárquica y estructurada. En Europa el feudalismo estableció un sistema en el cual los campesinos y los denominados siervos trabajaban la tierra de los señores feudales a cambio de que estos les brindaran protección junto con el derecho de cultivar parcelas de su dominio para su sustento.



“En la época feudal, el trabajo no era categorizado como lo es en la actualidad que es una serie de acciones dirigidas hacia el beneficio personal, sino más bien como un elemento de responsabilidad ante la sociedad y una obligación hacia los señores feudales que eran los poseedores de las tierras por reparticiones de los gobernantes de la época. Este modelo de trabajo fue común en muchas regiones del mundo, aunque con variaciones locales dependiendo del territorio en el cual se desempeñaban, siendo característica de las comunidades europeas variando a las prácticas observadas”.³

En este milenio con la desaparición de los feudos, con el apareamiento y reconocimiento de los países como los conocemos en la actualidad o entidades similares, cambiaron las relaciones de las personas, ya no encontrándose dispuestas de ser pertenecientes a un individuo por la reparación de las tierras, generando conflictos sociales que fueron direccionando la posesión de los medios de producción hacia diversos grupos de personas y no los selectos por los grupos de poder. Con estas condiciones se genera la Revolución Industrial donde por el avance de las tecnologías, el trabajo de los seres humanos es acompañado de herramientas creadas por el humano denominadas máquinas, las cuales reemplazaban el trabajo manual de los seres humanos por utilizar elementos que facilitaban el esfuerzo físico, creado a través de esta tecnificación de fábricas.

Las fábricas son espacios donde se centralizan los trabajadores para operar de manera conjunta con los elementos tecnológicos que permiten el incremento de la capacidad de producción. El trabajo en la época de la Revolución Industrial a pesar de ser menos forzoso

³ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo I**. Pág. 97.



de igual manera tomó una forma negativa, ya que las fábricas utilizaban a los trabajadores en jornadas laborales largas y agotadoras en donde no existía respeto hacia su calidad de seres humanos, siendo en el período de la Revolución Industrial donde se comenzó a recompensar económicamente a los trabajadores por medio de un salario.

Este período fue determinante para el cambio de las condiciones salariales como se le conoce en la actualidad por la introducción de una compensación económica que le fijaba un valor a las actividades humanas.

Además, surgieron divisiones contundentes en el trabajo como la separación del trabajo físico del intelectual, siendo los obreros los encargados de los trabajos que necesitaban capacidad física para lograr la productividad de las fábricas, mientras que los intelectuales centralizaban sus acciones en la creación o mejora de las herramientas tecnológicas de trabajo, así como la implementación de mecanismos a través de instrucciones que favorecieran los resultados económicos de las empresas que operaban en esta época, lo cual trajo consigo de igual manera en esta división la especialización de algunos individuos en tareas específicas.

En el siglo anterior, la tecnología continuó avanzando por aparecer descubrimientos humanos relevantes para la sociedad, así como para el trabajo, especialmente con la aparición de nuevas industrias como la tecnología de la información y la comunicación. A través de esta época denominada la era del conocimiento surgió la época del trabajador, donde se manifestó que el trabajo de las personas dependía más de las habilidades



intelectuales y conocimientos especializados que de la capacidad física para realizar tareas de fuerza.

Este cambio en las necesidades de las empresas de contratar trabajadores más especializados se vio reflejado en sociedades más desarrolladas por experimentar incrementos en el sector de los servicios, cambiando la estructura económica que comenzó a depender más del trabajo físico y del conocimiento, ya que los seres humanos desarrollaron la capacidad de crear máquinas que no necesitan la utilización de esfuerzo físico para la creación de los productos, sino únicamente operarios que dan instrucciones a las máquinas a través de tecnologías como la computación.

1.3. Conceptualización

El trabajo en Guatemala es un concepto fundamental de la economía, así como de la estructuración social del país. La conceptualización del trabajo en el contexto guatemalteco requiere una introducción a todos los elementos relacionados con la sociedad, debido a la diversidad de carácter étnico, económico y social que caracteriza la Nación.

La misma se fundamenta en sentidos históricos de la creación del país a través de su independencia junto con elementos que se han ido desarrollado como fenómenos sociales. Es de importancia que se indique que el trabajo ha sido en la historia de Guatemala una actividad indispensable a pesar de los diversos cambios que ha sufrido el país en las



etapas de su creación y evolución. “La conceptualización del trabajo se encuentra íntimamente ligada a la historia colonial del país y a la organización social que dejó en las relaciones económicas del país. Durante la época de la colonia en el país por la corona española, el trabajo se encontraba estructurado en torno a los sistemas de explotación como las encomiendas y el repartimiento, el cual inducía a los trabajadores pertenecientes a los grupos indígenas a laborar en condiciones de servidumbre a los colonizadores, marcando bases de economía eminentemente agrícolas y extractivas en las relaciones laborales”.⁴

Con el logro de la independencia en el año 1821, únicamente se determinó de manera teórica en virtud que las relaciones laborales continuaron operando de igual manera que en la etapa de la colonia en Guatemala, siendo los miembros pertenecientes a las encomiendas de la corona, los cuales crearon las condiciones legales o la inexistencia de las mismas para continuar con el poder en el territorio guatemalteco y de esta manera poder seguir extrayendo recursos que eran requeridos en su lugar de origen, creando la cultura de la exportación y dependencia de la agricultura en las actividades económicas guatemaltecas y consecuentemente en las relaciones laborales, basándose principalmente en al exportación de café y banano hacia Europa.

Las grandes plantaciones y fincas establecidas posterior a la época de la independencia de Guatemala necesitaban favorecerse de mano de obra que no representara una erogación económica representativa para los ingresos de los propietarios, por lo que se

⁴ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 107.



desarrollaron métodos de trabajo como los jornaleros y campesinos, donde la mayoría eran de las comunidades indígenas aledañas de las tierras. Esta necesidad de mano de obra en trabajo forzoso ocasionó condiciones de trabajo difíciles para los guatemaltecos en virtud que eran víctimas de jornadas extensas y salarios bajos. Las condiciones de aprovechamiento de las comunidades se observan en la actualidad por las profundas desigualdades económicas y sociales que persisten en la historia moderna.

Con la industrialización a nivel global, se generan efectos como la globalización donde se introducen los elementos tecnológicos al territorio guatemalteco, donde comenzaron a surgir nuevas formas de empleo en sectores como la manufactura y los servicios, especialmente en las zonas urbanas donde no existe territorialidad suficiente para realizar labores de carácter agrícola, por lo que a través de estas nuevas oportunidades se mejoraron significativamente las condiciones laborales para la mayoría de los trabajadores, aunque continuaron enfrentando problemáticas como condiciones precarias y bajo ingreso.

En la actualidad el trabajo en Guatemala cuenta con mejoras en cuanto a las condiciones laborales y la importancia que le brinda el mercado laboral al trabajo intelectual, por la introducción de necesidades extranjeras al país que han permitido la especialización de la mano de obra guatemalteca, aunque se han generado condiciones negativas de carácter moderno como lo es el trabajo informal, donde no opera el respeto a los reconocimientos jurídicos realizados por el ordenamiento legal guatemalteco sobre la realización de actividades que se encasillan en la denominación jurídica de trabajo, por lo que la mayoría de la población no cuenta con estos beneficios laborales, seguridad social y son ajenos a



las condiciones laborales reguladas, afectando particularmente a los sectores más vulnerables como vestigio de los abusos cometidos en la época colonial. El sector formal del trabajo representa una menor parte de las actividades laborales en Guatemala en comparación con la totalidad de empleos existentes en el país.

Estas actividades se centralizan en empresas privadas, instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales. Este sector del empleo cuenta con mejores reconocimientos legales y condiciones adecuadas para realizar sus labores en contraposición al sector informal, aunque en el sistema formal del trabajo persisten problemas como los salarios bajos y la falta de oportunidades de crecimiento personal que existen. La discriminación es un inherente a los dos sectores de trabajo más grandes que existen en el país que son el formal y el informal, donde persiste el juzgamiento de un individuo por los patronos debido a características como la discapacidad, género, etnia, creencia religiosa y opinión política, donde no se toman en cuenta las funciones que puede tener el individuo.

1.4. Tipos de trabajo

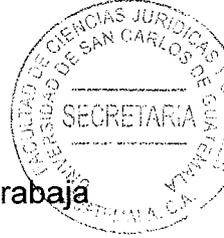
El trabajo al ser una actividad fundamental de los seres humanos para su desarrollo integral se divide en diferentes formas, en las cuales puede ser ejecutado a pesar de que la característica en común de todas es la realización de una actividad intelectual o física, las divisiones más fundamentales son las siguientes:

- a) Trabajo formal: es el sector del trabajo caracterizado por contar con regulaciones en todas sus manifestaciones alrededor del sector laboral. Este tipo de trabajo cuenta con elementos que permiten que los trabajadores tengan sus derechos claramente establecidos, como el seguro social, seguro de salud, vacaciones, bonificaciones y protección contra despidos injustificados generando la permanencia de los trabajadores en los puestos de trabajo por temporalidades más largas.

El trabajo formal se registra ante las autoridades administrativas en materia laboral como lo es la Inspección General de Trabajo donde se remiten los contratos de trabajo para su registro. Estos empleos suelen ofrecer mayor estabilidad y mejores condiciones laborales, así como beneficios posteriores como la jubilación.

- b) Trabajo informal: en contraposición al trabajo formal es aquél que no se encuentra regulado por la legislación laboral, por lo que sus trabajadores no gozan del respeto a los derechos fundamentales existentes en cuanto a los reconocimientos jurídicos realizados por el ordenamiento legal interno guatemalteco. Este tipo de trabajo incluye actividades como el comercio ambulante, trabajos temporales sin contrato y otras ocupaciones que no están registradas oficialmente.

La economía informal es consecuencia de la falta de oportunidades laborales, aunque ofrece mayor flexibilidad que las jornadas laborales pertenecientes a la regulación laboral de manera ordinaria, expone a los trabajadores a condiciones inestables y a una falta de protección legal por parte de las autoridades laborales.



- c) Trabajo dependiente: en el trabajo dependiente o subordinado, la persona trabaja bajo la característica de trabajo en seguimiento de las instrucciones extendidas por el patrono. Este es el que define las tareas, el horario y las condiciones de trabajo, siendo parte fundamental de las relaciones formales de carácter laboral, donde existe una relación laboral establecida a través de un contrato, los trabajadores dependientes como beneficio obtienen mayor estabilidad y acceso a los derechos laborales, aunque se encuentran sujetos a jerarquías dentro de las empresas o el Estado y a menor flexibilidad en cuanto a la carga de trabajo ya que sus funciones se encuentran debidamente aceptadas al inicio de la relación laboral.
- d) Trabajo independiente: en este tipo de trabajo la persona no se encuentra bajo una relación de subordinación sino que trabaja por su cuenta propia, los trabajadores establecidos en este método de trabajo pueden ser emprendedores o dueños de pequeños negocios conteniendo el beneficio de que pueden gestionar su tiempo y carga de trabajo, aunque estos disfrutan de una mayor autonomía en cuanto a las decisiones, enfrentan riesgos ya que no siempre pueden agenciarse de ingresos seguros, siendo habitual este tipo de trabajo en el ámbito profesional.
- e) Trabajo manual: “Es todo el tipo de trabajo que se centraliza en que las actividades que realice el trabajador serán ocupando esfuerzos físicos para el logro de las tareas asignadas por los patronos. Este trabajo se delimita en la actualidad en sectores como la construcción, la agricultura, la manufactura y el transporte. El trabajo manual requiere habilidades específicas por parte de los trabajadores, aunque basta



que estos se especialicen mediante la experiencia o la realización de cursos menos dificultosos que los estudios profesionales. Este tipo de trabajo es más extenuante y puede reflejarse en riesgos para la salud física. En la sociedad moderna no deja de ser necesario para el funcionamiento de las industrias, aunque ha sido la tendencia el reemplazarlo por las máquinas y automatización”.⁵

- f) Trabajo intelectual: es una manifestación laboral moderna en la cual se realiza la contratación de trabajadores por el uso de sus habilidades mentales, análisis y creatividad. Este trabajo se presenta principalmente en sectores como la educación, la tecnología, la ciencia, el arte y los servicios profesionales.

Los trabajadores intelectuales requieren para ser establecidos de tal manera de altos niveles de educación técnica y habilidades especializadas que únicamente se logran a través de la obtención de títulos universitarios o grados académicos a nivel medio.

Este tipo de trabajo ha ganado relevancia en la era de la tecnología, siendo una de las áreas de mayor crecimiento en las economías desarrolladas. El campo del derecho es una rama del trabajo con gran demanda de trabajadores intelectuales en el sentido que las interpretaciones legales y aplicación de las leyes, se debe realizar obligatoriamente bajo un análisis de carácter intelectual.

⁵ **Ibíd.** Pág. 167.



1.5. El mercado laboral

El mercado laboral en Guatemala es diverso y en el mismo convergen diversas problemáticas, así como crecimiento económico en algunos sectores, aunque el país ha mostrado avances representativos en la época moderna, en la actualidad persisten desigualdades para la mayoría de los trabajadores ya que sus opciones dentro del mercado laboral siguen siendo limitadas con retos que se interponen en sectores vulnerables como lo son las personas con discapacidades, los jóvenes, las mujeres y las comunidades indígenas. El mercado laboral consiste en las opciones que se encuentran en el territorio para la obtención de un empleo por parte de los patronos y del lado de los trabajadores en las ofertas que existen de mano de obra especializada para realizar ciertas labores.

El mercado laboral opera en Guatemala como en cualquier otro país con el sentido de oferta y demanda, reduciendo los niveles de manera dependiente o aumentando uno con otro con leyes como la escasez, lo cual se asemeja al comercio regulado por el derecho mercantil, donde no existe una equidad en las necesidades de ambos lados.

En Guatemala ha operado la tendencia de que la oferta de oportunidades laborales se encuentra en niveles bajos por lo que los trabajadores se ven obligados a otorgar mayores beneficios a las empresas para su contratación, lo cual se llega a traducir en la aceptación de empleos con bajos salarios. Esta situación es característica no solo en Guatemala sino a nivel regional en toda América Latina por factores como la falta de desarrollo, la



corrupción y la poca inversión por parte de las empresas nacionales e internacionales que generen una oferta mayor de empleos.

El mercado laboral en Guatemala se delimita a la mayoría de las ofertas en el sector informal del trabajo, donde más de dos terceras partes de las personas que se contienen en una relación laboral se encuentran sin el reconocimiento de sus derechos fundamentales reconocidos por las legislaciones laborales guatemaltecas, lo que perpetúa de manera sistemática la desigualdad en la sociedad. La cifra de informalidad es una de las elevadas en todo el continente, representando uno de los mayores retos para el Estado en generar políticas públicas que le permitan a las empresas informales legalizarse ante la ley mediante tendencias flexibles que no penalicen su introducción.

La distribución sectorial de los empleos es un elemento fundamental en la comprensión de la totalidad del mercado laboral guatemalteco, el cual se encuentra compuesto principalmente por actividades de tipo agrícola, industriales y referidas a la prestación de servicios. En el ámbito de la agricultura se enfoca la mayoría de los habitantes contenidos en las zonas rurales, lo cual, significa una de las más relevantes fuentes de empleo y consecuentemente una de las actividades con mayor ingreso económico en el territorio. El trabajo agrícola se caracteriza por los bajos sueldos y condiciones dificultosas ya que las tareas que se le asignan a los trabajadores son estrictamente de esfuerzo físico.

“El mercado laboral contiene ofertas en el sector industrial, el cual, se encuentra en crecimiento desmedido, concentrándose especialmente en las áreas urbanas ya que en



estos sectores cuentan con la capacidad de llevar a cabo contrataciones masivas que son requeridas para satisfacer las necesidades de recurso humano, que no pueden encontrar en las zonas del interior”.⁶

Este sector del mercado laboral incluye actividades como manufactura, la construcción y la maquila, que ofrece empleo a individuos en la sociedad guatemalteca que no cuentan con niveles elevados de educación, así como la deficiencia en haberse especializado en alguna labor, lo que les permitiría obtener empleos con mejores sueldos junto con condiciones laborales perfeccionadas.

Un sector perteneciente al mercado laboral que ha avanzado de manera significativa en los últimos años en el territorio guatemalteco, ha sido el sector de los servicios que son requeridos por los habitantes como el comercio, el turismo y la tecnología, conteniendo industrias que son relevantes en las sociedades modernas y por tal razón son expresiones de las últimas décadas de las relaciones sociales de los habitantes, abriendo oportunidades de empleo en temas como atención al cliente, ventas, finanzas y tecnología. Este sector ha beneficiado a los trabajadores jóvenes que cuentan con mayores conocimientos sobre las herramientas modernas como la informática, la computación, formación técnica, manejo de otros idiomas y especialización en comunicación.

El mercado laboral debe ser fortalecido por el Estado mediante la creación de condiciones legales y sociales que permitan la creación de más empleos con el objetivo de que cuenten

⁶ Krotoshin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 120.



con seguridad jurídica, así como certeza legal al relacionarse económicamente dentro del territorio guatemalteco, cuando las inversiones son inseguras por existir arbitrariedades en el país emanadas de las autoridades o grupos paralelos de poder. Se crean ciclos de pobreza que son difíciles de abandonar por continuar las generaciones sin cambios representativos en las oportunidades a las que pueden acceder los trabajadores guatemaltecos, los cuales al tener ingresos mejoran las posibilidades de sus sucesores.

El mercado laboral se adapta a las necesidades de la globalización, lo cual, es favorable en la actualidad para el país en virtud que a través de la conexión por medios digitales, en donde se pueden establecer fuentes de empleo en línea, lo que facilita el establecimiento de funciones de las empresas en el país que requieren estos servicios debido a que no necesitan realizar inversiones fuertes en temas de infraestructura para su funcionamiento por permitir que los trabajadores realicen sus funciones desde sus casas. Esta última tendencia en el mercado laboral global ha impactado en Guatemala ya que se observan contrataciones masivas en sectores como la atención telefónica en servicio al cliente de los sectores productivos de otros países.

La globalización del mercado laboral crea la necesidad en los trabajadores guatemaltecos de que mejoren sus niveles de educación para competir con las demandas laborales en la contratación de nuevos empleos de mercados internacionales que cuentan con mayores requisitos por tener elevados índices de desarrollo en su territorio, lo cual, obliga en una gran parte a los jóvenes que por la naturaleza de sus facilidades en la actualidad pueden especializarse de una mejor manera y así poder ser contratados por estas empresas.



Los desafíos en la actualidad que afronta el mercado laboral en lo relacionado a los derechos fundamentales son grandes, derivado de que la tendencia del capital es ubicarse en las grandes empresas, las cuales no facilitan como en las empresas más pequeñas el crecimiento personal de los trabajadores por tener favoritismos evidentes por los miembros de la sociedad a la que pertenecen los patronos, así como por la búsqueda de mano de obra barata para eficientizar los ingresos de la empresa.

De las relaciones desiguales de trabajo surge la necesidad de aumentar el contenido del marco legal guatemalteco en materia laboral donde se deben observar condiciones legales para la contratación de nuevos trabajadores. Es imperante que se creen mecanismos estatales que faciliten la información sobre los empleos disponibles a la población en general, para que no sea por motivos de falta de información que las personas que tengan el deseo de obtener un empleo, no lo logren. Estas herramientas legales son urgentes y necesarias para dotar el mercado laboral de seguridad en los derechos fundamentales de las personas.

El mercado laboral en su proceso de oferta y demanda debe alejarse de las prácticas discriminatorias, lo cual, es habitual por reducir las oportunidades de empleo para los sectores más vulnerables de la sociedad.

Esto es posible a través de la institución de entidades que velen por los métodos de contratación con el objetivo de prohibir las prácticas discriminatorias por características diferentes a la capacidad de realizar las labores requeridas por parte de los trabajadores.



El Estado no debe ser parte relevante del mercado laboral como lo es en la actualidad en Guatemala ya que una gran parte de la población pertenece al empleo público. Esto es positivo en algunos sentidos ya que permite el ingreso de varios individuos a una relación laboral, pero se aleja del mercado laboral por no existir competitividad en la obtención de empleos derivado que son asignados mediante la utilización de influencias. Además, encarecen el funcionamiento del Estado, el cual se endeuda año con año para poder cubrir sus obligaciones salariales ante sus trabajadores.



CAPÍTULO II

2. Garantías constitucionales laborales

El derecho del trabajo se encuentra fundamentado en la Constitución Política de la República de Guatemala donde existe el reconocimiento a los derechos fundamentales mínimos que también son reconocidos como garantías constitucionales. En este ámbito se encuentran los reconocimientos que deben ser tomados como guías para la elaboración del contenido, en cuanto a las normas ordinarias que únicamente deben complementar el contenido de los derechos brindados a través de la Carta Magna. Es relevante destacar que en la parte dogmática de las norma suprema no se encuentra una determinación de cada derecho ni extensión en comparación de los demás cuerpos legales, pero sienta precedentes sobre los derechos que tienen que ser tomados como referencia.

Es fundamental mencionar que en el derecho del trabajo opera un principio que obliga al momento de aplicación de la norma la obligación a los patronos, autoridades y órganos jurisdiccionales que se debe de tomar en consideración el cuerpo legal que contenga mejores beneficios para los trabajadores, por lo que las normas ordinarias, reglamentos y acuerdos administrativos pueden generar contradicción a los reconocimientos constitucionales al tener mejores condiciones laborales. Se deben aplicar las de menor jerarquía en el caso que sus disposiciones resulten beneficiosas para los trabajadores en particular, ya que el fundamento de este derecho es orientado a la protección jurídica del trabajador ante la desigualdad de la relación.



El hecho de que las garantías laborales de rango constitucional se encuentren mencionadas en la Carta Magna, denota la relevancia del trabajo como derecho humano al ser una práctica cotidiana realizada por todas las civilizaciones como un método ordinario de garantizar la subsistencia de los seres humanos y la generación de riqueza, en virtud que es a través del trabajo que se generan diversas condiciones que le permiten a los seres humanos hacer valer otros derechos junto con la posibilidad de descongestionar las obligaciones del Estado en cuanto a la garantía del bien común, siendo los ciudadanos los encargados de la satisfacción de sus necesidades básicas.

Las cargas financieras del Estado de Guatemala si tuviera que realizar las gestiones económicas para solventar las necesidades de la población serían demasiado elevadas, así como imposibles. Es por esto que los aportes económicos van direccionados únicamente a los sectores que por diversos motivos no pueden agenciarse de un empleo de carácter temporal, siendo una política del Estado la creación de condiciones legales que promuevan la creación de empleos en el territorio guatemalteco.

Derivado de la falta de capacidad de sobrellevar las necesidades de toda la población, el trabajo se convierte en la única herramienta con la que cuenta la población en los diversos estratos sociales de garantizar la subsistencia quedando como obligación del Estado crear las condiciones jurídicas suficientes para que los trabajadores se puedan desenvolver en base al reconocimiento de su calidad de seres humanos y no en condiciones laborales alejadas de la legalidad, plasmando de esta manera reconocimientos legales de grado constitucional.



“Las garantías constitucionales mínimas se extienden hacia al reconocimiento de tratados y convenios internacionales, los cuales según la jerarquía de las normas adquieren el grado constitucional por su propia naturaleza. Existen reconocimientos legales que se destacan en las normas propias del país pero que indican su contenido a través de las normas constitucionales, las cuales delimitan las condiciones en las que deben ser garantizadas junto con la imposición de crear comisiones o mecanismos de verificación para asegurarse que sean una realidad hacia los trabajadores”.⁷

El reconocimiento legal de garantías mínimas en las normas de superioridad jerárquica en el ordenamiento legal interno guatemalteco da lugar a la intervención de controles constitucionales en la relación de los trabajadores con las autoridades administrativas, así como con los órganos jurisdiccionales.

Esto debido que al ser un derecho reconocido constitucionalmente genera las condiciones legales para la intervención de mecanismos de control como lo es la Corte de Constitucional, la cual a través de amparos e inconstitucionalidades puede cambiar resoluciones y sentencias en materia laboral.

La revisión constitucional es relevante para cualquier materia del derecho. Esto permite que exista un mayor temor en la violación de las garantías mínimas por lo que obliga a los sujetos de las relaciones laborales, así como a las autoridades en esta materia en tomar decisiones apegadas a derecho. La toma de decisiones sin tener en consideración las

⁷ Rodríguez Gil, Flor de María. **Garantías constitucionales en materia laboral**. Pág. 111.



normas constitucionales es un riesgo para quien lo aplica en virtud que puede ser corregido de una manera más contundente en comparación a las normas ordinarias que deben de cumplir la erradicación de un proceso judicial y administrativo más completo.

2.1. Derecho a un salario mínimo

El derecho a la obtención de una remuneración por la realización de actividades físicas e intelectuales en el territorio guatemalteco es un derecho fundamental de todas las relaciones laborales en beneficio de los trabajadores. En la actualidad no deben existir trabajos que no tengan la fijación de montos económicos por la realización y el sometimiento de un trabajador a una relación de subordinación junto con el cumplimiento de todas las obligaciones predeterminadas en el contrato de trabajo si se hace referencia al sector formal del empleo en Guatemala. Pero no es solo determinante que exista la fijación de un monto como tal, sino que este debe atender la realidad del país y las disposiciones legales sobre los pagos mínimos que se deben realizar para que sea considerado un trabajo digno, donde se reconozca la condición humana del trabajador.

En Guatemala se encuentra determinado anualmente por comisiones paritarias cuál es el salario mínimo que se le debe pagar a los trabajadores por la realización de cualquier actividad que pueda ser categorizada como un trabajo. Este monto mínimo toma en consideración los gastos más relevantes de una persona como lo es la alimentación, educación de los dependientes, salud, vestimenta y transporte, siendo susceptible de un análisis de manera anual tomando en consideración elementos como la inflación la cual



consiste en que el dinero cada año contiene un menor valor en virtud de que los precios de los productos, por lo que de manera jerárquica en el ordenamiento interno guatemalteco se reconoce la obligación de los patronos de fijar este monto mínimo determinado en sus relaciones laborales.

De manera reciente se implemento el salario mínimo diferenciado el cual divide las actividades de trabajo en trabajo agrícola, trabajo no agrícola y en actividad laboral exportadora o de maquila, lo cual, ha generado serios debates en cuanto al respeto de derechos constitucionales como el de igualdad en virtud que se presenta en categorías que dividen a los seres humanos dependiendo la actividad laboral en que se desenvuelvan. Aunque los montos no se encuentran diferenciados económicamente de una forma muy relevante, el establecimiento de diferenciaciones entre el salario mínimo atendiendo la actividad de trabajo en la que se relacionan las personas es una problemática que debe ser atendida por controles constitucionales por la discriminación que promueve en la población.

El salario mínimo diferenciado cuenta con sustento político en la actualidad en la creencia de que es un elemento que promueve la inversión en las áreas rurales de los patronos, las cuales se enfrentan a problemáticas como la falta de empleo por lo que se fijan menores montos, para que sea un atractivo de carácter económico para los empresarios establecerse en sectores donde no existen oportunidades laborales, siendo esta la justificación más determinante en cuanto a la diferencia que se genera legalmente en el sector de trabajo sobre las actividades que tienen que realizarse.



“Al ser una garantía de grado constitucional, ningún patrono puede realizar erogaciones monetarias a cambio de un trabajo de menores a las fijadas anualmente en el territorio guatemalteco en cuanto al salario mínimo, garantizando de esta manera que los trabajadores cuenten con la capacidad económica de sobrellevar los gastos más básicos que se están en el mercado para la obtención de productos y servicios”.⁸

En la actualidad atendiendo elementos como la inflación y la falta de control estatal sobre el mercado se puede considerar que el salario mínimo no se encuentra en observancia del principio de realidad del derecho del trabajo, a razón de que la canasta básica verdadera para los guatemaltecos duplica el monto del salario mínimo, perpetuando de esta manera dificultades para los trabajadores en el sostenimiento de sus familias, lo cual, ocasiona problemáticas diversas como el hecho de que todos los miembros de la familia deben de optar por un empleo para garantizar el sustento de forma generalizada de sus dependientes y la búsqueda de actividades económicas adicionales.

El hecho de que un patrono no otorgue el salario mínimo lo convierte en susceptible de tener que retribuirles económicamente a los trabajadores de manera totalitaria, las prestaciones laborales en concepto de salario que el trabajador no percibió.

Cuando es puesto de conocimiento a los órganos jurisdiccionales sobre el hecho de que un trabajador percibe menos del salario mínimo, este en los cálculos del pago de prestaciones por cualquier conflicto en materia laboral, ordenará la retribución totalitaria de

⁸ *Ibíd.* Pág. 114.



la diferencia del salario otorgado hacia el salario mínimo para garantizar este derecho fundamental, resguardado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El salario mínimo es una protección legal a los trabajadores que cumple con el resguardo económico de la población y atiende jurídicamente la realización de todos los vínculos laborales, ya que el objetivo principal de cualquier trabajador al encontrarse en una relación laboral es la obtención de un monto económico establecido, aunque para la satisfacción de todas las necesidades los salarios deben ser mayores al mínimo establecido.

2.2. Derecho a la sindicalización

La sindicalización es el medio por el cual en la historia del derecho del trabajo se ha obtenido el crecimiento jurídico de las disposiciones que protegen a los trabajadores, en virtud que mediante la unión de los trabajadores se han creado las presiones políticas pertinentes para el reconocimiento legal de los trabajadores y la necesidad de la mejora de sus condiciones. Esta acción de los trabajadores en unirse en un sindicato es un factor determinante en la sociedad, debido a la tendencia de los patronos de no invertir y tomar decisiones que no les favorecen directamente a los trabajadores, sino únicamente en su beneficio económico, lo cual, se logra a través de la optimización de los recursos en contra de las condiciones mínimas que se deben proporcionar a los trabajadores.

Es por esto que el derecho de los trabajadores de crear sindicatos o adherirse a los ya existentes en sus trabajos se encuentra resguardado constitucionalmente con el objetivo



que sea un ejercicio no prohibido en cualquier empresa o entidad pública. Formar parte de los sindicatos es una acción natural de los trabajadores que contiene conveniencia social, derivado que a través de las negociaciones colectivas se obtienen las mejoras de las condiciones laborales, siendo esto un elemento positivo para la sociedad en virtud que los trabajadores se desenvuelven de una manera más adecuada en sus puestos de trabajo y logran obtener los intereses sobre sus condiciones de trabajo como el salario, reflejándose de esta manera los beneficios de la sindicalización no únicamente en las áreas de trabajo, sino en la sociedad en general porque consecuentemente se ven mejoras económicas en la población de forma totalitaria y en los dependientes de los trabajadores.

Parte del reconocimiento del grado constitucional del derecho a la sindicalización proviene de la obligación del establecimiento de protecciones legales al empleo como tal, en el sentido que los sindicatos al ser entes que realizan negociaciones con los patronos se generan rivalidades en virtud que por la propia naturaleza del derecho de trabajo estos sujetos en la mayoría de las ocasiones contienen intereses diferentes, ocasionando de esta manera una lucha de conflictos entre los trabajadores, principalmente por estos buscar una mejora en las condiciones de trabajo y cualquier problemática en el sentido de todos los derechos laborales, mientras que los patronos buscan el resguardo económico de sus empresas y la reducción de erogaciones monetarias para la optimización de los recursos de las empresas para obtener mayores beneficios.

El derecho de la sindicalización de manera expresa en la Constitución Política de la República de Guatemala prohíbe la toma de represalias por parte de los patronos a los



trabajadores por decidir ejercer su derecho a unirse libremente a los grupos sindicales de las empresas, ya que habitualmente como estrategia de debilitación de los sindicatos es habitual que se tome la decisión de rescindir los contratos de los nuevos miembros sindicales. Ello, para sentar precedentes, así como orientar a los demás trabajadores de no unirse a los mismos como una herramienta de presión que resulta efectiva en sentido negativo a los objetivos del derecho del trabajo.

La sindicalización es una herramienta que es reconocida como un derecho mínimo de los trabajadores, siempre y cuando estos cumplan con los requisitos establecidos para poder formar parte de los sindicatos en atención a los establecidos por los grupos sindicales de las empresas o del sector público. Es destacable que los trabajadores si pueden ser cambiados de sus puestos de trabajo cuando estos cumplen lo establecido alrededor de la figura legal de despido justificado, reservándose los patronos la posibilidad de despedirlos pero por los motivos tradicionales en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales y no por el hecho de formar parte de las negociaciones colectivas.

Consecuentemente a la protección legal de las normas constitucionales del derecho de formar parte de los grupos sindicales se protege jurídicamente las acciones que los sindicatos realizan como las huelgas, las cuales, consisten en la suspensión temporal o definitiva de las actividades de la empresa con el objetivo de generar perjuicios económicos al patrono por la suspensión de las actividades, lo cual, conlleva a la falta de ingresos a la empresa, generando la obligación de negociar con los trabajadores de manera más



inmediata para la reapertura más pronta de la empresa o del sector público y así poder continuar con las actividades en la venta de productos o servicios.

Las actividades sindicales se deben cumplir en el ejercicio de los demás derechos constitucionales como la no discriminación e igualdad, siendo los trabajadores con los demás desde su posición los responsables de no ejercer estas prácticas, ya que se encuentran conformados por liderazgos y encargados de los sindicatos, no encontrándose permitido conllevar diferenciaciones a los demás trabajadores por su género, discapacidad, creencias y pensamientos políticos derivado que la defensa de los derechos de los trabajadores no se debe relacionar con estas características, lo cual, permite que todos los derechos se encuentren en armonía.

2.3. Prohibición al trabajo forzado

La prohibición al trabajo forzado se refiere a la denominación constitucional de las actividades que no son consideradas aptas para los seres humanos en cuanto a sus capacidades en específico, así como las capacidades de las personas en general, por lo que el trabajo forzado es una forma de trabajo que se encuentra prohibido a través de la interpretación de varias normas constitucionales incluyendo las que no se encuentran en la sección de trabajo en la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que el trabajo forzado no es considerado como una manera de empleo, sino como una explotación hacia una persona en sus calidad de ser humano, lo cual, se encuentra prohibido mediante la Carta Magna y tratados internacionales.



“La explotación o el trabajo forzado consiste en la utilización de un ser humano por parte de un patrono o un individuo con finalidades económicas en cuanto a la actividad que este desempeña, que habitualmente es de carácter físico por la naturaleza de los sectores económicos que promueven el trabajo forzado en el territorio guatemalteco. Esto genera que los seres humanos que intervengan en la explotación laboral en primer lugar contengan daños serios en su físico, en virtud que son mayores los padecimientos ocupacionales cuando el cuerpo humano es sometido en actividades desgastantes como lo es el trabajo forzado, por lo que los individuos contratados usualmente son personas con edades cortas incluyendo menores de edad ya que su físico les permite realizar mayores esfuerzos, aunque sin un plan de seguro social es probable que padezcan enfermedades ocupacionales y posteriormente no puedan tratarse o mantenerse económicamente”.⁹

El trabajo forzado puede ser remunerado o no remunerado, en el caso que no sea remunerado es probable que sea en contra de la voluntad de los trabajadores. Esto es habitual en las áreas rurales del país donde existen concentraciones de individuos que a razón del territorio en el que se encuentran, son obligados por los terratenientes a trabajar dentro de sus tierras como una obligación que se viene perpetuando durante generaciones atendiendo las relaciones de influencia que contienen los poseedores de los recursos económicos en los sectores rurales. Ello, promoviendo la cultura de la explotación laboral a las personas y asemejándose a las condiciones de esclavitud prohibidas generalmente en todos los territorios por ser una tendencia de abolición de estas prácticas en el siglo pasado donde se generaron polémicas sociales.

⁹ Roqueta Buj, María Mercedes. **La reestructuración del trabajo**. Pág. 150.



El trabajo forzado se encuentra estrechamente ligado a la discriminación en Guatemala, ya que por condiciones como el origen étnico o discapacidades que no le permiten a los individuos obtener empleos en el sector formal por la discriminación, se ven en la necesidad de avocarse al sector informal de trabajo en donde se propician las condiciones desfavorables en cuanto a la implementación de trabajos forzados por tener conocimiento los patronos o sujetos que los dirigen sobre la problemática que contienen en la obtención de otro empleo, por la discriminación sistemática del mercado laboral.

La relación del trabajo forzado con la prohibición como garantía constitucional, radica en que no pueden generarse relaciones laborales donde los trabajadores acepten condiciones que menosprecien su calidad de seres humanos y los introduzcan a llevar a cabo esfuerzos físicos que posteriormente repercutirán en su salud, por el impacto de su dificultad.

2.4. Derecho a la igualdad salarial y no discriminación

El derecho a la igualdad salarial y no discriminación es un elemento clave en el derecho del trabajo que opera como una garantía laboral de carácter constitucional, donde se promueven condiciones equitativas para los trabajadores atendiendo sus diversas calidades en el sector de trabajo en el territorio guatemalteco. Principalmente el derecho de igualdad se promueve de forma generalizada en la Constitución Política de la República de Guatemala y posteriormente en el sector de trabajo. De forma común la igualdad se refiere a que todos los guatemaltecos son considerados como iguales ante la ley y por



consecuente en oportunidades, por lo que no pueden existir diferenciaciones en cuanto a elementos de manera intrínseca sin introducir elementos ajenos tienen relación.

En el sector de empleo se establece la garantía constitucional de igualdad salarial, la cual, consiste principalmente que ante igualdad de actividades realizadas, la remuneración debe ser equitativa entre los diversos individuos de una empresa en particular, el Estado y de forma totalitaria en la sociedad.

“Esta protección surge en su mayoría por la brecha salarial que existe en diversos puntos laborales donde operan factores discriminativos contundentes, así como constantes en la sociedad, como la desigualdad salarial por motivos de género donde de manera común en la historia reciente los salarios a los hombres han sido más elevados que los de las mujeres, robusteciendo esta garantía constitucional la lucha de las mujeres en contener igualdad de condiciones al desempeñarse en el mercado laboral con los hombres derivado de que son las mismas actividades que se realizan por ambos sexos, lo que debe ser remunerado igualitariamente”.¹⁰

La igualdad salarial además de motivos de género es una lucha de las clases sociales y es una garantía que surge ante la necesidad de elementos como la corrupción tanto pública como privada, derivado que a través de favoritismos en los dos sectores del mercado laboral en muchas ocasiones son posicionados algunos individuos en puestos de trabajo con mejores salarios por encontrarse en relaciones de afinidad con los encargados o

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 159.



dueños de las empresas y en el caso del sector público con los gobernantes, lo que aleja las ideas de productividad de las empresas y promueve la desigualdad salarial en el país ya que otros trabajadores que no cuentan con estas ventajas no son beneficiados con sueldos igualitarios en comparación con estos individuos.

La no discriminación es un factor que se encuentra ligado a la igualdad salarial en la garantía constitucional debido a que es a través de factores de discriminación que se ocasionan las luchas de oportunidades en el territorio guatemalteco. La discriminación hacia los individuos por diversos elementos no únicamente indica el género y relaciones de afinidad sino que también por cuestiones culturales se presenta la discriminación a las comunidades indígenas, discriminación por creencias religiosas, categorización de la sociedad por pertenecer a determinado grupo político y divisiones sistemáticas por estos elementos.

2.5. Limitación de la jornada laboral

La jornada laboral en Guatemala se encuentra regulada de forma constitucional, en virtud que es un ámbito sobre el cual se necesita connotar la importancia de delimitar las horas de trabajo de los individuos a razón de que en la antigüedad en consecuencia de la Revolución Industrial y la posibilidad de contar con energía eléctrica las jornadas de trabajo se convirtieron en extenuantes donde no existía la posibilidad de que los trabajadores contaran con temporalidades para realizar actividades recreativas y la convivencia en familia. Por tal razón se fueron creando luchas sociales donde se buscaba determinar



legalmente que la jornada de trabajo contara con limitaciones que fueran beneficiosas para los trabajadores y que no afectaran de sobremanera los intereses de productividad de los patronos que se ven beneficiados mientras más horas efectivas de trabajo obtengan.

La delimitación de la jornada laboral es el resultado del reconocimiento de los derechos laborales por parte de las autoridades de cada ordenamiento interno. Esto es resultado de una lucha constante de las clases sociales en búsqueda de favorecer a los trabajadores. En Guatemala se encuentra dividida la clasificación de las jornadas laborales en diurnas, nocturnas y mixtas en donde las consideradas diurnas son aquellas jornadas laborales que son realizadas durante el día, mientras que las nocturnas son las relaciones laborales donde se desenvuelven los trabajadores únicamente de noche y las mixtas son las jornadas laborales en las que se presenta el horario de trabajo entre el día y la noche, creando diferentes delimitaciones, siendo la jornada nocturna la que cuenta con menores horas máximas semanales por la dificultad que implica trabajar de noche.

La jornada laboral que es más habitual en Guatemala es la jornada laboral diurna donde los trabajadores realizan sus actividades en el día, la cual, se encuentra delimitada en cuarenta y cuatro horas semanales en base al reconocimiento constitucional en el ordenamiento interno guatemalteco.

Estas jornadas laborales ordinarias no se pueden exceder de ocho horas efectivas laboradas al día, por lo que las jornadas laborales son divididas de lunes a viernes en ocho horas más cuatro horas efectivas el día sábado haciendo un total de cuarenta y cuatro



horas semanales, aunque la mayoría de actividades laborales no realizan labores los días sábados dejando las jornadas en cuarenta horas semanales.

“Existen excepciones en cuanto a las horas laborales de la jornada laboral en las denominadas horas extras, donde los trabajadores exceden las ocho horas efectivas al día y bajo total voluntad de los trabajadores, las cuales deben ser recompensadas de manera adicional al salario, siendo pagadas al doble en la división del valor de la hora de trabajo atendiendo la división de la jornada en cuanto a la mensualidad pactada en el contrato de trabajo. Esta excepción es únicamente existente bajo la autorización y plena voluntad de los trabajadores que sin ser forzados deciden exceder sus jornadas laborales”.¹¹

La jornada laboral se encuentra resguardada constitucionalmente debido a que los trabajadores deben encontrarse protegidos legalmente sobre los abusos de los patronos en cuanto al establecimiento de jornadas laborales extensas, por lo que es considerado una norma suprema que se debe respetar en todas las relaciones laborales. Ello, se presenta en las jornadas laborales establecidas constitucionalmente y todas las disposiciones en cuerpos legales inferiores que sean en beneficio de los trabajadores.

2.6. Derecho a la seguridad social

La seguridad social se encuentra regulada constitucionalmente como una protección a los trabajadores en cuanto a la salud y al resguardo posterior de la finalización de las

¹¹ Trueba Urbina, Alfredo. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 129.



relaciones laborales por motivos de edad, para que los trabajadores puedan percibir pensión cuando ya no trabajen, siendo el seguro social el que resguarda a los trabajadores del desempleo y del sostenimiento económico de las enfermedades tanto ocupacionales como las inherentes a los seres humanos. El Estado de Guatemala delega la responsabilidad de la seguridad social y lo garantiza a través de la creación del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el cual es una entidad encargada de percibir aportaciones por parte de los patronos o en algunos casos por los trabajadores.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es una entidad descentralizada del Estado de Guatemala que es creada a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que la organización administrativa queda en responsabilidad de la entidad para el cumplimiento de la garantía de seguridad social, la cual, es relevante en materia de trabajo debido a que protege a las personas de manera integral especialmente en los sectores vulnerables que no cuentan con la asequibilidad de satisfacer necesidades que resultan onerosas como lo son los servicios médicos. Es por esto que al encontrarse afiliados a los planes de seguro social los trabajadores poseen la disponibilidad de cumplir con estas necesidades básicas al pertenecer a los beneficios que promueve el seguro social en Guatemala, el cual, también contiene facilidades económicas para la obtención de medicamentos en el tratamiento de enfermedades crónicas.

La seguridad social se encuentra financiada subsidiariamente por el Estado de Guatemala y cuenta con beneficios fiscales en cuanto a la adquisición de productos en beneficio de los asegurados por tal entidad. Además la fijación de cuotas a los trabajadores les permite



agenciarse de una mayor cantidad de recursos para de esta manera encontrarse habilitados económicamente en el sentido de la creación de condiciones favorables y el establecimiento de mayores sedes para que se cuente con la satisfacción del servicio que presta la seguridad social en Guatemala.

Es relevante destacar que la seguridad social únicamente es un beneficio con el que cuenta el sector formal del empleo ya que es a través de las empresas legalmente constituidas que se puede optar a la inscripción de los trabajadores para el pago de las cuotas mensuales.

De forma inherente el Estado de Guatemala a los trabajadores contenidos en los renglones presupuestarios de inamovilidad suscribe a todos sus empleados de forma inmediata a la seguridad social guatemalteca, siendo esta la única entidad responsable de evaluar medicamente a los trabajadores en el caso de determinar si procede o no una suspensión temporal o definitiva de los trabajadores por el padecimiento de una enfermedad, las cuales pueden ser transitorias o crónicas dependiendo la salud del paciente.

En el ámbito de las personas con discapacidad, la seguridad social en Guatemala funge un papel importante en el tratamiento de los trabajadores que contienen limitaciones en cuanto a sus capacidades físicas, buscando la forma en favorecer la vida de estos e implementando mecanismos de tecnología para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores con discapacidad para que puedan realizar sus labores correctamente.



2.7. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es uno de los derechos más supremos que debe ser garantizado por el Estado de Guatemala, por tal razón se encuentra denominado en la Constitución Política de la República de Guatemala, aunque no se suscribe principalmente cuando la relación laboral ya se encuentra obtenida, en virtud que la proposición más relevante de este derecho es el otorgamiento jurídico de que todos los guatemaltecos deben de tener la posibilidad de adquirir un empleo sin que se deban de tomar elementos discriminativos para privarlos del ejercicio de este derecho fundamental que permite la subsistencia de los seres humanos en la etapa de la vida adulta.

Con el propósito de garantizar este derecho, el Estado debe de crear las condiciones legales suficientes e implementar políticas de país que permitan la creación de empleos de manera constante en la sociedad guatemalteca, en virtud que un índice elevado que refleja la falta de acceso de este derecho en la sociedad en general es el desempleo el cual introduce cada vez a más guatemaltecos en condiciones laborales inadecuadas e introduce a los habitantes a condiciones de pobreza, lo cual, forma ciclos que generan problemáticas sociales con dificultades severas de solución por parte de las autoridades.

“La garantía constitucional de acceso al trabajo es determinante previo a la iniciación de la relación laboral derivado que optimiza las condiciones del país para poder ocasionar el estrechamiento de una relación laboral entre dos sujetos, pero cuando el contrato de trabajo o el inicio de las actividades se encuentra en funcionamiento, el derecho al trabajo



opera mediante diferentes herramientas jurídicas como una garantía a la preservación de los trabajados ya existentes mediante la imposición de sanciones a los patronos por terminar relaciones laborales sin causa determinada o la inamovilidad de algunos trabajadores por encontrarse en condiciones vulnerables en temporalidades precisas”.¹²

El derecho al trabajo es una garantía constitucional que se relaciona con las otras ya existentes en diversos puntos, pero en una armonía de todas las disposiciones legales no modifica el contenido de este derecho que se resume en la posibilidad de que todos los habitantes del territorio guatemalteco contengan los elementos suficientes para obtener un empleo, evidentemente atendiendo la competitividad del mercado laboral así como la capacidad de cada sujeto en el desarrollo de determinadas actividades, ya que existen trabajos especializados que requieren perfiles de grados académicos elevados que no cumplen con ser discriminativos si no contratan a alguien que no llena los requerimientos.

El mercado laboral cambia las condiciones del derecho al trabajo de manera constante, en el sentido que los guatemaltecos deben ser fortalecidos por el Estado en ámbitos como el educacional para contener mayores herramientas en su interioridad y que estas sean reconocidas por el mercado laboral, permitiéndoles optar por mejores oportunidades. El derecho al trabajo garantiza la obtención de un empleo siempre y cuando se atiendan las condiciones individuales de cada persona.

¹² Rodríguez. **Op. Cit.** Pág. 144.



CAPÍTULO III

3. La discapacidad

La discapacidad es un término muy general que se refiere directamente a los seres humanos en la falta de elementos o capacidades que pueden ser físicas o mentales. La falta de todos los elementos integrales de la naturaleza humana para desarrollarse cotidianamente por estas deficiencias es un fenómeno de carácter complejo que se observa de diversas maneras en cada individuo y su definición es detallada de diferentes formas a lo largo del tiempo, cambiando de una perspectiva eminentemente médica a una más inclusiva así como social que busca no separar a las personas en diversos grupos atendiendo sus capacidad, la discapacidad es categorizada en mayor sentido en su estado de salud con las barreras que confronta en el entorno que vive.

3.1. El problema de la discapacidad

Es observada desde dos modelos principales, siendo el primer modelo el denominado médico, donde se observa la discapacidad como un problema de salud que una persona individual padece. Estas discapacidades pueden ser tratadas o corregidas centralizándose en los síntomas y en la búsqueda de soluciones clínicas o terapéuticas, aunque algunas discapacidades son de carácter definitivo y no pueden ser solventadas mediante procesos médicos, únicamente sobre el desarrollo de tecnologías que le permiten a los seres humanos el sobrellevar su vida de la manera más cotidiana posible. El enfoque médico ha



sido útil en el diagnóstico de las discapacidades, así como su tratamiento en virtud que se comprende que la discapacidad nace de una deficiencia individual.

El modelo denominado social desde el cual se percibe la discapacidad establece que las limitaciones físicas o mentales de las personas con discapacidad no únicamente son consecuencias de sus condiciones inherentes a su cuerpo, sino de la interacción de un entorno que no está adaptado a sus necesidades. El enfoque social se centraliza en que la sociedad debe ser más inclusiva, eliminando de forma sistemática barreras de carácter arquitectónico, cultural y de comunicación que impiden la participación plena de las personas con discapacidad.

La falta de condiciones adecuadas en el ámbito social es una problemática que connota la discapacidad de las personas ya que estas deben o se imposibilitan en desarrollar las actividades.

“La discapacidad es un término que debe ser utilizado con respeto en todos los ámbitos en los que se desarrollan las personas con problemáticas en su desenvolvimiento médico así como social, ya que por la dificultad adicional que llevan estas personas en su crecimiento cuentan con sensibilidad en cuanto a su categorización, debido a que se evidencia una separación constantemente de las personas con discapacidad de la sociedad en general por las condiciones que no pueden cambiar por su naturaleza”.¹³

¹³ Catalá Arango, Raúl Vicente. **Personas con discapacidad**. Pág. 99.



El Estado de Guatemala en todas sus manifestaciones debe promover que las condiciones en todos los sectores incluyendo el ámbito laboral se creen las condiciones pertinentes para que las personas con discapacidades puedan desarrollarse de manera habitual. Es por esto que las normas y la organización administrativa debe tomar decisiones en el sentido de prever que personas con discapacidad pueden ser parte con el propósito de ser inclusivos, y así no privar a nadie del ejercicio de sus derechos.

3.2. Clases de discapacidad

La discapacidad puede clasificarse en diversas categorías para la comprensión y en base a las funcionalidades afectadas en los seres humanos, lo cual, conlleva desafíos específicos. Estas clases de discapacidad de igual manera engloban diferentes condiciones alrededor que afectan de forma diferente a cada persona.

El abordaje de cada discapacidad requiere el estudio de la problemática por individual para proponer soluciones o tecnologías que colaboren a la restitución o acercamiento de las funciones habituales de los seres humanos. También pueden ser necesarias las modificaciones en el entorno de los discapacitados, siendo las clases de discapacidad las siguientes:

- a) **Discapacidad física o motriz:** la discapacidad física o motriz se compone por una afectación al movimiento y a la coordinación del cuerpo, que son ocasionadas por afecciones genéticas, lesiones físicas o enfermedades degenerativas, siendo los



ejemplos más comunes que afectan a la población la parálisis cerebral, la esclerosis múltiple, las lesiones en la médula espinal y las amputaciones. Las personas con discapacidad física experimentan limitaciones para moverse, mantener el equilibrio, manipular objetos, permanecer de pie por mucho tiempo y cualquier actividad relacionada con el movimiento. Estas limitaciones no afectan la capacidad intelectual ni emocional, aunque las barreras físicas limitan su participación en actividades diarias si el entorno no se encuentra adecuado. Para mejorar la inclusión en el caso de la discapacidad física se suelen utilizar dispositivos de apoyo como lo son las sillas de rueda, prótesis o bastones junto con adaptaciones en el entorno.

- b) Discapacidad sensorial: la discapacidad sensorial consiste en las condiciones que afectan los sentidos de las personas, especialmente la visión y la audición de forma generalizada en la población. La discapacidad visual se manifiesta en las personas en la experimentación de dificultades que varían desde baja visión hasta ceguera total. Para estos individuos las barreras visuales en el entorno son un desafío relevante, las ayudas como el braille, los lectores de pantalla y la señalización táctil son determinantes para facilitar su movilidad así como comunicación. En los entornos laborales y educativos es fundamental promover apoyos para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad visual, mientras que la discapacidad auditiva consiste desde la pérdida parcial de la audición hasta la sordera profunda.

“Las personas con discapacidad constantemente se comunican a través del lenguaje de señas, la lectura de labios o dispositivos auditivos para crear entornos



inclusivos es determinante para fortalecer en el ámbito educacional intérpretes de señas, sistemas de subtitulado y dispositivos de asistencia auditiva”.¹⁴

- c) **Discapacidad intelectual:** la discapacidad intelectual se refiere a aquellas personas que tienen limitaciones en las habilidades de aprendizaje, razonamiento, comunicación y adaptación. Las personas este tipo de discapacidad pueden tener dificultades en la comprensión de ideas abstractas, tomar decisiones y resolver problemáticas, siendo las causas de esta discapacidad variadas incluyendo condiciones eminentemente genéticas, complicaciones durante el nacimiento o problemas en las etapas de desarrollo infantil.

Algunos ejemplos muy comunes en los habitantes son el autismo y el retraso mental. Estas personas pueden requerir apoyo en áreas como la educación, la socialización y el trabajo, buscando adaptar métodos de enseñanza y las actividades laborales a su ritmo de aprendizaje y sus habilidades, siendo determinante la inclusión de estos sujetos en el ámbito educativo, en virtud que mediante la educación se pueden obtener mejores resultados en cuanto al fomento de sus capacidades cognitivas que por los padecimientos inherentes a su persona cuentan con diferencias en el desarrollo de su intelectualidad.

- d) **Discapacidad psicosocial o mental:** la discapacidad en esta categoría se relaciona con condiciones de salud mental que afectan el comportamiento de las personas, el

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 189.



estado de ánimo y la forma en la que las personas perciben la realidad, lo cual, incluye afecciones como la depresión, la esquizofrenia, el trastorno bipolar y ciertos trastornos de ansiedad. Las personas con discapacidad psicosocial pueden afrontar problemáticas en la comunicación, la socialización y la adaptación a diferentes entornos. En muchos casos además de las barreras internas asociadas a las condiciones mentales, estos enfrentan problemáticas de estigmatización social y discriminación, lo cual, puede limitar sus oportunidades de integración en la sociedad, un trato adecuado adaptado a las problemáticas de las condiciones mentales de determinantes para que estos se puedan desarrollar de la mejor manera posible.

En el ámbito laboral es determinante que se creen condiciones adecuadas para la comunicación con las personas con padecimientos mentales y la sensibilización de los compañeros de trabajo para que puedan desenvolverse cotidianamente con quienes padecen estas enfermedades, con el propósito de no afectar su interioridad que cuenta con diferentes métodos de percepción.

3.3. Derechos de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad cuentan con los derechos de toda la población en general en todos los ámbitos en los que se desarrollan, pero en la necesidad de fortalecer las protecciones legales estos cuentan con reconocimientos jurídicos que se encuentran



relacionados a la diferencia de la capacidad con la que los individuos tienen para desenvolverse en sus entornos en comparación con el resto de la sociedad.

Es por esto que el derecho a través de la búsqueda suprema de garantizar el bien común ha generado tendencias en la creación de normativas específicas que contienen disposiciones que regulan de forma protectora los ámbitos en los que se desarrollan las personas con discapacidad para evitar elementos negativos en su introducción a estos.

El derecho a la igualdad es un derecho que se observa de manera generalizada en toda la población y que se encuentra delimitado en la Constitución Política de la República de Guatemala de forma generalizada para todos los habitantes.

En el caso de la discapacidad este derecho comienza a tomar una mayor relevancia ya que es imperante que las personas con discapacidad sean tratadas igualitariamente a las demás personas en la sociedad guatemalteca y que no se creen de forma sistemática por el Estado junto con la población civil en general, condiciones que no les permitan acceder al ejercicio de los derechos fundamentales que se encuentran para todos los habitantes.

La accesibilidad es un derecho fundamental para las personas con discapacidad que se encuentra delimitado específicamente a la protección de los individuos con capacidades diferentes. Este derecho asegura que todas las personas puedan acceder a todos los espacios, servicios e información en sentido igualitario que las demás personas.



Es un derecho que se refiere a la accesibilidad de carácter físico como a la accesibilidad en la comunicación, el diseño de las ciudades y las construcciones por particulares deben contemplar la posibilidad de que una persona con capacidades diferentes se puede afrontar con una problemática de movilidad, en diversos ordenamientos legales se han implementado leyes que exigen que los edificios, servicios de transporte y plataformas digitales sean categorizadas como accesibles.

“Las personas con discapacidades cuentan con el derecho fundamental de tener acceso a una educación inclusiva que atienda las problemáticas de su situación individual para que estos puedan desarrollarse en igualdad de condiciones al adquirir habilidades y conocimientos que les permitan llevar una vida plena de forma posterior. La educación de carácter inclusivo aboga por la eliminación de las barreras en el sistema educativo, integrando a los estudiantes con discapacidad en las aulas regulares y proporcionándoles apoyo, así como recursos necesarios para su aprendizaje”.¹⁵

El derecho a la salud es un derecho con el que cuentan todas las personas, pero específicamente es fortalecido en el ámbito de las personas con discapacidad en virtud que por la naturaleza de sus padecimientos estos deben contar con un acceso equitativo a servicios médicos, terapias de rehabilitación y tecnologías de apoyo, además de contar con el acceso a la información correspondiente sobre su salud. Las deficiencias que afrontan las personas con capacidades diferentes en el ámbito de salud pueden ser tanto físicas como la falta de equipos que sean accesibles, siendo determinante que los servicios

¹⁵ Fernández Hurtado, Juan José. **Antecedentes de la discriminación laboral por discapacidad.** Pág. 89.



de salud sean accesibles y que el personal médico este capacitado para atender a personas con discapacidad comprendiendo sus necesidades específicas.

Las personas con discapacidades cuentan con el derecho de obtener un trabajo, así como un empleo digno, en virtud que es crucial que estos puedan ser comprendidos como sujetos que cuenten con la capacidad de ser considerados efectivos en la sociedad. También, en relación con el derecho de obtener un empleo las personas con discapacidades se aseguran la posibilidad de realizar las erogaciones correspondientes al tratamiento de la condición que les afecta, así como el no sobrecargar económicamente a las personas que tienen bajo su cargo financieramente previamente a la introducción de las personas con discapacidad al mercado laboral. Este derecho permite el crecimiento económico de los individuos que no cuentan con la posibilidad de ejercer un trabajo sin la implementación de adaptaciones correspondientes a los espacios de trabajo.

El derecho a la vida independiente es un derecho que se manifiesta especializado a las personas con discapacidad, el cual, consiste en que se deben propiciar jurídicamente las condiciones para que los individuos con los padecimientos individualizados con anterioridad puedan participar activamente en la sociedad, asegurando que puedan tomar decisiones sobre su vida y gozar de su autonomía. Para resguardar este derecho es relevante que las personas con discapacidad tengan acceso a varios servicios de apoyo, como asistentes personas o tecnologías que faciliten su autonomía, para que en la época de la adultez estos puedan realizar una vida de la manera más cotidiana.



3.4. Tratamiento de discapacidades físicas

El tratamiento de las discapacidades en el territorio guatemalteco es un ámbito en el cual se deben de tomar en consideración diversos aspectos desde tratar individualmente a cada persona, así como el abordar las deficiencias del Estado para poder fortalecer el sector de salud con el propósito de tener la capacidad de responder y brindar mejores opciones a las personas con discapacidades. Esto requiere una colaboración tanto de la sociedad civil como de las autoridades públicas en virtud que se deben de generar condiciones en Guatemala que permitan que los discapacitados observen mejorías en cuanto a las problemáticas de salud, así como sociales que afrontan para poder desenvolverse de una mejor manera en su vida cotidiana con las demás personas.

“En el caso de las personas con discapacidad física el tratamiento consiste inicialmente en la búsqueda médica de brindar la medicina correspondiente para lograr que las personas se rehabiliten de la mejor manera posible, lo cual, es común en los casos de discapacidades temporales, pero cuando la discapacidad de carácter físico es permanente es relevante que el Estado a través de sus servicios de salud realice la inversión correspondiente en las personas cuando estas no puedan costear los artefactos que les mejoran la movilidad, con el propósito de mejorar su calidad de vida”.¹⁶

Esto es una necesidad imperante en el territorio guatemalteco, en virtud que la onerosidad de estos artefactos le imposibilita a muchos habitantes con problemáticas de discapacidad

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 127.



física obtener la mejor condición posible. Las discapacidades físicas requieren la utilización de sillas de ruedas, las prótesis y en los casos más leves artefactos que auxilien su movilidad como bastones o andadores.

Cuando la discapacidad es sensorial, existen diversas opciones médicas que los pacientes con discapacidad pueden optar. Este ámbito sensorial cuenta con la característica de la onerosidad para el restablecimiento total o parcial de sus sentidos a las condiciones adecuadas para su desenvolvimiento con los demás seres humanos. En los casos de ceguera existe la posibilidad de realizar intervenciones médicas que permiten a los humanos el recuperar la vista. En el caso de la sordera la audición puede ser recuperada a través de la utilización de dispositivos que realizan las conectividad faltante en el aparato auditivo para que estos puedan lograr percibir los sonidos de nuevo, siendo los aparatos auditivos los que cuentan con la característica de que son onerosos y de corta duración, lo que deviene en la necesidad de la intervención del Estado para su adquisición.

En la discapacidad intelectual o mental existen tratamientos a través de medicinas que revierten o no permiten en el caso de las enfermedades crónicas que los síntomas avancen. En Guatemala es habitual que se perpetúen las discapacidades de esta índole por la onerosidad de los tratamientos y la falta de atención a la solución de estas problemáticas por los servicios de salud, por no contar con las capacidades económicas los servicios de salud de suministrar constantemente los medicamentos requeridos, ya que por la naturaleza de la discapacidad son de manera permanente la necesidad de la obtención de estos recursos para mejorar considerablemente su calidad de vida.



El tratamiento de las discapacidades requiere una intervención especializada a razón de que las discapacidades existentes no afectan de manera igualitaria a todas las personas, lo que requiere un enfoque muy específico en cada ser humano, siendo esto la problemática en general del sistema de salud que únicamente se especializa en el tratamiento de las enfermedades más comunes en búsqueda de la optimización de recursos, dejando a un lado las enfermedades menos habituales sin brindar la posibilidad del acceso a estos tratamientos a las personas con discapacidades diferentes, ocasionando que algunos sujetos que pueden tener mejor calidad de vida por intervención médica a través de operaciones o medicamentos son privados de este derecho fundamental por no contar con el equipo suficiente así como los recursos para tratarles.

3.5. Inclusión de las personas con discapacidad

La inclusión es un tema que surge en cuanto a diversos temas relacionados con el ámbito discriminativo de la sociedad. Es un tema determinante para las personas con discapacidad ya que promueve la inserción a la sociedad de manera completa de individuos que por factores negativos de la demás población son categorizados como un grupo aparte, por lo cual la inclusión además de ser una política de Estado y de muchas entidades pertenecientes a la sociedad civil es un término relevante en cuanto a las personas con discapacidad en virtud que promueve dentro de los habitantes que a pesar de las diferencias físicas o mentales que afrontan estas personas se debe de tomar en consideración la posibilidad de que una persona con capacidades diferentes puede encontrarse en el ejercicio de cualquier actividad y favorecerle en cuanto a su



desenvolvimiento por medio de adaptaciones tanto físicas como sociales, debido a que por la naturaleza de las discapacidades se tienen que generar las condiciones correctas para que los discapacitados puedan actuar de manera equitativa como los demás.

La inclusión debe comenzar desde las edades tempranas de las personas con discapacidad, siendo uno de los elementos más determinantes el factor educación, por lo que el sector educativo debe de contar en el ámbito público y privado con profesionales de la enseñanza que tengan el conocimiento de los abordamientos en específico que deben realizar con cada niño para fortalecer su desarrollo en la sociedad y que estos se puedan desenvolver de manera cotidiana con sus demás compañeros sin hacer connotaciones sobre las deficiencias físicas o mentales con las que afrontan, dificultando de manera habitual su desenvolvimiento en la sociedad escolar.

El involucramiento en la vida comunitaria y social de los discapacitados es un método de incluirlos, el cual, les permite formar parte en la toma de decisiones sobre los entornos que les corresponden.

Esto permite que puedan desde el punto de vista de su discapacidad comunicar las problemáticas que afrontan por determinados elementos y así los demás miembros de la sociedad junto con las autoridades si se encuentran involucradas puedan tomar decisiones en el favorecimiento de tales condiciones para que la persona con algún tipo de discapacidad se sienta más cómoda en su vida cotidiana.



El ámbito laboral es uno de los sectores donde se debe fortalecer de sobremanera la inclusión en el sentido de cambiar el pensamiento de manera generalizada en los sectores empresariales sobre la negatividad de contener personas con discapacidad en el ejercicio de funciones determinadas en sus empresas. Es contundente atender cada discapacidad de manera específica para lograr determinar las tareas que pueden realizar con mayor facilidad y así poder ubicarles un empleo en base a sus posibilidades.



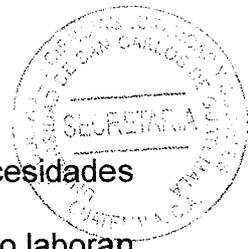
CAPÍTULO IV

4. La protección de las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores guatemaltecos con discapacidad

El resguardo de las garantías constitucionales para los empleados que cuentan con discapacidades físicas o mentales en el territorio guatemalteco es un tópico de gran relevancia que indica la importancia de las políticas de Estado y las normativas que permitan brindar a estos sujetos condiciones igualitarias de oportunidades en acceder a un trabajo. La Constitución Política de la República de Guatemala connota un marco fijo donde se promueve la no discriminación y el derecho a un trabajo digno. A pesar de estos parámetros constitucionales la realidad de muchos individuos que son incapaces de alguna manera se encuentran en una lucha constante para acceder a los derechos fundamentales alrededor del trabajo. Esto demarca un reto importante tanto para el Estado como para la sociedad civil en general, ocasionando la necesidad de tener un enfoque coordinado y comprometido para superar las barreras existentes.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

El incumplimiento de las leyes en materia laboral y las normas que establecen condiciones jurídicas para la discapacidad es un desafío determinante debido a la falta de conocimiento



o la indiferencia de los sujetos en las relaciones laborales sobre las necesidades específicas de estos grupos. Además, el prejuicio y la discriminación en el entorno laboral persisten limitando de forma seria las oportunidades para que las personas con discapacidad se integren al mercado de trabajo. Estos límites no solo afectan la capacidad de los individuos para obtener y mantener un empleo cuando lo logran conseguir, sino que también impactan en su bienestar emocional y económico.

El Artículo 103 de la norma citada regula lo siguiente: “Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Es imperante que en el territorio guatemalteco se intensifiquen los esfuerzos para asegurar la plena aplicación de las normas de todos los grados jerárquicos que regulan situaciones laborales alrededor de las necesidades laborales de los discapacitados, lo cual incluye la implementación de políticas inclusivas en ámbitos como la educación y la sensibilización de los empleadores, así como la sociedad en general. Únicamente por medio de un enfoque que integre los derechos humanos junto con el hecho de respetarlos permitirá



avanzar hacia un verdadero entorno laboral que valore y respete la diversidad de las capacidades de todos los ciudadanos guatemaltecos.

4.1. La insuficiente implementación de legislación específica

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”. El Artículo 39 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su área, tendrán garantizados los derechos y prestaciones establecidos por las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a la seguridad social.”, mientras que el Artículo 43 de ese mismo



cuerpo normativo establece: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará el servicio, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación, colocación y rehabilitación en el empleo de las personas con discapacidad.”, connotando la importancia que le brinda el Estado de Guatemala al demarcar que el trabajo es un elemento considerado relevante en los individuos con discapacidad.

En el territorio guatemalteco el resguardo de las garantías constitucionales de los trabajadores con discapacidad se ve interrumpida por la insuficiencia de un marco regulatorio existente, aunque la Constitución Política de la República de Guatemala junto con la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad establecen las bases normativas que deben fortalecerse, las cuales promueven el trato igualitario y la no discriminación en el empleo. Estos cuerpos legales carecen de la especificación y profundidad necesarias para abordar todas las barreras laborales que enfrentan estas personas. Este marco legal no proporciona suficiente orientación práctica sobre cómo se deben implementar estas garantías en el entorno laboral resultando en una protección ineficaz.

Aunque el hecho que se encuentren reconocidos los derechos de los discapacitados en el ordenamiento legal interno guatemalteco, no delimita detalladamente como las empresas deben adaptar sus procesos de reclutamiento, capacitación y condiciones laborales para cumplir con las obligaciones constitucionales. “La ausencia de las directrices legales correspondientes concisas para la implementación de adaptaciones razonables en el lugar de trabajo significa que los patronos pueden no ser plenamente conscientes de sus obligaciones legales o de la forma de cumplirlas adecuadamente. Esto deja a los



trabajadores con discapacidad desprotegidos y en desventaja en virtud que no contienen la posibilidad de acceder a sus derechos laborales garantizados constitucionalmente”.¹⁷

A pesar de que el marco constitucional establece derechos fundamentales que operan en función de principios generalizados del derecho incluyendo el derecho laboral como el derecho a la igualdad y la no discriminación, esto no ofrece un mecanismo efectivo y accesible para que los trabajadores con discapacidad puedan hacer valer sus derechos en caso de violaciones. Sin un sistema de reclamaciones fortalecido y un proceso de supervisión, así como de ejecución definido claramente las disposiciones corren el riesgo de no materializarse, no convirtiéndose en prácticas efectivas en la realidad laboral de los guatemaltecos que se encuentran en estado de discapacidad.

Estas deficiencias regulatorias no únicamente impiden que la participación sea plena y justa de los trabajadores con discapacidad en las diferentes posibilidades de relación laboral que se encuentran en el mercado laboral, sino que también limita el potencial económico del país al no integrar o introducir al ordenamiento legal un segmento determinante de la población en la fuerza laboral.

La creación de un entorno laboral verdaderamente inclusivo requiere una revisión y fortalecimiento del marco legal, incluyendo medidas específicas que aborden los desafíos únicos que se afrontan por parte de las personas con discapacidad en el trabajo.

¹⁷ Peña Martínez, Miguel Ángel. **El trabajo de las personas con capacidades diferentes**. Pág. 101.



Para avanzar en el direccionamiento a un territorio con igualdad de oportunidades en el trabajo es crucial que Guatemala profundice su marco regulatorio para permitir que todos los ciudadanos con discapacidad tengan la garantía de una protección completa, así como efectiva de las garantías laborales de carácter constitucional.

Esto incluye que no solo son necesarias las reformas legislativas que detallen los requerimientos específicos para la inclusión laboral, sino también un compromiso renovado para implementar estas leyes de manera que se respeten y promuevan los derechos de todos los trabajadores, independientemente de sus capacidades físicas o mentales.

4.2. Obstáculos a los trabajadores con discapacidad

El Artículo 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Minusválidos. El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios”.

La falta de comprensión sobre las capacidades reales de los trabajadores con discapacidad en Guatemala es un obstáculo crítico para su integración efectiva en el ámbito laboral. Este problema se origina con estereotipos y prejuicios arraigados que ven a las personas con discapacidades como menos capaces o como una carga para el entorno de trabajo,



pensando que estos no pueden especializarse en la realización efectiva de sus labores dentro de la empresa.

Esta percepción errónea reduce significativamente las oportunidades de empleo para estas personas y limita su acceso a roles que están plenamente capacitados para realizar, perpetuando así un ciclo de exclusión y dependencia económica a los familiares que los sostienen financieramente.

Para modificar la dinámica de exclusión a los trabajadores con discapacidades en Guatemala es esencial desarrollar programas de capacitación y métodos de conocimiento para los empleadores, para que estos conozcan las posibilidades laborales que tienen las personas con discapacidad. Estos programas no solo se enfocan en prejuicios, sino también en demostrar cómo las adaptaciones razonables pueden permitir que los trabajadores contribuyan efectivamente en sus puestos de trabajo. Además, es crucial promover historias de éxito que permitan conocer como la inclusión genera beneficios tangibles para las empresas, incluyendo el aumento de la diversidad, la mejora del ambiente laboral y la innovación interna de las empresas, por ser cambiantes los métodos de trabajo de las personas con discapacidad.

El gobierno centralizado debe jugar un papel central en la promoción de los programas de inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral, mediante la implementación de políticas públicas que fomenten ambientes laborales inclusivos tanto en el Estado como en el sector empresarial guatemalteco, lo que incluye la promoción de



beneficios fiscales para las empresas que implementen prácticas inclusivas en la contratación de personas con discapacidad.

También, es relevante el apoyo de las organizaciones que realizan sus actividades en el sentido de mejorar el empleo de los discapacitados en el territorio guatemalteco, siendo determinante que todo esto sea acompañado por políticas públicas que refuercen la educación de la inclusión desde los niveles primarios.

Ello, preparando a todas las personas con discapacidad desde jóvenes para adaptarse de manera pronta al mercado laboral, lo que aumenta su visibilidad y normalización de la introducción de personas con discapacidad en todos los ámbitos.

Es determinante que las propias personas que cuentan con discapacidades se involucren en el desarrollo de condiciones que diseñen y permitan la implementación de las políticas de adaptación de su persona a la implementación de políticas, así como programas de adaptación laboral.

“Su participación asegura que las medidas que se promuevan sean pertinentes y efectivas al encontrarse basadas en experiencias de vida reales alejadas de cualquier suposiciones hechas desde fuera del grupo por personas ajenas a la realidad de la discapacidad existente que padecen las personas, involucrando a las personas con discapacidad en todos los niveles de decisión como determinantes ya que no solo es su derecho participar,



sino que también se enriquece el conocimiento en el proceso de formulación de políticas para adaptarlos al mercado laboral, asegurando el éxito”.¹⁸

4.3. Implementación de políticas públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad

La implementación de políticas públicas de inclusión laboral para personas con discapacidad en Guatemala es determinante para asegurar que los individuos logren formar parte de las relaciones laborales. Estas políticas deben diseñarse en el sentido de la eliminación de las barreras que imposibilitan que las personas con discapacidad accedan a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Entre los métodos más efectivos de carácter estratégico se encuentra la creación de cuotas de empleo, la provisión de mejoras en las obligaciones fiscales y la utilización de programas de formación que permitan la adaptación laboral mediante condiciones de trabajo diseñadas para que se puedan desenvolver con normalidad en su área de trabajo.

“Una política importante es la introducción de cuotas de empleo obligatorias a las empresas que contienen grandes posibilidades económicas por encontrarse establecidas en sectores económicos grandes, siendo estas cuotas la contratación de personas como discapacidad a través de porcentajes mínimos dentro de su fuerza laboral. Esta medida es implementada

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 105.



con éxito en varios países, lo cual, puede servir como un incentivo influyente para que las empresas desarrollen prácticas de contratación más inclusivas”.¹⁹

Además, los incentivos de forma fiscal pueden compensar los costos adicionales en la adaptación de las áreas de trabajo para que faciliten la inclusión de las personas con discapacidad, esto convirtiéndose en una propuesta atractiva para las empresas en virtud que cumplen con sus metas sociales desde la creación de empleos efectivizando sus ingresos económicos.

La capacitación es un elemento crítico en las políticas de inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, siendo los programas de formación profesional herramientas clave para fortalecer las capacidades de las personas que se busca introducir a las relaciones de trabajo en el territorio guatemalteco.

También son útiles para generar las herramientas en los patronos para que tengan conocimiento sobre la forma de realizar las adaptaciones razonables en cuanto al funcionamiento de sus empresas para que puedan llevar a cabo la contratación sin perjuicios en su empresa.

Estos programas deben ser accesibles y en muchos casos gratuitos promocionados en su mayoría por el Estado donde se faciliten las herramientas adecuadas para la atención de las diversas capacidades.

¹⁹ Avalos Mellado, Carlos Lorenzo. **El impacto de la reforma laboral**. Pág. 69.



Es fundamental que las políticas sean supervisadas y evaluadas de forma constante para verificar la eficacia en su realización, para poder de esta manera realizar los ajustes pertinentes, siendo el establecimiento de un sistema de seguimiento esencial, lo cual, debe consistir en referencias tanto de los empleadores como de los trabajadores con discapacidad. Esto ayuda a identificar las deficiencias en las políticas de carácter público y poder de esta manera direccionar los recursos con una mayor efectividad para el cumplimiento de los objetivos en el área de trabajo para las personas con discapacidad.

4.4. Protección de las garantías constitucionales en el ámbito laboral mediante la creación de la Inspectoría General de los trabajadores con discapacidad

La Constitución Política de la República de Guatemala establece los derechos sociales mínimos en la legislación laboral, los cuales son acreditados a los trabajadores con discapacidad en virtud que de igual forma son acreedores de todas las garantías que se encuentran alrededor de cualquier relación de trabajo.

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala se establecen los: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;



- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.



Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.



No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.

La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo;
- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.



- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de



asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- s) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- t) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

De tal manera que se puede indicar que existen reconocimientos legales suficientes para poder dotar legalmente a los relacionados en los sectores de trabajo para poder aplicar mejoras en las relaciones laborales con discapacitados. Es determinante el fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Guatemala en virtud que es la autoridad más contundente en material laboral que se encarga de la protección efectiva de los derechos laborales y garantías constitucionales de las personas con discapacidad. Este



proceso debe centralizarse en aumentar la capacidad de este órgano administrativo para supervisar y hacer cumplir las leyes laborales que garantizan la inclusión y la no discriminación. Además, es crucial que desarrolle competencias adicionales de carácter específicos que le permitan abordar los desafíos que enfrentan los trabajadores con discapacidad, desde la fase de contratación hasta la retención y promoción del empleo.

Un primer paso en el fortalecimiento en el sentido de mejora de las posibilidades de las autoridades es la creación de una unidad especializada dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se enfoque exclusivamente en los asuntos laborales de las personas con discapacidad. Esta nueva unidad tendría un enfoque en la tarea de desarrollar políticas, guías y procedimientos específicos que aseguren la adecuada implementación de las leyes existentes. Además, podría actuar como un mediador entre los empleadores y los trabajadores para resolver conflictos con el propósito de asegurar que se realicen las adaptaciones pertinentes en el lugar de trabajo por parte de los patronos.

La creación de la Inspectoría General de los trabajadores con discapacidad en Guatemala se promueve como una propuesta innovadora en la solución de la problemática de la falta de observación de las garantías constitucionales. Esto busca proporcionar un enfoque determinante, así como especializado en la protección de los derechos de los trabajadores con discapacidad. Esta entidad tendría como objetivo principal asegurar que todas las disposiciones legales y políticas de inclusión se apliquen efectivamente en el entorno laboral. La existencia de tal organismo no solo mejoraría la aplicación de la ley, sino que



también serviría como un punto de contacto claro para las quejas y denuncias relacionadas con la discriminación laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Esta Inspectoría podría funcionar bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero con una considerable autonomía en la toma de decisiones para actuar de manera operativa para investigar y actuar en casos de no cumplimiento del respeto de las garantías constitucionales en las relaciones laborales donde se introducen personas con discapacidad.

Su creación implicaría la asignación de recursos específicos, incluyendo personal capacitado que entienda de manera profunda las necesidades y los derechos de las personas con discapacidad. Además, debería tener la autoridad para imponer sanciones de carácter administrativo a los patronos que no cumplan con estas normativas.

El desarrollo de protocolos de inspección que incluyan mecanismos de revisión adaptados a la evaluación de la accesibilidad y adaptabilidad de los espacios de trabajo es determinante, lo cual asegura que las inspecciones sean minuciosas y que los informes generados proporcionen datos fiables sobre cómo se están implementando las políticas de inclusión en la práctica. Con estos datos se pueden ajustar las políticas, así como las prácticas actuales para desarrollar estrategias más efectivas en el futuro.

La Inspectoría especializada debería tener un papel proactivo en la formación y sensibilización de los empleadores sobre las ventajas de contratar personas con



discapacidad, lo cual, mejorará las prácticas para crear un ambiente laboral inclusivo. Esto podría incluir talleres, seminarios y materiales educativos que ayuden a los empleadores a comprender, así como la implementación de las adaptaciones correspondientes a los sectores de trabajo para mejorar las condiciones laborales del sector de la población contenido en el padecimiento de discapacidades.

Esta entidad podría colaborar estrechamente con organizaciones de la sociedad civil y grupos de defensa de los derechos de las personas con discapacidad para asegurar que las voces de estas personas sean escuchadas y tenidas en cuenta en la formulación de políticas, así como en la toma de decisiones. La participación de las personas afectadas en la planificación y evaluación de las políticas garantiza que las medidas adoptadas sean relevantes, así como ser orientadas a resolver los problemas que enfrentan.

Para garantizar la transparencia y la responsabilidad, la Inspectoría debería publicar informes regulares sobre sus actividades y hallazgos. Estos informes no solo informarían al público y a los legisladores sobre los progresos realizados y los desafíos pendientes, sino que también aumentarían la conciencia sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, promoviendo una cultura de cumplimiento y respeto dentro del sector empresarial.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

No existe protección de las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores guatemaltecos con discapacidades, por lo que a pesar de que se encuentren debidamente establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala se vuelven derecho vigente pero no positivo para los trabajadores con discapacidades.

Los artículos relacionados con la protección de las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores guatemaltecos con discapacidades son los artículos 53, 101, 102, 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los cuales se refieren a los derechos laborales mínimos que establece la Constitución Política guatemalteca vigente para todos los trabajadores.

Para evitar que se continúe desprotegiendo las garantías constitucionales en el ámbito laboral de los trabajadores guatemaltecos con discapacidades, la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala debe crear una Inspectoría específica cuya función sea llevar un registro de los lugares en los cuales existen trabajadores discapacitados o minusválidos, para supervisar de manera permanente que el patrono esté cumpliendo con las garantías constitucionales que favorecen a los trabajadores con discapacidades.





BIBLIOGRAFÍA

AVALOS MELLADO, Carlos Lorenzo. **El impacto de la reforma laboral**. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Novedades, 1999.

CARRETERO MIRAMAR, José Luis. **El trabajo**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. Solidaridad, 2001.

CATALÁ ARANGO, Raúl Vicente. **Personas con discapacidad**. 6ª. ed. Madrid, España: Ed. Siglo XXI, 2002.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo I**. 5ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1989.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 5ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, 1989.

FERNÁNDEZ HURTADO, Juan José. **Antecedentes de la discriminación laboral por discapacidad**. 4ª. ed. Barcelona, España: Ed. La Ley, 2011.

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina.: Ed. Ediciones de Palma, 1981.

LÓPEZ GANDÍA, Juan. **El nuevo régimen laboral**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Bomarzo, 1999.

MORALES ORTEGA, Javier Arnulfo. **Derecho al empleo y servicios**. 5ª. ed. Madrid, España: Ed. Las Palmas, 2002.

PEÑA MARTÍNEZ, Miguel Ángel. **El trabajo de las personas con capacidades diferentes**. 3a. ed. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1996.

RODRÍGUEZ GIL, Flor de María. **Garantías constitucionales en materia laboral**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2001.



ROQUETA BUJ, María Mercedes. **La reestructuración del trabajo**. 2ª. ed. Barcelona, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2008.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Resguardo al trabajo del discapacitado**. 4a. ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 1991.

TRUEBA URBINA, Alfredo. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1998.

VALLE PÉREZ, William Ernesto. **El problema de la discriminación laboral**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1999.

VIDAL CARUANA, Gonzalo. **Manual de derecho del trabajo**. 4ª. ed. Barcelona, España: Ed. Tecnos, 1989.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

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

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.