

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



**INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LOS
REGÍMENES ESPECIALES DEL CÓDIGO DE TRABAJO ATENDIENDO AL PRINCIPIO DE
TUTELARIDAD**

ENRIQUE GERARDO GONZÁLEZ GARCÍA

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LOS
REGÍMENES ESPECIALES DEL CÓDIGO DE TRABAJO ATENDIENDO AL PRINCIPIO
DE TUTELARIDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ENRIQUE GERARDO GONZÁLEZ GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo 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:	Lcda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	José Miguel Cermeño Castillo
Vocal:	Lic.	Saúl Sigfredo Castañeda Guerra
Secretario:	Lic.	William Armando Vanegas Urbina

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Marvin Omar Castillo García
Vocal:	Licda.	Claudia Elizabeth González Duarte
Secretario:	Lic.	Jorge Eduardo Avilés Salazar

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,
06 de septiembre de 2018.

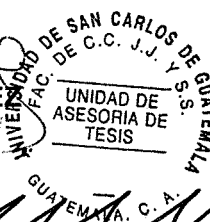
Atentamente pase al (a) Profesional, MARVIN OMAR CASTILLO GARCIA
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ENRIQUE GERARDO GONZÁLEZ GARCÍA, con carné 199917489,
intitulado INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES DENTRO DE LOS
REGÍMENES ESPECIALES DEL CÓDIGO DE TRABAJO ATENDIENDO AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 26 / 09 / 2018. f)

Asesor(a)
(Firma y Sello)

Lic. Marvin Omar Castillo García
Abogado y Notario

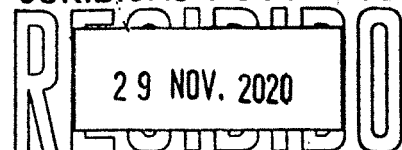




Guatemala, 20 de noviembre del año 2020

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Unidad de Asesoría de Tesis

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

Firma: Thomelyne

Distinguida Unidad de tesis:

En atención al nombramiento de fecha veinte de julio del año dos mil dieciocho como Asesor de tesis del bachiller **ENRIQUE GERARDO GONZÁLEZ GARCÍA** con carné 199917489, me dirijo a usted haciendo referencia al mismo, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el dictamen correspondiente, habiendo asesorado el trabajo encomendado que se titula: **"INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES DENTRO DE LOS RÉGIMENES ESPECIALES DEL CÓDIGO DE TRABAJO ATENDIENDO AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD"**.

EXPONGO:

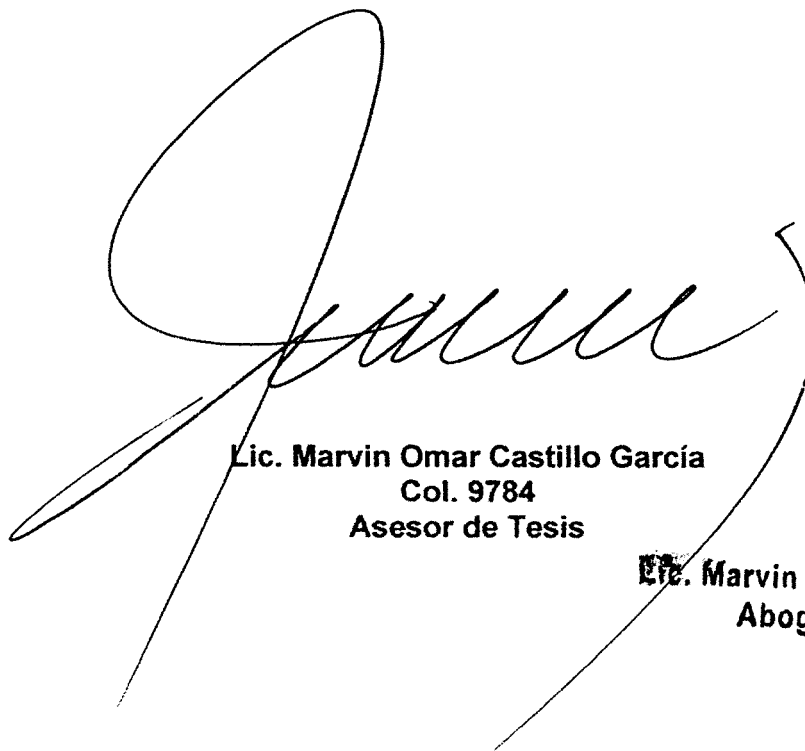
- A) La contribución científica de la tesis es dar a conocer que existe la necesidad de incluir a las personas con discapacidad como un nuevo régimen de trabajo dentro del Código de Trabajo.
- B) Se utilizaron los siguientes métodos de investigación: método analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas con el propósito de encontrar posibles soluciones; método deductivo, que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares. Las técnicas utilizadas fueron la documental, bibliográfica y de encuesta.
- C) Respecto a la redacción considero que fue la correcta y acorde al tema ya que se realizaron los cambios pertinentes para mejorar la comprensión de las personas que lean la investigación. Se cambió el título de la tesis, quedando de la siguiente manera: **"INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LOS RÉGIMENES ESPECIALES DEL CÓDIGO DE TRABAJO ATENDIENDO AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD"**.
- D) En cuanto a la conclusión discursiva comparto los argumentos vertidos por el autor, puesto que se encuentra estructurada de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.
- E) En cuanto a la bibliografía empleada, se comprobó que fue la correcta.
- F) Hago la aclaración que entre el sustentante y mi persona no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Lic. Marvin Omar Castillo García
Abogado y Notario



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente,

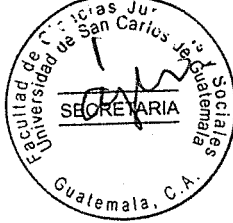


Lic. Marvin Omar Castillo García
Col. 9784
Asesor de Tesis

Lic. Marvin Omar Castillo García
Abogado y Notario



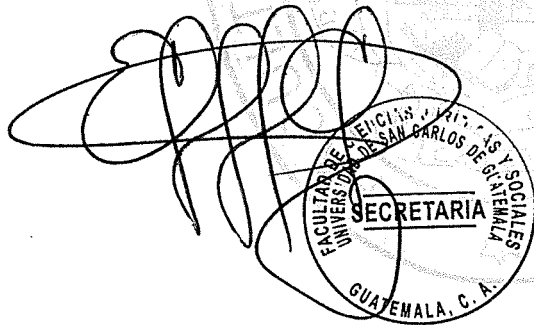
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



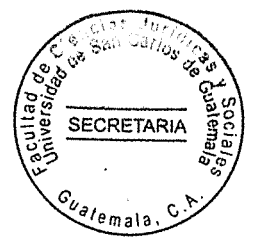
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintiuno de abril de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ENRIQUE GERARDO GONZÁLEZ GARCÍA, titulado INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LOS RÉGIMENES ESPECIALES DEL CÓDIGO DE TRABAJO ATENDIENDO AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.



DEDICATORIA



A DIOS:

A quien tengo en primer lugar en todo lo que me propongo, a quien debo la vida, la salud y sobre todo la bendición de lograr este triunfo tan importante en mi vida.

A MIS PADRES:

Maribel García Muralles, y Enrique Benjamín González Sánchez (QEPD), pero sobre todo a ti madrecita que a pesar de la ausencia de mi padre lograste con sufrimiento, pobreza, pero sobre todo con amor incondicional sin esperar nada a cambio, a ti que debo lo que estoy logrando que es fruto de tu esfuerzo, te bendigo y pido a mi Padre Celestial te tenga un lugar especial en el cielo, gracias madrecita bella.

A MIS HERMANOS:

Víctor Javier y María José, por amarme tanto y darme siempre palabras de aliento para llegar a mi meta, Dios los bendiga.

A MIS HIJOS:

Jean Carlo González Donis y María André González Donis, por ser el motor que me impulso cada día para alcanzar esta meta.

A MI ESPOSA:

Luz Mariela Donis Gonzalez, con mucho amor por ser la persona que me acompañó y motivó a no rendirme y seguir luchando por este sueño que hoy se cumple.

A MI ASESOR DE TESIS:

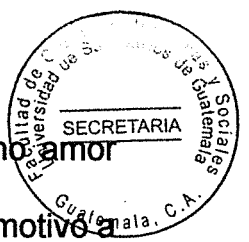
Licenciado Marvin Omar Castillo García, por aceptar asesorarme y dedicar parte de su tiempo en la elaboración de este proyecto de tesis, que con orgullo el día de hoy presento.

A MIS AMIGOS:

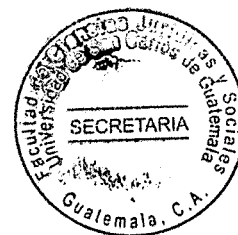
Max López, que siempre confió en mí y cada día me motivó con consejos para que lograra esta meta tan importante, a Susan Estrada por apoyarme con sus consejos y conocimientos.

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la oportunidad de formarme como el profesional que a partir del día de hoy ejerzo con mucho orgullo.



PRESENTACIÓN

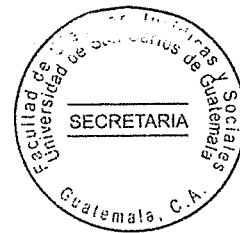


El trabajo de tesis desarrollado se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas y corresponde al derecho público, específicamente en la rama del derecho laboral. Abarcó el territorio de la república de Guatemala durante el período comprendido de los años 2017 a 2019.

El objeto de estudio es lograr la incorporación de los trabajadores con discapacidad dentro de los regímenes especiales del Código de Trabajo atendiendo al principio de tutelaridad. Los sujetos en estudio son las personas con discapacidad, las instituciones que se encargan de velar por sus derechos y el Congreso de la República de Guatemala.

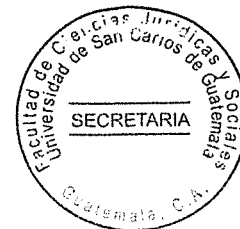
El aporte académico de la tesis es constituir un trabajo doctrinario jurídico y social con el fin de proponer que en los regímenes especiales del Código de Trabajo se incluya el andamiaje técnico y jurídico para que las personas con discapacidad cuenten con certeza jurídica para laborar.

HIPÓTESIS



La falta de un régimen especial de trabajo para las personas con discapacidad no permite que este sector pueda gozar de su derecho al trabajo que protege la Constitución Política de la República de Guatemala, normas ordinarias y legislación internacional, pues no existe una adecuada inclusión laboral que permita que alcancen un desarrollo personal y laboral óptimo a pesar de ser personas potencialmente competitivas en el mercado laboral, por lo tanto la solución al problema es que se incluya dentro del Código de Trabajo el régimen especial de trabajo para las personas con discapacidad de acuerdo con sus necesidades en atención al principio tutelar.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



A través de los métodos analítico y deductivo y técnica de investigación bibliográfica y documental, se comprobó la hipótesis, dando a conocer que no existe un régimen especial de trabajo para las personas con discapacidad, lo cual no permite que puedan gozar de su derecho al trabajo, es decir que no existe una adecuada inclusión laboral que permita que alcancen un desarrollo personal y laboral óptimo a pesar de ser personas potencialmente competitivas en el mercado laboral, por lo tanto se comprobó que el Código de Trabajo necesita ser reformado en cuanto a incluir el régimen especial de trabajo para las personas con discapacidad.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Definición.....	6
1.3. Naturaleza jurídica.....	8
1.4. Fuentes del derecho laboral.....	9
1.5. Principios.....	9
1.5.1. Tutelaridad.....	10
1.5.2. Irrenunciabilidad.....	11
1.5.3. Necesidad e imperatividad.....	12
1.5.4. Hondamente democrático.....	13
1.5.5. Realismo y objetividad.....	14
1.5.6. Sencillez o antiformalista.....	14
1.5.7. Evolutivo.....	15
1.5.8. Indubio pro operario.....	15
1.5.9. Garantías mínimas.....	16
1.5.10. Conciliatorio.....	17
1.6. Importancia.....	17
1.7. Relación con otras ramas del derecho.....	18

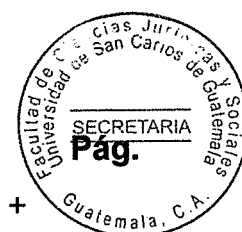
CAPÍTULO II

2. Personas con discapacidad.....	21
2.1. Diferencia entre deficiencia, discapacidad, incapacidad y minusvalía.....	22
2.1.1. Deficiencia.....	22
2.1.2. Discapacidad.....	23
2.1.3. Incapacidad.....	23

2.1.4. Minusvalía.....	24
2.2. A nivel físico.....	24
2.2.1. Tipos.....	25
2.3. Discapacidad de comunicación oral.....	29
2.3.1. Tipos.....	29
2.4. Problemas visuales.....	30
2.4.1. Tipos.....	30
2.5. Problemas auditivos.....	32
2.5.1. Tipos.....	32
2.6. Problemas de aprendizaje.....	33
2.6.1. Tipos.....	33
2.7. Discapacidad múltiple.....	35
2.8. Problemas de salud.....	35

CAPÍTULO III

3. Marco legal e institucional.....	37
3.1. Marco legal.....	37
3.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	37
3.1.2. Ley para Atención de las Personas con Discapacidad.....	38
3.1.3. Código Civil.....	39
3.1.4. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.....	40
3.1.5. Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	41
3.1.6. Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas inválidas).....	42
3.2. Marco institucional.....	43
3.2.1. Organizaciones con enfoque en deficiencia visual.....	43
3.2.2. Organizaciones con enfoque en deficiencia auditiva.....	44



3.2.3. Organizaciones con enfoque en deficiencia auditiva + deficiencia visual.....	44
3.2.4. Organizaciones con enfoque en deficiencia física.....	45
3.2.5. Organizaciones con enfoque en deficiencia afectiva (ansiedad y depresión), dolor, fatiga.....	45
3.2.6. Organizaciones con enfoque en deficiencia de desarrollo/intelectual/comportamiento.....	46
3.2.7. Organizaciones con enfoque en condiciones neurológicas.....	47

CAPÍTULO IV

4. Incorporación de los trabajadores con discapacidad dentro de los regímenes especiales del Código de Trabajo atendiendo al principio de tutelaridad.....	51
4.1. Datos que reflejan el problema.....	52
4.2. Regímenes especiales de trabajo.....	53
4.3. Principio de tutelaridad.....	57
4.4. Análisis de encuestas.....	59
4.5. Causas del problema.....	62
4.6. Consecuencias del problema.....	62
4.7. Solución al problema.....	63
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
ANEXOS.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	77

INTRODUCCIÓN

El tema se eligió porque la inclusión laboral de personas con discapacidad tiene varias ventajas como por ejemplo el aumento de la economía nacional pues varios trabajadores de este sector contarían con un salario fijo, también impactaría sobre los demás trabajadores al compartir tareas con personas con discapacidad ya que fomenta la tolerancia y la aceptación, por otro lado a nivel empresarial mejora la imagen corporativa de la empresa ya que al ser una empresa que contrate trabajadores con discapacidad le permite llegar a nuevos clientes y mejorar su demanda.

El objeto general de la tesis permitió evidenciar la necesidad de incorporación de los trabajadores con discapacidad dentro de los regímenes especiales del Código de Trabajo atendiendo al principio de tutelaridad. Se alcanzó el objetivo general de la tesis pues con la investigación se logró establecer que las personas con discapacidad constituyen un sector vulnerable y generalmente discriminado en la sociedad, por ello se les debe proteger de una forma jurídica preferente para que gocen de su derecho al trabajo respaldados por la legislación guatemalteca.

Se comprobó la hipótesis formulada ya que se dio a conocer que no existe un régimen especial de trabajo para las personas con discapacidad, lo cual no permite que puedan gozar de su derecho al trabajo, es decir que no existe una adecuada inclusión laboral que permita que alcancen un desarrollo personal y laboral óptimo a pesar de ser personas potencialmente competitivas en el mercado laboral, por lo tanto

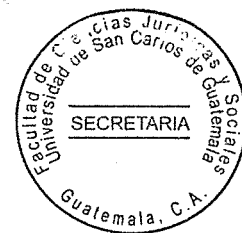


se comprobó que el Código de Trabajo necesita ser reformado en cuanto a incluir el régimen especial de trabajo para las personas con discapacidad.

Los capítulos desarrollados en su orden fueron los siguientes: en el primero, se analizó el derecho laboral; en el segundo, se analizó a las personas con discapacidad; en el tercero, se desarrolló lo referente al marco legal e institucional del tema y en el cuarto capítulo, se desarrolló el análisis respectivo de la incorporación de los trabajadores con discapacidad dentro de los regímenes especiales del Código de Trabajo atendiendo al principio de tutelaridad.

La metodología utilizada fue: el método analítico y deductivo. En cuanto a las técnicas se utilizó la técnica documental, bibliográfica y de encuesta en la que se utilizaron libros referentes al tema de la investigación en materia de derecho laboral, discapacidad, derechos humanos, derecho a la igualdad, entre otros.

El aporte académico de la tesis es evidenciar la problemática actual para que en atención al principio de tutelaridad se logre la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad y de esta manera colocar su talento humano como un individuo potencialmente competitivo ante cualquier otro candidato a determinada plaza laboral.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

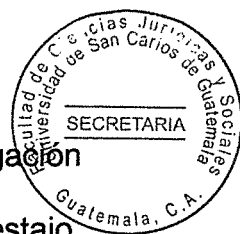
El trabajo es uno de los factores vitales de la sociedad, ya que permite la productividad de la misma, lo que conlleva al sustento de las personas, gracias a este actualmente el mundo entero goza de avances y comodidades pues es la base de la economía y progreso.

1.1. Antecedentes históricos

En la época pre colonial no podría hablarse del derecho laboral puesto que, con la conquista de los españoles, los indígenas eran sometidos a trabajos forzados, no existía el salario ni remuneración alguna, ya que solamente era un aprovechamiento desmedido de la fuerza humana y mano de obra gratuita en contra de su voluntad.

Posteriormente en la época colonial, los españoles dividen el trabajo en dos formas: en la ciudad en gremios y en el área rural se rigen por medio de las leyes de indias, las cuales eran promulgadas por la monarquía española y reglamentaba la vida social, política y económica de la sociedad.

Las leyes de indias protegían a los indígenas de los abusos de los conquistadores, para lo cual establecían derechos como salario justo, jornada de trabajo no extensa, fijación de artículos de primera necesidad, hospitales públicos para obreros, se da el primer



antecedente del seguro social, prohibición de trabajar antes de los 18 años, obligación de pagar el salario de forma semanal, se estableció lo relativo del trabajo a destajo, obligación del pago de salario en efectivo, licencias con goce de salario en los obrajes, imposibilidad de emplear mujeres y niños en los ingenios a menos que fuera como aprendizaje se podían contratar a varones, se reguló como descanso el día domingo y días festivos, por último también se regulaba que los problemas se dirimían por la vía sumaria.

Fue el primer documento en el que se estableció que los indígenas debían trabajar en condiciones dignas, que serían libres, pero siempre a disposición de la corona española y su salario sería pagado en especie. Como se observa este fue un gran avance para los derechos laborales de las personas nativas, pues ya no permitían un abuso desmedido como anteriormente era acostumbrado, ciertamente aún había resabios de injusticia y había mucho trabajo por delante en cuanto a la legislación laboral basada en justicia social, sin embargo, ya constituía un precedente importante para el desarrollo del derecho laboral.

Por otro lado, los gremios era una forma de controlar a los trabajadores para que no se organizaran y protestaran contra el régimen colonial, eran divididos básicamente en artesanos y comerciantes. Los gremios eran normas en donde se establecían las obligaciones, precio, productos, formas de contrato, penas, entre otras cuestiones que regulaba.



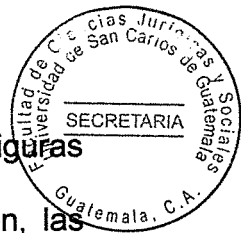
En cuanto a la época independiente, al principio de esta época no se dio ningún cambio en el ámbito del derecho laboral y fue hasta 1877 en donde con la revolución liberal se emitió un código civil que también regulaba las relaciones laborales, cuya filosofía era colocar en igual posición al patrono y al trabajador. En dicho código se establece el contrato laboral como una variante del arrendamiento.

Cabe destacar que en esta época se dictan distintas normas de carácter de ley, reglamentos, circulares, entre otras, en donde se observaba todavía el trabajo desmedido a cambio de salario precario, es decir que todavía se tenía presente el sesgo esclavista especialmente para la creación de caminos, obras públicas, carreteras, es decir que el derecho laboral tuvo cambios, pero muy lentos entre una época y otra.

Las reformas a la Constitución Política de la República de 1876 emitidas en 1920 son:

- a. “La Ley de Trabajadores Rurales.
- b. La Ley Protectora de Obreros.
- c. Ley del Trabajo.
- d. La Constitución Política de Centroamérica.
- e. La Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores.
- f. La Ley de Accidentes, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte”.¹

¹ Ibid. Pág. 8.



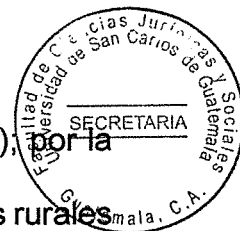
Especial atención merece el surgimiento del sindicalismo y la previsión social, figuras jurídicas totalmente nuevas para la época, pero indispensables desde su origen, las cuales han perdurado hasta hoy, también aparece la responsabilidad de conductores ante la regulación legal de las indemnizaciones por accidentes de tránsito.

“Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”.²

Los sindicatos guatemaltecos nacen como una lucha de clase y se consideran una importante etapa del movimiento obrero, sin embargo, esto está a punto de cambiar en la historia por más de una década. Con la llegada de Jorge Ubico al poder en 1931 el sindicalismo sufre un golpe duro, pues eran prohibidas estas formas de organización, así como la huelga, el paro y derechos laborales, situación que perduró por 14 años.

Posteriormente con la revolución de 1944: “Se benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los

² López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38.



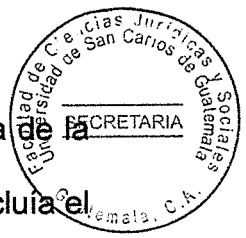
trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social), por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación)".³

La revolución de 1944 trajo consigo la devolución de la justicia social a las normas laborales del país por lo que es un precedente importante en la lucha de la clase obrera y quizás la mayor fuente del derecho laboral tal como se le conoce ahora ya que aparecen figuras jurídicas importantes como el principio de tutelaridad y la creación de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Posteriormente se inicia el periodo contrarrevolucionario en 1954, con la que se abroga la Constitución de 1945 y es sustituida por la de 1956, la conserva las garantías mínimas, pero no es tan tutelar como la de 1945, prohíbe los sindicatos nuevamente, propicia la conciliación, proscribire el derecho de huelga, militariza los servicios públicos, impide la supletoriedad del Código de Trabajo remitiendo al Decreto 584 del Presidente de la República.

Luego en el año 1961 se promulga el Código de Trabajo bajo el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual es reformado por el Decreto 1448, estas normas benefician a los trabajadores, pero sin mayores avances.

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



Posteriormente en el año 1966 entra en vigencia una nueva Constitución Política de la República de Guatemala que mejoraba por mucho la de 1945, pues en esta se incluía el aguinaldo, la sindicalización de trabajadores y patronos, huelga, paro, sindicato de trabajadores del Estado y es el fundamento para la Ley del Servicio Civil.

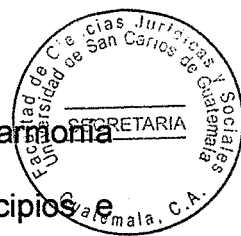
Como se observa el derecho del trabajo como se conoce hoy representa una lucha constante de varios siglos atrás en donde se dieron avances en forma lenta pero segura. Es una rama del derecho que surge como un límite al poder de la corona española y a las dictaduras en donde los trabajadores eran prácticamente esclavizados y vistos como objetos de mano de obra barata.

1.2. Definición

Es importante indicar varias definiciones de derecho laboral por lo que a continuación se transcribirán de varios autores para extraer lo más importante de cada una de ellas:

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.⁴

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.



Según el autor anterior el derecho laboral se creó con la finalidad de mantener la armonía en las relaciones de trabajo entre patrono y trabajador, a través de principios e instituciones jurídicas que lo desarrollan.

“Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁵

Según el autor anteriormente citado, el derecho laboral es el conjunto de normas creadas con el objeto de optimizar la condición económica y social del trabajador en atención al principio de tutelaridad pues es la clase económicamente débil de la relación laboral y por ende se le regula de forma jurídica preferencial.

“El trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia”.⁶

⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.

⁶ Allocati, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.



El derecho al trabajo no solo es un derecho sino una obligación, pues como indica el autor anterior sin trabajo no hay progreso económico, no existiría el desarrollo de las sociedades, pues todo trabajo es indispensable para mantener el equilibrio y una convivencia armónica.

Como definición propia del autor del presente trabajo de tesis, se puede establecer que el derecho laboral es el conjunto de normas, principios, instituciones y doctrinas que pertenecen al ámbito del derecho público, cuya finalidad es mantener la armonía entre las partes de la relación laboral (patrono y trabajador), guardando siempre una protección jurídica preferente para el trabajador y ajustándose a la justicia social.

1.3. Naturaleza jurídica

Si bien es cierto las bases del contrato suscrito entre las partes de la relación laboral son libres, estas deben estar sujetas a lo que se establecen en las normas del país, aunado a ello también se encuentran en supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo, es decir que el Estado interviene activamente en dicha relación laboral, por lo que se considera que es un derecho eminentemente público.

El cuarto considerando inciso e del Código de Trabajo indica: “Es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.



Expresamente el Código de trabajo indica que el derecho laboral es de naturaleza pública, justificando que interés colectivo prevalece sobre el interés privado, ello en concordancia con el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece de igual forma esta premisa.

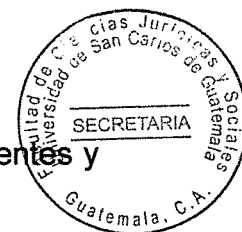
1.4. Fuentes del derecho laboral

En Guatemala, la única fuente del derecho es la ley, pudiéndose complementar con la jurisprudencia y en la costumbre únicamente si no existe una norma aplicable o que la ley así lo designe, siempre y cuando no sea contrario ni a la moral ni al orden público. En cuanto al derecho laboral, las fuentes de esta rama del derecho son:

- a) Constitución Política de la República.
- b) Convenios y Tratados Internacionales de la materia.
- c) Código de Trabajo.
- d) Otras leyes laborales.
- e) Reglamentos y Acuerdos de Trabajo y Previsión Social.
- f) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- g) Circulares.

1.5. Principios

“Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y



encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.⁷

Son los postulados que constituyen los puntos de partida del derecho laboral, es decir que son los lineamientos, reglas o criterios de interpretación que deben servir de base para su interpretación y aplicación. Los cuales serán enumerados y analizados a continuación:

1.5.1. Tutelaridad

La protección al trabajador es la razón del derecho laboral, por lo que su legislación debe estar enfocada a la protección del mismo, básicamente eso es el principio de tutelaridad laboral.

Se encuentra regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece en su parte conducente: “...las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son tutelares para los trabajadores...”.

Por otro lado, el cuarto considerando inciso a) del Código de Trabajo indica: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 176.



Este principio consiste en la protección jurídica preferente hacia el trabajador derivado que intenta compensar la desigualdad económica entre las partes de la relación laboral (patrono y trabajador). También recibe el nombre de derecho protector porque es el criterio fundamental por medio del cual se protege al trabajador, basándose en la equidad más que en la igualdad, ello derivado de la diferencia de clases sociales existentes entre trabajador y patrono.

1.5.2. Irrenunciabilidad

Principio que establece que ninguna persona puede renunciar a sus derechos, en otras palabras, no es permitido privarse de forma voluntaria de los derechos que otorga el derecho laboral en beneficio propio.

El principio de irrenunciabilidad se encuentra establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores... 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...".

Lo anterior resulta importante puesto que, aunque existiera un consentimiento expreso por parte del trabajador para renunciar a sus derechos ello no sería válido puesto que estos son irrenunciables.

También se encuentra estipulado en el cuarto considerando literal b del Código de Trabajo, en donde en su parte conducente establece: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste...”.

Especial atención merece que las normas de derecho laboral son irrenunciables únicamente para el trabajador, puesto que lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, lo que significa que ello no aplica para el trabajador, lo que concuerda con el principio de tutelaridad pues protege la parte más débil de la relación laboral.

1.5.3. Necesidad e imperatividad

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

El derecho laboral es necesario puesto que de no existir se estaría frente a la época pre colonial, en donde no existían derechos laborales ni protección alguna.

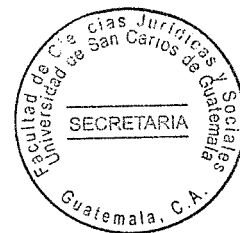


El derecho laboral también es imperativo, puesto que las partes de la relación de trabajo deben circunscribirse a las normas de la materia impuestas por el Estado, sin importar su voluntad más allá que lo estrictamente necesario como por ejemplo la jornada laboral, tiempo de contrato, salario, entre otros, sin embargo, aún las condiciones pactadas de forma libre deben estar sujetas a las normas laborales.

1.5.4. Hondamente democrático

El cuarto considerando literal f del Código de Trabajo indica: “El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

El principio hondamente democrático se refiere a que el sector asalariado constituye la mayoría de la población, por lo que es importante que sus normas se encuentren en pro de este sector por ser mayoría, relacionándose directamente con el principio de tutelaridad al intentar dignificar económica y moralmente a los trabajadores, también teniendo relación directa con la premisa que el interés social prevalece sobre el particular.



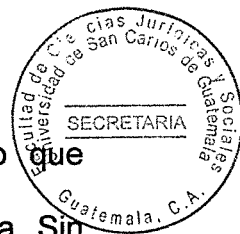
1.5.5. Realismo y objetividad

Principio que se encuentra establecido en el cuarto considerando literal d del Código de Trabajo el cual indica: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

El derecho laboral es realista porque se justifica en la equidad, ello quiere decir que se enfoca en la realidad del sujeto de acuerdo a sus posibilidades económicas, lo cual aplica para ambas partes. También el derecho laboral es objetivo porque de existir controversias con motivo de trabajo, estas deben ser resueltas con base a hechos concretos apegándose a la justicia social.

1.5.6. Sencillez o antiformalista

El quinto considerando del Código de trabajo establece: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida...”.



Las normas laborales deben ser sencillas y con poco formalismo derivado que generalmente van dirigidas a personas sin mayor estudio o formación académica. Sin embargo, este principio no debe considerarse como cero formalismos, ya que, aunque pocos si se deben observar algunos, por ejemplo, los requisitos de la demanda laboral, en la que si existieren errores, el trabajador puede subsanarlos por el plazo de 3 días (en el municipio de Guatemala).

1.5.7. Evolutivo

Las sociedades cambian con el transcurso del tiempo, es por ello que es necesario que su legislación también y el derecho laboral no es la excepción. Con la evolución de las sociedades surgen nuevas modalidades de trabajo, nuevos sectores a quien proteger, nuevas formas de defraudar la ley y que al momento de ser identificadas deben ser reformadas sus normas para evitar vacíos legales, entre otras situaciones que pudieran darse en la evolución de la sociedad. Este principio es importante pues si perduraran las leyes laborales por largos periodos de tiempo estas dejarían estar acordes a la realidad nacional y lejos de proteger al trabajador más bien lo dejaría en indefensión jurídica.

1.5.8. Indubio pro operario

El Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “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”.



En el caso de existir duda en cuanto a la aplicación de normas y resolución de conflictos que han surgido con ocasión de trabajo, se deben resolver de forma que sea lo más favorable posible para el trabajador, ello en atención al principio de tutelaridad.

1.5.9. Garantías mínimas

El Artículo 106 primer párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala establece el principio de garantías mínimas, de la siguiente manera: “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...”.

Por otro lado, el cuarto considerando literal b del Código de Trabajo establece en su parte conducente: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales...”.

Como se observa el derecho de trabajo se encuentra conformado con normas mínimas con las que debe contar todo trabajador y debe brindar todo patrono tales como el derecho al salario mínimo, jornada laboral establecida, descansos, preferencia de



trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros, pudiendo estos ser superados, pero nunca disminuidos en perjuicio del trabajador.

1.5.10. Conciliatorio

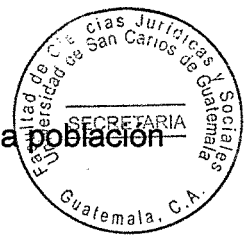
El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su parte conducente: "...Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

Por otro lado, el quinto considerando del Código de Trabajo indica: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes".

El derecho laboral favorece la conciliación, ello en atención a otros principios aplicables al derecho adjetivo (celeridad, concentración, gratuidad, entre otros), pues lo que busca es una solución pronta a los conflictos que surjan con ocasión de trabajo.

1.6. Importancia

"Mediante el derecho del trabajo se ha logrado promulgar las normas que establecen las condiciones de respeto dirigidas a todos los trabajadores sin distinguir condición



económica o profesión alguna, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la población guatemalteca que se encuentra constituida por la clase trabajadora”.⁸

El derecho laboral ha servido para mejorar las condiciones del trabajador sin importar la actividad económica a la que pertenezcan, lo cual ha sido fundamental para dignificar a la clase asalariada brindándoles una protección jurídica preferente, tratando de disminuir la desigualdad económica entre trabajadores y patronos.

1.7. Relación con otras ramas del derecho

El derecho laboral guarda relación con otras ramas del derecho, las cuales son:

- a) Con el derecho constitucional: El derecho del trabajo tiene su asidero legal en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual indica que el trabajo es un derecho y una obligación social y que además el régimen laboral del país se organiza conforme a principios de justicia social.
- b) Con el derecho administrativo: El Estado toma participación activa en las relaciones laborales, ello se ve materializado en el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo y demás instituciones estatales que protegen y velan por el cumplimiento del derecho laboral.

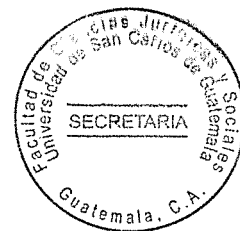
⁸ López Orizabal, Soraya Lucrecia. **La importancia de crear una ley laboral tipo que permita la aplicación de los principios internacionales de los derechos del trabajo para garantizar la tutela hacia el trabajador.** Pág. 8.



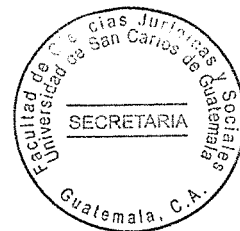
c) Con el derecho procesal: El derecho procesal es la base por medio de la cual se desarrollan todos los procesos, incluyendo el proceso laboral, el cual es el medio para dirimir controversias entre trabajadores y patronos.

d) Con el derecho mercantil: Cuando un comerciante emplea a una o varias personas este se convierte como patrono y es ahí donde ambas calidades se reúnen en una misma persona y convergen ambas ramas del derecho.

e) Con el derecho civil: Se relaciona porque a falta de normas laborales específicas se debe de resolver conforme a las normas del derecho civil, tal como establece en el Artículo 15 del Código de Trabajo.



CAPÍTULO II



2. Personas con discapacidad

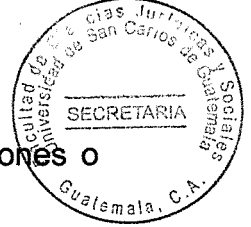
Se considera que una persona tiene discapacidad cuando tiene una deficiencia o afección que limita su vida.

“El término discapacidad quiere decir la falta de habilidad en una región específica del cuerpo, la cual afecta su desempeño en un ámbito, tanto personal como laboral. El uso de esta palabra reconoce que todos los individuos con discapacidades tienen mucho que contribuir a nuestra sociedad. Al contrario de otros términos más comunes como incapacidad o minusválidos, las cuales pueden dar a entender que las personas con discapacidades son personas sin habilidades o de menor valor para el desarrollo del bien común en nuestra sociedad”.⁹

Es importante referirse de forma no discriminativa a las personas que padecen alguna limitación, pues esto no quiere decir que sus habilidades sean nulas, únicamente que poseen alguna afección que les restringe alguna actividad, sin que esto les reste valor como persona o como trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, en Guatemala la terminología correcta es personas con discapacidad. Esta palabra no debe entenderse de forma literal puesto que la

⁹ Morán Valenzuela, Jorge Alejandro. **La vulnerabilidad de las personas con capacidades distintas para que puedan participar activamente en la vida y desarrollo de la sociedad.** Pág. 13.



discapacidad no es una ausencia total de capacidad, solo anula algunas funciones o incluso desarrolla nuevas para subsistencia de la persona que la padece.

2.1. Diferencia entre deficiencia, discapacidad, incapacidad y minusvalía

Los 4 términos anteriores suelen utilizarse en forma indiscriminada sin embargo cada uno tiene una acepción distinta, la cual se analizará a continuación:

2.1.1. Deficiencia

“Se caracteriza por la desviación del estado físico óptimo de un individuo debido a pérdidas o anomalías en algún órgano, membrana, estructura psicológica, fisiológica y/o anatómica del cuerpo, las cuales pueden ser temporales o permanentes”.¹⁰

La deficiencia puede ser temporal o permanente y consiste en la anomalía de algún órgano o parte del cuerpo que no permite el funcionamiento correcto o gozar de salud óptima a la persona que la padece.

La deficiencia es la ausencia de salud óptima provocada por un defecto o imperfección generalmente por la carencia de algo que afecta el completo bienestar de una persona, sin embargo, es un término discriminativo puesto que es sinónimo de desperfecto.

¹⁰ Ibid. Pág. 14.

2.1.2. Discapacidad

“Es una deficiencia física, mental o sensorial que restringe la capacidad de ejercer una o más actividades dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Causada y muchas veces agravada por el entorno económico y cultural ya sea en cuanto al desenvolvimiento personal (autoestima) y laboral (rendimiento), así como también en cuanto a la progresividad del problema”.¹¹

Con la discapacidad se restringen algunas actividades o se imposibilita su realización, esta puede ser susceptible de desmejoramiento por causas económicas o culturales lo cual puede afectar la progresividad de la enfermedad.

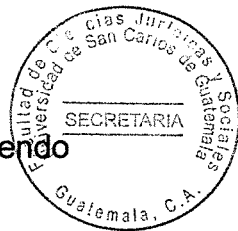
2.1.3. Incapacidad

“Imposibilita al individuo, de modo que no puede realizar en conjunto las diferentes funciones que le permiten desempeñarse con una conducta normalmente esperada, es decir, realizar múltiples actividades a la vez, en cuanto a sus habilidades y conductas, Este impedimento puede ser temporal o permanente, progresiva o regresiva, reversible o irreversible”.¹²

El término incapacidad supone la imposibilidad de la persona de realizar diversas actividades que para otras resultarían normales o cotidianas y no necesariamente tiene

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.



que ser de forma permanente, también puede ser regresiva y reversible dependiendo cada caso.

2.1.4. Minusvalía

“Este concepto hace referencia a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades, así pues, las minusvalías reflejan dificultades en la interacción y adaptación del individuo en el entorno social”.¹³

El término minusvalía significa que la persona que la padece se encuentra en indefensión ante la imposibilidad de valerse por sí mismo o desarrollarse de forma normal como lo haría una persona completamente sana, lo cual afecta su adaptación en el entorno en el que se maneja. La minusvalía puede ser causada por una lesión adquirida o congénita.

2.2. A nivel físico

La discapacidad física puede darse de forma hereditaria a través de problemas congénitos, por accidente o por enfermedades adquiridas a lo largo de la vida ya sea metabólicas, infecciosas, degenerativas, neurosensoriales o neuromusculares.

Es el deterioro temporal o permanente en el aparato locomotor de la persona, reflejado en problemas de desplazamiento, deficiente coordinación, postura o motricidad. A nivel

¹³ Ibid.

intelectual se encuentran en estado óptimo de salud por lo que pueden expresarse por sí solos, sin embargo, sus movimientos son limitados.

2.2.1. Tipos

Dentro de las enfermedades más comunes a nivel físico se encuentran las siguientes que serán desarrolladas a continuación:

a) Esclerosis múltiple: Enfermedad del sistema inmune producida por una alergia del sistema nervioso central en donde se causa daño en los nervios, la cual se presenta en dos formas: la primera, con síntomas presentados a cada cierto tiempo y la crónica que presenta brotes cada vez más fuertes y constantes.

“Es llamado esclerosis porque existe un endurecimiento o cicatriz del tejido en las áreas dañadas, y múltiple porque distintas partes del sistema nervioso central son dañadas”.¹⁴

b) Mal de parkinson: Enfermedad crónica y progresiva neurológica que afecta el sistema nervioso derivado de una deficiencia del área del cerebro que controla los movimientos y el tono muscular. Esta enfermedad se caracteriza por temblores incontrolados en las extremidades superiores e inferiores de la persona que la padece, generalmente aparece en edad avanzada.

¹⁴ Ibid. Pág. 16.

c) Lesión medular: “La médula espinal es la conexión más importante entre el cerebro y el resto del cuerpo. Recoge información de las extremidades y tronco para enviarla al cerebro, permitiéndonos tocar, sentir, respirar, caminar y movilizarnos. Por lo que cualquier daño que sufra origina la pérdida de movimientos y/o sensibilidad, la cual se presenta por debajo del lugar donde ocurrió la lesión, las cuales ocurren cuando ésta se comprime o se obstruye el flujo sanguíneo, provocando la fractura de una o más vértebras o el deslizamiento de las mismas hacia las otras apretando así la médula, conocido como subluxación”.¹⁵

Enfermedad que puede ser ocasionada por enfermedad o accidente, que produce incapacidad para controlar las extremidades, la gravedad de esto depende del lugar de la espina que se encuentre lesionada, cuyos síntomas pueden ser: la pérdida de movimiento, pérdida parcial del sentido del tacto, pérdida de control de vejiga, espasmos, reflejos afectados, problemas de fertilidad, dolor en la médula, entre otros.

d) Daño cerebral adquirido: Es una lesión repentina en el cerebro que según su posición puede provocar alteraciones físicas o cognitivas, lo cual puede ser provocado por un derrame cerebral, traumatismos craneoencefálicos, tumores cerebrales.

e) Parálisis cerebral: Enfermedad crónica adquirida por el feto durante la gestación o poco después del nacimiento, produce convulsiones, problemas de movimiento, rigidez y en casos más severos parálisis de los músculos de forma total.

¹⁵ Ibid.

f) Espina bífida: Malformación de nacimiento que se produce por la ausencia del cierre de los arcos que componen la columna vertebral, dificulta los movimientos y el desplazamiento de la persona que la padece, suele detectarse en el primer trimestre de embarazo y posiblemente la mayor causa de su aparecimiento sea la deficiencia alimenticia de la madre gestante.

g) Síndrome de Down: Consiste en que la persona que la padece posee un cromosoma extra en su organismo, aunque la causa aún no se descubre se ha detectado que la posibilidad de este diagnóstico es mayor en madres gestantes que han sobrepasado los 35 años. Cabe destacar que las personas con este síndrome en casos leves y moderados suelen tener una memoria extraordinaria y una creatividad casi inmejorable.

h) Distonía muscular: Son las contracciones involuntarias de los músculos que provoca movimientos repetitivos en forma de tics, puede darse en forma leve o severa. Esta enfermedad no posee cura, pero los medicamentos pueden ayudar a mantenerla controlada.

i) Acondroplasia: Enfermedad cromosómica que presenta anomalías en la estructura ósea, la cual provoca enanismo en la persona que la padece derivado que los huesos que deberían ser largos del cuerpo poseen un pequeño tamaño, se produce por una malformación en los cartílagos y calcificación desmedida de los huesos los cuales no permiten el desarrollo de los mismos.

La acondroplasia no es una enfermedad hereditaria pues la mayoría de las personas que la padecen no poseen familiares con este cuadro clínico por lo que podría ser desarrollado por cualquier persona a lo largo de su nacimiento.

j) Monoplejia: Enfermedad ocasionada por el daño cerebral adquirido y consiste en la parálisis de una sola extremidad generalmente por daño al nervio de la zona.

k) Paraplejia: Enfermedad ocasionada por el daño cerebral adquirido y consiste en la parálisis de la mitad inferior del cuerpo, es decir a piernas y pies por lo que se encuentra imposibilitado para caminar.

l) Tetraplejia: Enfermedad ocasionada por el daño cerebral adquirido y consiste en la parálisis total de la parte superior e inferior del cuerpo, es decir que es la pérdida de movimiento, ello derivado de una lesión en las vértebras cercanas al cerebro y en casos severos el paciente necesita de ventiladores mecánicos para mantenerlo con vida.

m) Hemiplejia: Enfermedad ocasionada por daño cerebral y consiste en la pérdida de movimiento de la mitad del cuerpo puede devenir de otras enfermedades como derrame cerebral, traumatismo craneal, tumores, esclerosis, encefalitis, meningitis.

n) Amputación: La amputación es la pérdida de una parte o extremidad del cuerpo, esta puede ser de nacimiento o bien adquirida generalmente a través de accidentes automovilísticos o accidentes de trabajo.

2.3. Discapacidad de comunicación oral

Enfermedad congénita o adquirida de manera temporal o permanente que generalmente se ocasiona por lesión de las cuerdas vocales, garganta, lengua, laringe o pulmones, lo que provoca la imposibilidad o dificultad para poder hablar.

2.3.1. Tipos

- a) Trastorno de articulación: Problema de comunicación oral que imposibilita pronunciar correctamente las palabras.
- b) Trastorno de la voz: Imposibilidad de mantener un tono adecuado de la voz por lo que no es inteligible lo articulado.
- c) Trastorno de la fluidez: Imposibilidad de hablar de forma fluida, dificultad para pronunciar una palabra tras otra, lo cual se manifiesta a través de tartamudeos.
- d) Discapacidad de aprendizaje: Mudez derivada del daño cerebral en el área que rige el habla y la comunicación.
- e) Mudez: Esta enfermedad puede producirse por un déficit en los órganos del habla o por la falta de capacidad para escuchar; también puede ser provocado por una lesión cerebral que afecte el área encargada del lenguaje; o por una estimulación del habla poco eficiente especialmente a edad temprana.

2.4. Problemas visuales

El problema visual es limitada visión del paciente ya sea de forma parcial o severa, la cual puede ser congénita o adquirida y degenerativa; también puede ser temporal o permanente.

Las personas con discapacidad visual total se encuentran obligadas a desarrollar otras capacidades que les permita interactuar con su entorno valiéndose de sus sentidos del tacto y oído en sustitución de la vista, es por ello que la creación de sistemas como el braille han servido para que las personas con discapacidad visual severa puedan interactuar con su entorno. También es común observar que algunas de las aceras en las vías públicas ya cuentan con caminos que permiten a las personas ciegas distinguir cuando se acaba una cuadra, lo cual asegura su resguardo.

2.4.1. Tipos

Existen varios tipos de discapacidad visual, las cuales se enlistarán y desarrollarán a continuación:

- a) Ceguera total o parcial: Alteración en el sentido de la vista lo que representa la falta total o parcial de la misma, puede aparecer desde antes del nacimiento o adquirirse a lo largo de la vida, también es progresiva y permanente en la mayoría de casos, sin embargo, en algunos casos esta puede encontrar su solución en la operación

desafortunadamente este índice es bajo puesto que el daño en el ojo la mayoría de casos es irreversible.

b) Degeneración macular: Deterioro de la mácula dentro de la retina que supone una pérdida progresiva de la vista, se aumenta el riesgo de padecerle ante el abuso del tabaco o exposición al sol, produce alteración de la realidad, dificultad para leer y enfocar correctamente la vista.

c) Estrabismo: Enfermedad que aparece en la primera infancia, en donde el cerebro ignora las señales que el ojo envía, descoordinado ambos ojos dándole la apariencia de desalineación.

d) Retinopatía diabética: Es el daño a los vasos sanguíneos de los ojos causados por la diabetes del paciente.

e) Glaucoma: Es la presión excesiva dentro del ojo hasta el punto del daño del nervio óptico, puede ser desarrollada a lo largo de la vida, aunque es más frecuente en personas de la tercera edad.

f) Cataratas: Son las zonas turbias que crean una especie de tela encima del globo ocular, lo que dificulta la vista de la persona que la padece.

g) Tracoma: Provocada por un microorganismo contagioso que produce ceguera total de la persona ya que provoca la inflamación del globo ocular.



También existen otras enfermedades oculares, sin embargo, no pertenecen a la categoría de discapacidades ya que pueden corregirse con el uso adecuado de lentes o incluso cirugía, tal como el astigmatismo y la miopía, sin embargo, estas también son enfermedades que avanzan y que de no detenerse a tiempo pueden llegar a causar una pérdida importante de visión lo cual llevaría a una incapacidad de la persona que la padece.

2.5. Problemas auditivos

Enfermedad congénita o adquirida, degenerativa, parcial o severa, temporal o permanente que permite la limitación del sentido del oído. Puede provocar mudéz en el paciente ya que si es de nacimiento significa que la persona que la padece no ha logrado escuchar nunca por lo que le resultaría imposible hablar.

Las personas con esta enfermedad tienden a aprender a leer los labios de una forma acertada y a aprender lenguaje de señas para poder comunicarse, pues considerando que no pueden escuchar no les es posible hablar especialmente cuando su enfermedad es congénita.

2.5.1. Tipos

- a) Leve: Pérdida auditiva inferior a 40 decibeles.
- b) Moderadas: Pérdida inferior de 40 a 70 decibeles.
- c) Severas: Pérdida auditiva entre 70 a 74 decibeles.

d) Sordera cofosis: Se considera sordera cuando existe una pérdida auditiva superior a 75 decibeles.

2.6. Problemas de aprendizaje

“El aprendizaje implica la construcción progresiva de organizaciones cognitivas que se van estructurando a través de intercambio con el medio ambiente y de la experiencia que el sujeto vive en dicho medio”.¹⁶

Una persona es capaz de procesar todas las circunstancias que vive en el día a día, sin embargo, existen situaciones que limitan dicha capacidad como por ejemplos los problemas de aprendizaje, la cual es una alteración en la condición interna del individuo que pueden darse por condiciones deficientes de salud hereditarias, fisiológicas, nutricionales o bien por causas de enfermedades, traumatismos, nerviosismo, entre otros.

2.6.1. Tipos

Existen varios tipos de problemas de aprendizaje, los cuales son:

a) Dislexia: Es la dificultad para leer, generalmente se identifica ante la confusión entre consonantes que suele ser confundido por un problema de visión, sin embargo, el

¹⁶ Ibid.

cerebro es quien invierte la secuencia de información que recibe el ojo humano, es por ello que es común confundir la b con la d y el 6 con el 9.

b) Disgrafía: Es la dificultad para escribir, es la falta de coordinación motora y se identifica por palabras mal escritas de forma reiterada, pues esta enfermedad afecta la percepción visual y espacial.

c) Discalculia: Es la dificultad crónica para comprender conceptos básicos de matemática y realizar ejercicios en esta materia.

d) Discapacidad de la memoria y procesamiento auditivo: Es la dificultad para recordar y comprender sonidos, esta enfermedad generalmente se detecta en los primeros años de vida escolar de los niños, suelen ser personas distraídas por lo que para aprender a su manera necesitan de mucha concentración y nada de distracciones.

e) Trastorno por déficit de atención e hiperactividad: Se detecta por la falta de atención en cuanto al proceso de aprendizaje, el cual puede verse reflejado en el bajo rendimiento escolar, en algunos casos puede ir acompañado de hiperactividad la cual es una enfermedad neurológica que propicia la actividad intensa, impulsividad e incluso agresividad si no se controla de forma adecuada, también se manifiesta a través de inquietud y movimientos constantes.

f) Trastorno autista: Enfermedad que se caracteriza por la poca capacidad del paciente para socializar, hipersensibilidad a algunas imágenes y sonidos y dificultad para

adaptarse a los cambios que para otros resultaría fácil, se detecta en edades tempranas, sin embargo, suelen ser personas con altos índices de inteligencia por encima del promedio.

2.7. Discapacidad múltiple

“Conjunto de dos o más deficiencias asociadas, de orden física, sensorial, mental, emocional o de comportamiento social. No es la suma de alteraciones que caracterizan la múltiple deficiencia, más si el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, de la comunicación, de la interacción social y del aprendizaje”.¹⁷

La discapacidad múltiple tiene lugar cuando una persona posee dos o más enfermedades categorizadas como discapacidades, estos casos generalmente son severos y presentan problemas continuos de salud como convulsiones, hidro o microcefalia, incapacidad de comunicación, retraso motor, conductas de agresión y que requieren de cuidados especializados.

2.8. Problemas de salud

Los problemas de salud como tal no representan una discapacidad, sin embargo, al brindarles la atención médica inadecuada estos pueden desencadenar una incapacidad lo que supone una situación mucho más grave.

¹⁷ Ibid. Pág. 41.

“La salud, como derecho fundamental de toda persona, adquiere una connotación especial cuando esa persona tiene una discapacidad. A la vista de las ideas y lo recién expuesto cabe concluir que la población con discapacidad, globalmente considerada, tiene un mayor grado de vulnerabilidad y un menor grado de protección frente a las diversas situaciones patológicas que se pueden plantear en su vida. Unas veces, porque no dispone de los mismos sistemas de alarma que los demás, sea por falta de información, o por falta de capacidad para percibirlos como tales. Y otras, porque carece de autonomía o de iniciativa para responder a esa alarma, para acudir a solucionarla, y para poner en marcha las soluciones adecuadas”.¹⁸

La salud no debe comprenderse como el ánimo de querer combatir la muerte, sino a la salud preventiva lo cual es obligación del Estado, por ejemplo, prevenir el consumo de tabaco, promover una adecuada alimentación, promover el ejercicio, entre otras acciones que serían de bastante utilidad si se implementaran.

Como se observa existen variadas enfermedades que puede presentar una persona y que se consideran como discapacidad, siendo las anteriormente señaladas únicamente las comunes, existiendo muchas más, sin embargo, las personas con discapacidad representan una minoría, no obstante, sus derechos deben ser respetados y tratados como los seres humanos que son, es decir que deben contar con las mismas opciones y oportunidades que el resto de personas y jamás ser excluidos en ningún ámbito cotidiano, especialmente en el trabajo que es el tema central de la presente investigación de tesis.

¹⁸ Ibid. Pág. 35.



CAPÍTULO III

3. Marco legal e institucional

Las personas con discapacidad cuentan con una serie de leyes e instituciones públicas y privadas que les protegen y velan por sus intereses, las cuales serán enumeradas a continuación.

3.1. Marco legal

El marco legal comprende todas aquellas normas de carácter nacional e internacionales que protegen a un determinado grupo de personas, en este caso a las personas con discapacidad, estas son:

3.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala

De una forma específica la norma constitucional protege a las personas con discapacidad, lo cual se observa en lo establecido en el Artículo 53: "Minusválidos. El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios".



Del Artículo anterior es importante indicar que establece como interés nacional las políticas que permitan la incorporación integral a la sociedad de los discapacitados, ello también abarca el ámbito laboral, por lo que promover puestos de trabajo que sean ocupados por personas con discapacidad es de interés nacional.

3.1.2. Ley para Atención de las Personas con Discapacidad

Es la ley específica para las personas con discapacidad, consta de 73 artículos que tienen por objeto proteger y promover el desarrollo integral de las personas con discapacidad física, sensorial o psíquica (mental), en igualdad de condiciones para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país.

Al referirse al desarrollo económico del país se traduce en la participación de este sector en el mercado laboral, pues a través de su salario contribuirían a dicho desarrollo, lo cual es de beneficio no solo para ellos mismos sino a la sociedad misma.

Cabe mencionar que el Reglamento de esta importante Ley crea el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad.

Así mismo el Artículo 14 de la Ley en mención establece en su parte conducente: "...En lo que respecta a los derechos económicos, laborales y sociales, el Estado deberá



adoptar esas medidas con los recursos de que disponga, y cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional”.

Así mismo el Artículo 39 del Reglamento en mención establece: “Las personas con discapacidad que realicen una actividad lucrativa, independientemente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social”.

Las personas con discapacidad deben gozar de los mismos derechos laborales que el resto de trabajadores, sin embargo, estos pueden ser susceptibles de superación en virtud del principio de tutelaridad y de garantías mínimas.

3.1.3. Código Civil

El Artículo 9 del Código Civil establece: “Los mayores de edad que adolecen de enfermedad mental que los priva de discernimiento, deben ser declarados en estado de interdicción. Pueden asimismo ser declarados en estado de interdicción, las personas que por abuso de bebidas alcohólicas o de estupefacientes, se exponen ellas mismas o exponen a sus familias a graves perjuicios económicos”.

La declaratoria de interdicción no se aplica para todas las personas que padezcan una discapacidad, pues esta solo opera en los casos donde la enfermedad mental los prive totalmente de su discernimiento, ello con el objeto de protegerlos a ellos y a sus familias de problemas que surjan con posterioridad.

3.1.4. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad

Consta de 14 Artículos, cuyos objetivos son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

En ella se establece que los Estados parte se encuentran obligados a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

En esta convención se establece un término bastante importante pues de forma legal define a la discapacidad como: "Deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social".

Lo anterior es importante porque de forma legal se establece el término discapacidad, constituyendo esta normativa un elemento importante para el marco legal que protege a las personas con discapacidad ya que tiene como objetivo la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, así también propicia su plena integración en la sociedad.

3.1.5. Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Ratificada mediante el Decreto 59-2008 del Congreso de la República de Guatemala, consta de 50 Artículos, cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

También indica que los Estados parte se comprometen a adoptar medidas para promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral.

La Convención en análisis no solo prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo, sino que además procura condiciones de trabajo igualitarias y justas para este sector, también protege su derecho a sindicalizarse, a su formación profesional y continua, así mismo les protege ante la obtención y mantenimiento de un puesto de trabajo, es decir protege su estabilidad laboral. Otro de los puntos favorables de esta Convención es que promueve las oportunidades laborales empresariales propias, así como la contratación de personas con discapacidad en instituciones estatales y privadas mediante políticas públicas que lleven implícitos incentivos para las empresas que contraten a personas que pertenezcan a este sector de la población. Otro dato interesante de esta Convención es que busca que las condiciones de trabajo se adapten al trabajador y no al revés, así como la promoción de programas de capacitación de incorporación a empleos de personas que hayan sufrido una discapacidad, tomando en consideración

que no siempre son congénitas, sino que pueden ser adquiridas por cualquier persona por un accidente, por ejemplo.

El Artículo anterior es de vital importancia ya que establece una serie de medidas que los Estados parte deben adoptar en sus legislaciones para asegurar esta obligación contraída, es por ello que, por el presente Artículo, Guatemala se encuentra obligada a brindar una solución inmediata en el tema de inclusión laboral para las personas con discapacidad, el cual es el tema central de la presente investigación.

3.1.6. Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas inválidas)

Consta de 17 Artículos y establece que todo Estado parte debe considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Cabe destacar que este convenio si bien es cierto utiliza el término personas inválidas de forma indistinta, ello comprende toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida, es decir que abarca cualquier tipo de discapacidad y no únicamente a las personas que se encuentren en imposibilidad de caminar.

3.2. Marco institucional

Las personas con discapacidad cuentan con una serie de instituciones públicas y privadas que velan por sus derechos y la abolición de la discriminación, las cuales son:

- a) Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad.
- b) Procuraduría de los Derechos Humanos
- c) Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Sección de Trabajador con Discapacidad.

3.2.1. Organizaciones con enfoque en deficiencia visual

Las organizaciones con enfoque en deficiencia en el sentido de la vista son:

- a) Asociación de Ciegos para la Cultura y el Deporte
- b) Clínica oftalmológica de estimulación y rehabilitación visual Dr. Byron Polanco
- c) Asociación instituto panamericano contra la ceguera
- d) Asociación Central de Ciegos de Guatemala -ACCG
- e) Asociación de Ciegos Unidos para el Desarrollo – ACUDE –
- f) Asociación Nacional de Ciegos de Guatemala
- g) Comisión Nacional de Salud Ocular
- h) Escuela para Niños Ciegos Santa Lucía Comité Pro-ciegos y Sordos de Guatemala.

- i) Programa de Rehabilitación del Anciano Ciego (PRAC) Comité Pro-ciegos y Sordos de Guatemala
- j) Hospital de ojos "Elisa Molina de Sthal" Zacapa Benemérito Comité Pro-ciegos y sordos de Guatemala
- k) Asociación de Ciegos de Palín de la ANCG
- l) Centro Oftalmológico de Occidente Comité Pro-ciegos y sordos de Guatemala

3.2.2. Organizaciones con enfoque en deficiencia auditiva

- a) ASEDES - Asociación Educativa para el Sordo
- b) Asociación de Sordos de Guatemala, -ASORGUA
- c) Asociación Civil Sordos de Suchitepéquez, ASORSUCHI
- d) Centro de Educación Continuada para Sordos Adultos y Adolescentes (CECSA)
- e) Escuela Para Niños Sordos Fray Pedro Ponce de León Comité Pro-Ciegos y Sordos de Guatemala
- f) Escuela para niños sordos regional de Oriente María Teresa Ordóñez de Rodríguez
- g) Programa para niños sordos regional de Occidente Dra. Elisa Molina de Sthal Comité Pro ciegos y sordos de Guatemala, Quetzaltenango

3.2.3. Organizaciones con enfoque en deficiencia auditiva + deficiencia visual

- a) Asociación Guatemalteca de Personas con Discapacidad AGUAPEDIV
- b) Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala

- c) Fundación Guatemalteca para Niños con Sordo Ceguera Alex, FUNDAL
- d) Hospital de ojos y oídos Dr. Fernando Beltranena Comité Pro ciegos y sordos de Guatemala

3.2.4. Organizaciones con enfoque en deficiencia física

- a) Amputados Unidos
- b) Asociación Transiciones de Personas Discapacitadas de La Antigua Guatemala
- c) Asociación Civil Proyecto de Rangos de Movimientos ROMP
- d) Asociación Guatemalteca de Apoyo al Limitado Físico, - AGALFI –
- e) Asociación Guatemalteca de Espina Bífida, AGEB
- f) Fundación Pro-Bienestar del Minusválido, FUNDABIEM
- g) Asociación Gente Pequeña
- h) Comunidad Guatemalteca de Pintores con Boca y Pie
- i) Hospital Nacional de Ortopedia y Rehabilitación Dr. Jorge Von Ahn
- j) Hogar Jardín Niño de Praga

3.2.5. Organizaciones con enfoque en deficiencia afectiva (ansiedad y depresión), dolor, fatiga

- a) Hospital Nacional de Salud Mental: Lamentablemente solo se cuenta con una institución dedicada a la deficiencia afectiva, a pesar de la importancia que conlleva la prevención y tratamiento de estas enfermedades.

3.2.6. Organizaciones con enfoque en deficiencia desarrollo/intelectual/comportamiento

- a) FUNCEPEDE
- b) Instituto Neurológico de Guatemala
- c) Fundación Para la Autorrealización y Capacitación Especial de jóvenes y adultos con Retraso Mental – FACES-
- d) APACEE
- e) Fundación Margarita Tejada para Niños con Síndrome de Down
- f) Asociación Renacer
- g) Asociación Asperger Guatemala
- h) Fundación Michelle –FUNDAMI-
- i) Fundación para la Autorrealización y Capacitación Especial de Jóvenes y Adultos con Retraso Mental, Fundación FACES
- j) Olimpiadas Especiales Guatemala
- k) Asociación para el Desarrollo Cerebral del Niño ADECENI
- l) Fundación Vida Plena para personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales de Retalhuleu y Sur Occidente
- m) Asociación Síndrome de Rett Guatemala – ASIR –
- n) 4 axis
- o) Universidad del Valle de Guatemala Departamento de Educación Especial y Psicopedagógica
- p) Centro de Educación Especial Alida España de Arana de la Secretaria de Bienestar Social

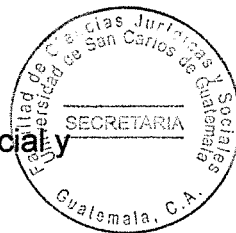
- q) Centro Psicológico Mayra Vargas Fernández
- r) Colegio Kipling
- s) Centro Experimental Psiquiátrico Pedagógico, Secretaria de Bienestar Social
- t) Escuela Oficial Urbana No. 48 "25 de septiembre"
- u) Hogar Nazareth
- v) Asociación: Centro de Educación Especial Escuela Oficial de Párvulos Anexa a la Escuela Oficial Urbana Mixta Regional
- w) Escuela de Educación Especial Nuevo Día
- x) Escuela de Educación Especial Los Campeones
- y) Centro de Educación Especial de Escuintla
- z) Escuela de Educación Especial Xelajú
- aa) Escuela de Educación Especial Luz en Mi Vida Poptún, Petén

3.2.7. Organizaciones con enfoque en condiciones neurológicas

- a) Asociación Guatemalteca de Esclerosis Múltiple ASOGEM
- b) Asociación Grupo Ermita Alzheimer de Guatemala
- c) Asociación de Discapacitados con Retos Especiales de Izabal
- d) Fundación Artes Muy Especiales
- e) Asociación Estoreña de y para Personas con Discapacidad Amiguitos
- f) Asociación la Fe en Practica
- g) Trickle Up
- h) Asociación Centro Maya Servicio Integral, para la niñez, adolescencia y adultos con necesidades especiales y/o discapacidad ONG



- i) Asociación Somos Hijos del Lago
- j) Asociación Guatemalteca de Personas con Discapacidad -AGPD- Manuel Tot.
- k) Asociación Wuqu`Kawoq
- l) Asociación de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad de San Lucas Tolimán,
- m) Asociación obras Sociales del Santo Hermano Pedro, Frailes Franciscanos.
- n) Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad. ASCATED.
- o) Fraternidad Cristiana de Personas Enfermas y con Discapacidad
- p) Asociación de Personas con Discapacidad, ASOPEDI – Aguacatán, Huehuetenango
- q) Asociación para el Desarrollo del Deporte de Personas con Discapacidad Vida. ASODEDIS VIDA.
- r) Asociación de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad, ADISA
- s) Asociación de Familiares y Amigos de Personas con Discapacidades Mentales y Auditivas Nuevo Despertar
- t) Asociación integral de Desarrollo para las Personas con Discapacidad de Occidente y Sur de Guatemala, AIDOS
- u) Asociación de Discapacitados Civiles de la Región Norte de El Quiché, ADCNQ
- v) Asociación de Ex Soldados y Especialistas del Ejército de Guatemala, Discapacitados de Guerra, ADEGUA
- w) Asociación de Discapacitados de Guerra del Área Ixil, ADDEGRI
- x) Asociación Guatemalteca de Rehabilitación, AGREL
- y) Centro para el Desarrollo Psicopedagógico Integral CEDEPI



- z) Asociación de Padres de Familia y Amigos de la Escuela de Educación Especial y Centro de Rehabilitación Integral ASOEDECRI Alta Verapaz
- aa) Asociación de Desarrollo Integral Comunitario de Occidente ADICO
- bb) Obras Don Guanella
- cc) Centro de Rehabilitación y Educación Especial Somos Hijos del Lago – SOHILAGO-
- dd) Asociación de Personas con Discapacidad Bethel –ASODIBE-
- ee) Asociación Comunitaria Fe y Esperanza –ACFE-
- ff) Asociación de mujeres de discapacidad de Quetzaltenango –AMUDIQ-
- gg) Asociación de Personas con Discapacidad y Vida Independiente – PADIVI-
- hh) Asociación Civil Solidaria con los Niños
- ii) Asociación Casa Hogar Nazareno, Corazón Abierto
- jj) Asociación para todos
- kk) Asociación de Madres con Hijos con Discapacidad de Quetzaltenango
- ll) Asociación de personas con discapacidad Jareb Francisco – ASOJEF –
- mm) Consejo de Bienestar Social de Guatemala
- nn) Federación Guatemalteca de Asociaciones de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad –FEDEGUAPA
- oo) Fundación Dolores Bedoya
- pp) INTECAP
- qq) Escuela de Ciencias Psicológicas Universidad San Carlos de Guatemala
- rr) Escuela de Terapia Física Ocupacional y Especial Dr. Miguel Ángel Aguilera Pérez
- ss) Escuela de Terapia Física, Ocupacional y de Lenguaje
- tt) Universidad Rafael Landivar Facultad de Humanidades



- uu) Centro de Atención de Discapacitados del Ejército de Guatemala, CADEG
- vv) IGSS Hospital de Rehabilitación
- ww) IGSS Rehabilitación Pediátrica del Hospital General
- xx) Centro de desarrollo Integral San Nicolás de Bari
- yy) Instituto de Psicología Dr. José Pacheco Molina
- zz) Centro de Educación Especial de Santo Tomas de Castilla
- aaa) Escuela de Educación Especial Rayito de Luz
- bbb) Centro de Rehabilitación y Promoción Humana, Beato Luis Guanella, Nueva Santa Rosa
- ccc) Escuela de Educación Especial Hermano Pedro Sacatepequez
- ddd) Centro de Rehabilitación y Educación Especial Ingrid Jackeline Velásquez Giordano
- eee) Escuela de Educación Especial Dame la Mano
- fff) Asociación Akateka de Personas con Discapacidad ASOCIAPEDI
- ggg) Escuela de Niños Especiales de Huehuetenango
- hhh) Red de jóvenes con discapacidad de Guatemala
- iii) Centro de Atención, Integral Alas de Esperanza.

Como se observa, en Guatemala existe gran cantidad de instituciones que se encargan de velar y hacer cumplir las leyes que protegen a las personas con discapacidad, la mayoría ofreciendo sus servicios de forma gratuita o a muy bajo costo para asegurar el acceso a la mayor cantidad de personas posibles.

CAPÍTULO IV



4. Incorporación de los trabajadores con discapacidad dentro de los regímenes especiales del Código de Trabajo atendiendo al principio de tutelaridad

El problema que se investigó consistió en que en la actualidad el Código de Trabajo no incluye dentro de los regímenes especiales de trabajo a las personas con discapacidad, es decir que estas personas no logran inclusión en el ámbito laboral pues no cuentan con legislación que vaya acorde a sus necesidades y capacidades, lo que no permite que este sector mejore su calidad de vida, se desarrolle y realice personal y laboralmente.

Las personas con discapacidad pueden desarrollar labores que se adapten a su condición física e intelectual que le permita ganar un salario fijo y digno, pues ello como ya se anotó, tiene varias ventajas, sin embargo, no se cuenta con normativa específica y tutelar que les permita hacerlo posible.

La investigación se enfocó desde el punto de vista del derecho constitucional porque la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 53 que el Estado garantiza la protección a las personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, que es 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. Asimismo, al ámbito del derecho laboral, porque establece los principios y normativas que deben tomarse en cuenta en la relación laboral de toda persona y sin discriminación alguna, así mismo el derecho administrativo porque es el



Estado el obligado de implementar políticas que permitan la incursión de este sector vulnerable al mercado laboral.

En la actualidad, hace falta que se den a respetar los derechos de igualdad e inclusión laboral que existen para las personas con discapacidad. Ya que aparentemente son incluidas, pero realmente no, porque muy pocas veces se les toma en cuenta al momento de elegir un puesto de trabajo, lo cual provoca cohibición por parte de la persona y lo hace sentir que es una carga para su familia y los demás.

Es necesario que se incluya a las personas con discapacidad dentro de los regímenes especiales del Código de Trabajo pues constituyen un sector vulnerable y generalmente discriminado en la sociedad, por ello se les debe proteger de una forma jurídica preferente para que gocen de su derecho al trabajo respaldados por la legislación guatemalteca.

4.1. Datos que reflejan el problema

Según datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Discapacidad del año 2016 del Consejo Nacional Para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI), el Instituto Nacional de Estadística (INE), CBM y UNICEF, el 10.2% de la población guatemalteca tiene algún tipo de discapacidad, es decir, cerca de 1.6 millones de personas.

La prevalencia de discapacidad fue mayor en la región central 15.7%, noroccidente 14.9, nororiente 6.1%, suroriente 5.4%, suroccidente 10.4%. Entre los resultados más

destacados resaltan que en una de cada tres familias vive al menos una persona con discapacidad.

Adicionalmente, la prevalencia de esa condición de vida incrementa con la edad, siendo así que el 5% de la niñez entre 2 a 17 años, posee alguna discapacidad. En los jóvenes y adultos de 18 a 49 años, la tendencia aumenta al 12% y en las personas mayores de 50 años, es el 26%.

Como se observa, los índices de personas con discapacidad son altos, sin embargo, son personas que en su mayoría se encuentran en edad económica activa, es decir en edad apta para trabajar, pero ello no es posible pues en Guatemala no existe un mercado laboral inclusivo para las personas con discapacidad ya que no se encuentra regulado en el Código de Trabajo un régimen especial que les permita ser regulados de forma preferente.

4.2. Regímenes especiales de trabajo

Las personas que conforman los sectores que son protegidos por los regímenes especiales de trabajo no es que se les consideren como incapaces o que no puedan protegerse por sí solos pues son trabajadores como cualquier otro, sino que atendiendo a las funciones sociales y naturales que desarrollan merecen un trato especial, tal es el caso de las mujeres y adolescentes trabajadores.

“La especialidad de estos regímenes radica en las diferencias que ellos presentan con respecto al régimen general de la relación de trabajo, en vista de la peculiar condición de los sujetos, merecedores de una particular atención del legislador; de las circunstancias propias del trabajo mismo, o del medio en que éste se realiza, que no permiten la aplicación de las reglas ordinarias”.¹⁹

Los regímenes especiales nacen como consecuencia de la necesidad de proteger al trabajador ello en atención al principio de tutelaridad toda vez que las personas a las que se protegen constituye un grupo vulnerado o que pudiera sufrir agravios si no se encontrara regulada.

Los regímenes especiales que se encuentran regulados en el Código de Trabajo son los siguientes:

a) Trabajo agrícola y ganadero. Para lo cual el Artículo 138 del Código de Trabajo establece la definición para comprender a quienes comprende dicha modalidad, “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

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

¹⁹ Méndez, Baudilio Simón. **Las garantías mínimas en los regímenes especiales de trabajo en Guatemala**. Pág. 43.

El trabajo agrícola y ganadero comprende generalmente a las personas que trabajan en el campo, granjas, agricultura y con ganado, ellos son un régimen especial de trabajo derivado de lo susceptible que pueden llegar a ser en cuanto a la discriminación, es por ello que cuentan con normativa jurídica específica.

b) Trabajo de mujeres y menores de edad: El Código de Trabajo regula en el Artículo 147 que: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

Es aquella modalidad en donde a las mujeres se les brinda protección jurídica preferente por la maternidad y periodo de lactancia y a los menores de edad se les protege de arbitrariedades, así como la reducción de la jornada laboral. Las mujeres y los menores de edad se consideran grupos vulnerables, es por ello que cuentan con protección jurídica de forma preferencial-

c) Trabajo a domicilio: El Código de Trabajo regula en el Artículo 156 regula que: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Dichas simulaciones son prohibidas”.

El trabajo a domicilio es aquel que se ejecuta en el lugar donde indica el trabajador, siendo este generalmente en su vivienda, sin vigilancia ni dirección del empleador como normalmente se haría en un lugar de trabajo donde el trabajador tendría que asistir.

d) Trabajo doméstico: El Artículo 161 del Código de Trabajo regula que: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

Las personas que se dedican al aseo doméstico, cuentan con protección jurídica preferente derivado que son objeto de discriminación, es por ello que se establece de forma específica como debe ser la forma exacta de trabajo, para no caer en arbitrariedades.

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

El trabajo de transporte es aquel que se encarga del traslado de carga o de personas, ello incluye pilotos especializados en el manejo en carretera o por aire.

f) Trabajo de aprendizaje: El Código de Trabajo preceptúa en el Artículo 170 regula que: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por



medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

El legislador permite que el trabajo del aprendiz sea menor al salario mínimo porque este se encuentra adquiriendo conocimiento y experiencia, lo cual sustituye el resto del monto del salario mínimo. Esto no debe entenderse como no remunerado de forma total, sino que únicamente puede ser menor al salario mínimo vigente.

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

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

Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores”.

Son las personas que generalmente realizan labores de pesca en alta mar, cuentan con un régimen especial porque no pueden ser considerados como trabajadores ordinarios derivado de las funciones que estos realizan.

4.3. Principio de tutelaridad

El derecho al trabajo es de naturaleza proteccionista por lo que tiende a resguardar los intereses del trabajador pues se considera la parte débil de la relación laboral.



El trabajador se considera como la parte débil de la relación laboral en el sentido económico pues es el patrono el que posee el capital y el trabajador la fuerza de trabajo a cambio de una retribución.

“Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: Entre obreros y empleados, estimamos que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque el código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual”.²⁰

De lo anterior, se establece que en la legislación guatemalteca el término trabajador, abarca a todas las personas que se encuentran en relación de dependencia devengando un salario por medio de un contrato oral o escrito, sin importar la actividad económica a la que este se dedique o donde preste sus servicios.

El principio de tutelaridad es tan antiguo como el derecho laboral pues esta rama del derecho se originó precisamente para la protección del trabajador y evitar el abuso desmedido de poder por parte del empleador, valiéndose de poseer una condición económica mejor que la del trabajador.

El principio de tutelaridad tiene su fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores

²⁰ Ibid. Pág. 13.

y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”.

Así mismo se encuentra en el cuarto considerando literal a del Código de Trabajo el cual establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Como se observa, este principio es de carácter constitucional y ordinario, es por ello que debe ser uno de los principales aspectos a considerar al momento de aplicarse las normas laborales.

4.4. Análisis de encuestas

Se procedió a encuestar a 5 Abogados para conocer su punto de vista y experiencia acerca del tema de la incorporación de los trabajadores con discapacidad dentro de los regímenes especiales del código de trabajo atendiendo al principio de tutelaridad, para lo cual se obtuvieron las siguientes respuestas:

Pregunta 1. ¿Considera que actualmente se encuentran protegidas legalmente y de forma tutelar las personas trabajadoras con discapacidad?

4 de 5 Abogados que representan un 80% de los encuestados indicaron que no cuentan con protección tutelar y 1 indica que si puesto que se encuentran protegidos como

cualquier otro trabajador, ya que les aplica las normas del resto del Código de Trabajo, cuyos derechos no pueden ser disminuidos pero si superados.

Pregunta 2. ¿Considera que es importante la incorporación de los trabajadores con discapacidad dentro de los regímenes especiales del Código de Trabajo?

5 de 5 Abogados que representan un 100% de los encuestados indicaron que si es necesaria su inclusión dentro del Código de Trabajo, indicando 1 de ellos que aunque no se encuentre regulado como tal el derecho de las personas con discapacidad, ello no es limitación para que no puedan laborar, pues de ser así los derechos consignados en las normas laborales les ampara como a todos los trabajadores.

Pregunta 3. ¿Considera que es necesaria la incursión de las personas con discapacidad en el mercado laboral?

5 de 5 Abogados que representan un 100% de los encuestados indicaron que, si es necesaria la incursión de personas con discapacidad en el mercado laboral, indicando uno de ellos que laborar significaría su realización personal, laboral y profesional de la persona, así como el cumplimiento de su derecho al trabajo y la obligación social que ello representa.

Analizando el aporte importante del encuestado, es necesario traer a colación que la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social".



Pregunta 4. ¿Considera que es necesario que personas con discapacidad muestren su opinión y las mismas tomarse en cuenta para la redacción del régimen especial, ello con el objeto de hacer valer sus requerimientos?

5 de 5 abogados que representan el 100% de los encuestados indicaron que en efecto es necesaria la representación de personas con discapacidad para conocer sus opiniones, inquietudes y demandas acerca de cómo se llevaría a cabo la inclusión de un nuevo régimen de trabajo en la norma laboral correspondiente.

Pregunta 5. ¿Qué instituciones gubernamentales y privadas deben tomarse en cuenta para la redacción del régimen especial de personas con discapacidad dentro del Código de Trabajo?

Los encuestados enumeraron instituciones gubernamentales y privadas que pueden ayudar a la redacción del régimen especial de trabajo, las cuales son:

- Procuraduría de los Derechos Humanos
- Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad –CONADI-
- Asociación Central de Ciegos de Guatemala
- Asociación de Sordos de Guatemala
- Comité Pro ciegos y Sordos
- FUNDABIEM
- Asociación del Niño por el Niño
- Centro de Educación Español Alida España de Arana

- Asociación Guatemalteca de Espina Bífida
- FUNDAL

4.1. Causas del problema

A lo largo de la investigación realizada se han detectado una serie de causas del problema las cuales son enumeradas a continuación:

- Falta de regulación legal: Actualmente las personas con discapacidad no cuentan con un régimen especial de trabajo que se ajuste a sus necesidades y capacidades en atención al principio de tutelaridad.
- Falta de empatía: Actualmente la población guatemalteca no cuenta con una inclusión efectiva en cuanto a las personas con discapacidad, puesto que es un país en donde todavía impera la discriminación.
- Inexistencia de políticas públicas que incentiven la contratación de personas con discapacidad, lo cual permitiría la sensibilidad no solo dentro de las empresas sino fuera de ellas, lo que permitiría una verdadera inclusión.

4.2. Consecuencias del problema

A lo largo de la investigación realizada se han detectado una serie de consecuencias del problema las cuales son enumeradas a continuación:

- Poca inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Limitación a la realización personal, laboral y profesional de las personas con discapacidad.
- Vulneración al derecho de igualdad puesto que otros sectores vulnerables si cuentan con su propio régimen especial de trabajo.
- Desempleo de personas en edad activa para trabajar y que son altamente potenciales para laboral como cualquier otra persona.

4.3. Solución al problema

La proposición científica de la tesis es que puedan optar a ser incorporadas las personas con discapacidad, a una actividad laboral que les sea posible realizar de acuerdo a sus capacidades y ello les permitiría lograr un avance en el desarrollo integral a través de su realización laboral y personal.

Por lo que al momento de redactar el régimen especial de trabajo en protección de personas con discapacidad es importante que se tomen en consideración los siguientes aspectos además de los derechos establecidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Ley Reguladora de Aguinaldo, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y demás leyes en la materia:



- Es necesario que se determine el grado de discapacidad de una persona a efecto de determinar cuáles son las actividades idóneas de acuerdo a sus aptitudes físicas, motoras y sensoriales y con ello de acuerdo a la equidad poder brindarle un puesto de trabajo ideal y acorde a su condición. Lo cual se podría realizar con equipo técnico conformado por médico y psicológico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través de un certificado donde conste dicho extremo.

- También es necesario que se prohíba expresamente los actos discriminatorios por parte de los patronos y de los compañeros de trabajo hacia las personas contratadas que padezcan de alguna discapacidad y que si se llegaren a comprobar los hechos se les impondrá una sanción sin perjuicio de remitirse al ramo penal.

- Es importante establecer condiciones de trabajo adecuadas para las personas con discapacidad que laboren que se encuentren de acuerdo a su edad, estado físico, desarrollo intelectual, ello visto desde el punto de vista de la equidad, por lo que se propone que las condiciones de trabajo sean revisadas por la Sección de Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social previo a la firma del contrato en donde también se adjunte el certificado extendido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en donde consta el grado de discapacidad de la persona.

- Una propuesta importante será que las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores, al menos un 2% de sus puestos de trabajo deban ser ocupados por personas con discapacidad, pudiendo ser superado este porcentaje, con lo que se obligaría de alguna forma a las empresas grandes a iniciar con la inclusión laboral que



tanto se anhela en este país y que sea más fácil la obtención de empleo para quienes deseen trabajar y hasta el momento su enfermedad haya resultado una limitación.

- También será importante establecer que todas aquellas personas que como consecuencia de una enfermedad o accidente desarrollen una discapacidad, no pierdan su trabajo, por el contrario, la empresa para la que labore deba ser capacitada para adecuar el trabajo a las nuevas necesidades del trabajador si la naturaleza del cargo lo permite.

Lo anterior en concordancia con el Artículo 42 del Reglamento de la Ley para Atención de las Personas con Discapacidad, el cual establece: “El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona”.

- Por último, será necesario establecer que es importante que las empresas que empleen a personas con discapacidad adecúen sus instalaciones para asegurarles el libre acceso y movilidad dentro del mismo.

Se evidenció la problemática actual para que en atención al principio de tutelaridad se logre la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad y de esta manera colocar su talento humano como un individuo potencialmente competitivo ante cualquier otro candidato a determinada plaza laboral.

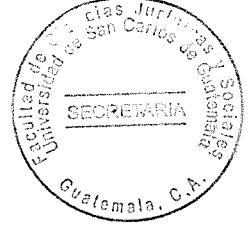


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Se concluyó que las personas con discapacidad tienen limitadas las posibilidades de acceder a un puesto laboral derivado de la inexistencia de un régimen especial y protector dentro del Código de Trabajo atendiendo al principio de tutelaridad, pues constituyen un grupo vulnerable en cuanto a la discriminación y por ende no logran posicionarse en una plaza laboral, por lo que se les imposibilita el derecho al trabajo.

El tema propuesto tiene su vinculación jurídica en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece la garantía constitucional al derecho de igualdad para todos los seres humanos; Artículo 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual indica que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, también declara de interés nacional la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad; Artículo 102 del mismo cuerpo legal que establece el derecho al trabajo; así mismo el cuarto considerando literal a) del Código de Trabajo en donde se establece el principio de tutelaridad del derecho laboral.

El aporte académico de la tesis es proponer un nuevo régimen especial laboral para personas con discapacidad y que se logre su incorporación al Código de Trabajo, para que puedan optar a realizar una actividad laboral que les sea posible ejecutar de acuerdo a sus capacidades y con ello lograr un avance en su desarrollo integral.





ANEXOS





ANEXO 1

MODELO DE ENCUESTA

Este cuestionario será utilizado únicamente para fines de elaboración de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Instrucciones: Marque con una "X" la opción que considere correcta de acuerdo a su experiencia y/o vivencias.

Pregunta 1. ¿Considera que actualmente se encuentran protegidas legalmente y de forma tutelar las personas trabajadoras con discapacidad?

Si ☐ No ☐

Observaciones: _____

Pregunta 2. ¿Considera que es importante la incorporación de los trabajadores con discapacidad dentro de los regímenes especiales del Código de Trabajo?

Si ☐ No ☐

Observaciones: _____

Pregunta 3. ¿Considera que es necesaria la incursión de las personas con discapacidad en el mercado laboral?

Si ☐ No ☐

Observaciones: _____



Pregunta 4. ¿Considera que es necesario que personas con discapacidad muestren su opinión y las mismas tomarse en cuenta para la redacción del régimen especial, ello con el objeto de hacer valer sus requerimientos?

Si ☐ No ☐

Observaciones: _____

Pregunta 5. ¿Qué instituciones gubernamentales y privadas deben tomarse en cuenta para la redacción del régimen especial de personas con discapacidad dentro del Código de Trabajo?

Si ☐ No ☐

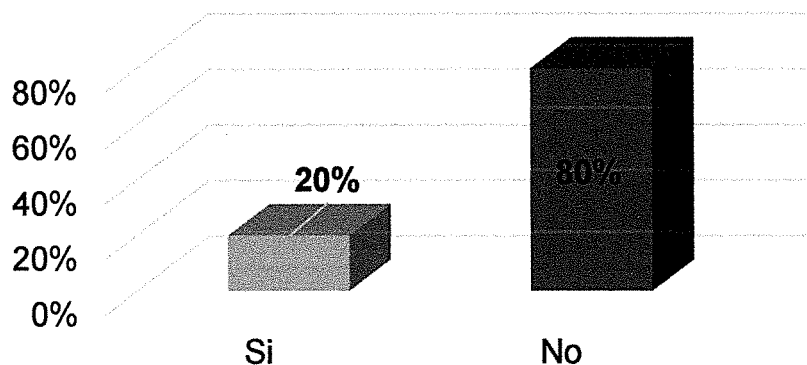
Observaciones: _____

Muchas gracias por su atención.

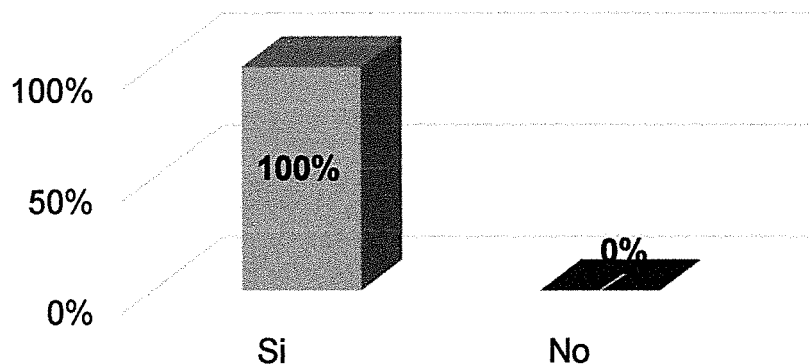
ANEXO 2

GRÁFICAS

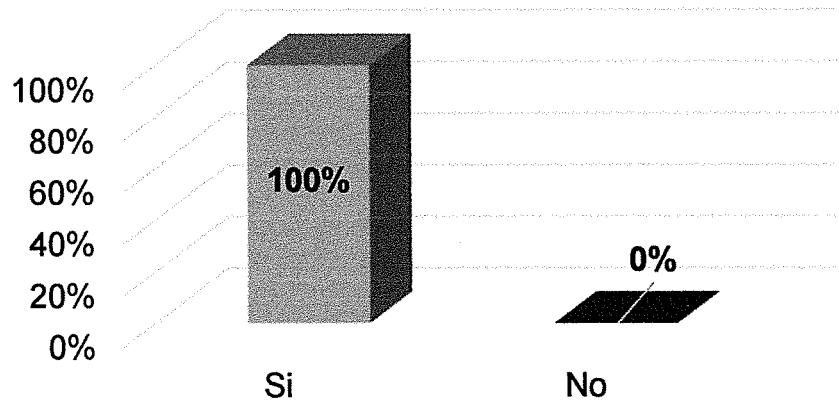
Pregunta 1. ¿Considera que actualmente se encuentran protegidas legalmente y de forma tutelar las personas trabajadoras con discapacidad?



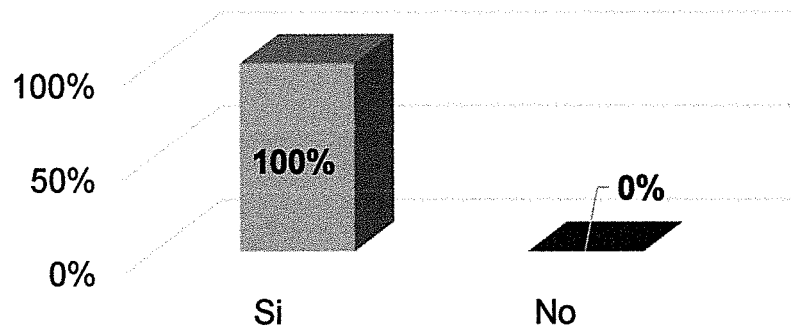
Pregunta 2. ¿Considera que es importante la incorporación de los trabajadores con discapacidad dentro de los regímenes especiales del Código de Trabajo?



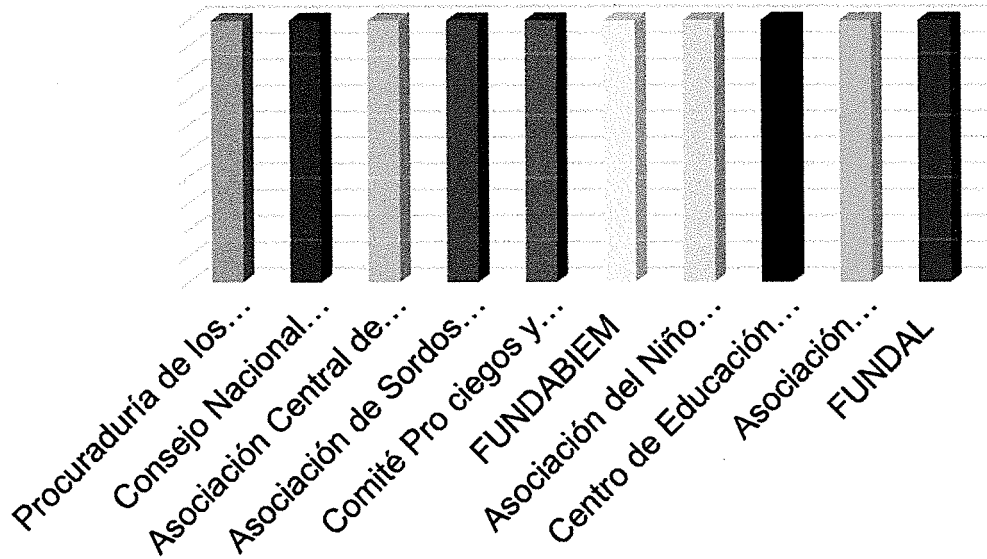
Pregunta 3. ¿Considera que es necesaria la incursión de las personas con discapacidad en el mercado laboral?



Pregunta 4. ¿Considera que es necesario que personas con discapacidad muestren su opinión y las mismas tomarse en cuenta para la redacción del régimen especial, ello con el objeto de hacer valer sus requerimientos?



Pregunta 5. ¿Qué instituciones gubernamentales y privadas deben tomarse en cuenta para la redacción del régimen especial de personas con discapacidad dentro del Código de Trabajo?







BIBLIOGRAFÍA

- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1973.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.
- LÓPEZ ORIZABAL, Soraya Lucrecia. **La importancia de crear una ley laboral tipo que permita la aplicación de los principios internacionales de los derechos del trabajo para garantizar la tutela hacia el trabajador**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.
- MÉNDEZ, Baudilio Simón. **Las garantías mínimas en los regímenes especiales de trabajo en Guatemala**. Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2011.
- MORÁN VALENZUELA, Jorge Alejandro. **La vulnerabilidad de las personas con capacidades distintas para que puedan participar activamente en la vida y desarrollo de la sociedad**. Tesis de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2013.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 2ª. ed. Argentina: Ed. Esfuerzo, 1985.
- SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral. Guatemala**. Tesis de grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.

VILLAGRÁN REYES, Paola Ernestina. **La necesidad de adecuación legal en base al contenido del convenio diecinueve de la organización internacional de trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en los accidentes de trabajo.** Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2006.



Legislación:

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

Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Decreto 59-2008 del Congreso de la República de Guatemala, 2008.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad. Decreto 26-2001 del Congreso de la República de Guatemala, 2001.

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

Código Civil. Decreto Ley 106 del Jefe de Estado Enrique Peralta Azurdia, 1963.

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

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