

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a seated woman, likely the Virgin Mary, holding a child. Above her is a crown. To the left and right are various heraldic symbols, including a castle and a lion. The seal is surrounded by the Latin text "ACADEMIA COARCTEMALENSIS INTER CETERAS ORBIS CAROLINA".

**ELEMENTOS JURÍDICOS QUE DEBEN INCORPORARSE EN LA CREACIÓN DE
UNA LEGISLACIÓN ESPECÍFICA QUE REGULE LA PROTECCIÓN DE LOS
TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS QUE SEAN CONTRATADOS A TRAVÉS DE
UNA AGENCIA DE EMPLEO**

MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES

GUATEMALA, AGOSTO DE 2011

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

**ELEMENTOS JURÍDICOS QUE DEBEN INCORPORARSE EN LA CREACIÓN DE
UNA LEGISLACIÓN ESPECÍFICA QUE REGULE LA PROTECCIÓN DE LOS
TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS QUE SEAN CONTRATADOS A TRAVÉS DE
UNA AGENCIA DE EMPLEO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2011

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Vocal: Lic. Carlos Pantaleón Asencio
Secretario: Lic. Mario René Monzón Vásquez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Vocal: Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
Secretario: Lic. Marco Tulio Escobar Herrera

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).



Licenciado
Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario

Guatemala, 22 de enero de 2010

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Castillo Lutín:

Respetuosamente me dirijo a usted, de la manera más atenta, con el objeto de emitir dictamen sobre la tesis de la bachiller Marta Alicia Ramírez Cifuentes, según resolución de fecha dos de octubre del año dos mil nueve, de su trabajo de tesis intitulado: **“ELEMENTOS JURÍDICOS QUE DEBEN INCORPORARSE EN LA CREACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN ESPECÍFICA QUE REGULE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS QUE SEAN CONTRATADOS A TRAVÉS DE UNA AGENCIA DE EMPLEO”**. Después de la asesoría encomendada, dictamino:

1. El contenido científico y técnico de la tesis es el adecuado y para su obtención, la sustentante empleó la doctrina y legislación adecuada, redactándola correctamente y utilizando un lenguaje apropiado y además desarrolló de manera sucesiva; los distintos pasos del proceso de investigación.
2. Los métodos de investigación empleados, fueron los siguientes: analítico, con el que se señaló la importancia del derecho laboral; el sintético, dio a conocer las oportunidades de trabajo; el inductivo, señaló a los trabajadores minusválidos; y el deductivo dio a conocer la dificultad de los mismos para la obtención de un trabajo digno. Las técnicas de investigación utilizadas fueron: fichas bibliográficas y documental, con las cuales se recolectó la información actual y suficiente.
3. La redacción empleada es la correcta y se ajusta perfectamente al desarrollo de la tesis. La hipótesis comprobó la importancia de la creación de una normativa específica, en beneficio del trabajador minusválido guatemalteco.
4. El contenido técnico y científico de la tesis, señala con datos actuales la problemática actual. Los objetivos determinaron y establecieron que las personas minusválidas no son contratadas por las agencias de trabajo en el país.

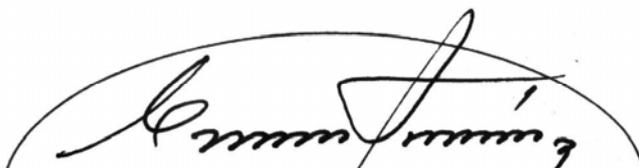


Licenciado
Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario

5. La tesis contribuye de manera científica a la sociedad guatemalteca y es de útil consulta para profesionales y para estudiantes, y en la misma la ponente señala un amplio contenido que se relaciona con la problemática de la falta de protección a los trabajadores minusválidos.
6. Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas de manera sencilla y constituyen supuestos ciertos que definen lo esencial de un marco normativo encargado de tutelar los derechos de los trabajadores minusválidos en Guatemala.
7. La bibliografía utilizada es la adecuada y de actualidad. A la sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción, citas bibliográficas y capítulos; encontrándose conforme en llevar a cabo las modificaciones sugeridas.

La tesis desarrollada por la sustentante cumple efectivamente con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente.


Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
8ª. avenida 20-22 zona 1, oficina 4 primer nivel Edificio Castañeda Molina
Tel: 22421156
Colegiado 6279
Asesor de Tesis

JC CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

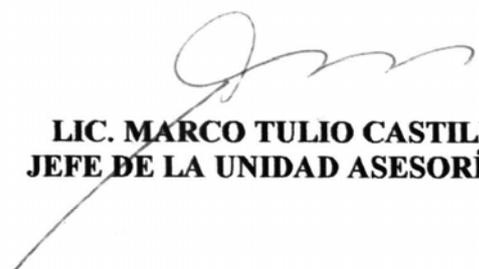
Ciudad Universitaria, Zona 12



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cuatro de febrero de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIERREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES, Intitulado: "ELEMENTOS JURÍDICOS QUE DEBEN INCORPORARSE EN LA CREACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN ESPECÍFICA QUE REGULE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS QUE SEAN CONTRATADOS A TRAVÉS DE UNA AGENCIA DE EMPLEO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



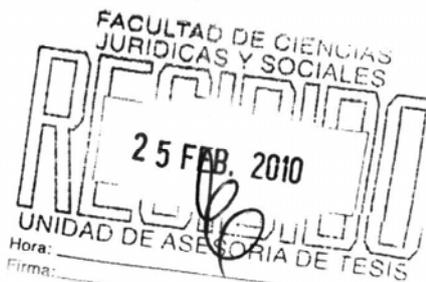
cc.Unidad de Tesis
MTCL/crla.

Lic. Luis Francisco Mendoza Gutiérrez
Avenida Centroamérica 18-81 zona 1
Tel. 22208179



Guatemala 25 de febrero de 2010

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Estimado Licenciado Castillo Lutín:

Hago de su conocimiento que en cumplimiento a la designación recaída sobre mi persona, según resolución proferida por la Unidad de Asesoría de Tesis a su digno cargo de fecha cuatro de febrero del año dos mil diez, de la bachiller Marta Alicia Ramírez Cifuentes, revisé el trabajo de tesis intitulado: "ELEMENTOS JURÍDICOS QUE DEBEN INCORPORARSE EN LA CREACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN ESPECÍFICA QUE REGULE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS QUE SEAN CONTRATADOS A TRAVÉS DE UNA AGENCIA DE EMPLEO"; le doy a conocer que la tesis abarca:

1. Un contenido técnico y científico del tema que se investigó. Además, se consultó la legislación y doctrina relacionada, utilizando la terminología jurídica y redacción apropiada y se desarrollaron sucesivamente los diversos pasos del proceso investigativo.
2. La bachiller Ramírez Cifuentes, en el análisis realizado a su tesis, señala claramente la importancia de que las agencias de empleo proporcionen oportunidades laborales a los trabajadores minusválidos.
3. Se utilizaron los métodos adecuados, siendo los siguientes: método sintético, que se empleó para indicar los trabajadores minusválidos; el método analítico, dio a conocer su situación laboral; el método inductivo, señaló los problemas que afrontan y el método deductivo, estableció la inexistencia de una normativa que les proporcione protección en el momento de buscar trabajo.



Lic. Luis Francisco Mendoza Gutiérrez
Avenida Centroamérica 18-81 zona 1
Tel. 22208179

4. En relación a la contribución científica del trabajo de tesis llevado a cabo, se señala que los trabajadores minusválidos son discriminados y no se les proporcionan las oportunidades de trabajo adecuadas.
5. Los objetivos generales y específicos, fueron alcanzados al ser determinantes en señalar la importancia de crear una normativa específica encargada de velar por el respeto de los derechos de los trabajadores minusválidos en la sociedad guatemalteca.
6. También, la hipótesis se comprobó, al indicar la misma lo esencial de analizar la situación laboral del trabajador minusválido.
7. Se emplearon las siguientes técnicas de investigación: documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se obtuvo de forma ordenada la bibliografía actual y relacionada con el tema investigado.
8. Las conclusiones y recomendaciones se redactaron clara y sencillamente, y las mismas son constitutivas de supuestos valederos que muestran las oportunidades de trabajo de las agencias de empleo.
9. A la sustentante, le indiqué la necesidad de llevar a cabo varias correcciones a los capítulos de su tesis, introducción y bibliografía, encontrándose de acuerdo en su realización.

Muy atentamente.

Lic. Luis Francisco Mendoza Gutiérrez
Revisor de Tesis
Colegiado 3,854

Luis Francisco Mendoza Gutiérrez
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 3854

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, diez de mayo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES, Titulado ELEMENTOS JURÍDICOS QUE DEBEN INCORPORARSE EN LA CREACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN ESPECÍFICA QUE REGULE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS QUE SEAN CONTRATADOS A TRAVÉS DE UNA AGENCIA DE EMPLEO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

130519R

CMCM/sllh.

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser mi poder superior, por concederme la maravillosa oportunidad de culminar los proyectos propuestos, como éste, que me permite lograr una profesión más.

A MIS PADRES: Gilberto Ramírez Hernández (Q.E.P.D.), y Carmen Cifuentes Cardenas, ya que ellos me inculcaron principios de trabajo, honradez y responsabilidad.

A MI HIJA: Génesis Sabrina Mejía Ramírez, por el amor, el apoyo la confianza y por ser la razón de mi vida.

A MIS HERMANOS: Guadalupe, Francisco (Q.E.P.D), Conrado, Carlos Alberto, Carlos, Hortensia y Amelia, por la confianza que siempre han depositado en mi persona.

A MIS CUÑADOS: Francisco Agustín, Aura Agustín, Leticia Mancilla, Judith Zenteno por su apoyo incondicional.

A MIS SOBRINOS: Mynor, Sandra, Cinthya, Conrado, Carmen, Verónica, David Alberto, Jorge, Brenda, Gladys, Alicia, Judith,

Wendy, Nicolle, Evelyn, Jackelyn Nicolle, Max por su comprensión.

A MIS AMIGOS:

Amalia Martínez, Gustavo Cano (Q.E.P.D), Carlos Castillo, Eva, Dalia, Yadira de Rabanales, Dannisa Ramírez, Erika, Vivian, Iris Mejía, Edgar, Luis, Iris Meda, Luis Hernández, Manuel, Lesly y Eliot por su amistad y apoyo incondicional, su confianza y sus consejos.

Y EN ESPECIAL:

Lic. Héctor Granados, Lic. Héctor Pozuelos, Lic. Julio Savedra, Licda. Olga Samayoa, Licda. Wendy Ramírez, Licda. Olimpia Cano, Licda. Sandra Gálvez y Dra. Patricia Arrue, gracias y mis respetos por su amistad sincera.

A MI ASESOR DE TESIS:

Licenciado Carlos Antulio Salazar Urizar, por sus sabias sugerencias y asesoría que en forma amigable se sirvió brindarme durante el desarrollo del tema de mi tesis.

A MI REVISOR DE TESIS:

Licenciado Luis Francisco Mendoza Gutiérrez por sus valiosas recomendaciones y el invaluable aporte que

como profesional del derecho, se sirvió prestarme en forma desinteresada.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, fuente inagotable de sabiduría.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Historia del derecho laboral.....	2
1.2. Etapas.....	5
1.3. Naturaleza jurídica.....	7
1.4. Definición.....	9
1.5. Autonomía.....	10
1.6. Fuentes.....	13
1.7. Relación con otras disciplinas jurídicas.....	24
1.8. Evolución de la normativa laboral guatemalteca.....	28

CAPÍTULO II

2. Derechos fundamentales del derecho de trabajo.....	31
2.1. Libertad de asociación, libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.....	32
2.2. Eliminación de la discriminación en materia de empleo.....	41
2.3. Abolición efectiva del trabajo.....	44
2.4. Eliminación del trabajo forzoso.....	52
2.5. La práctica de los principios y derechos fundamentales del trabajo en	

	Pág.
Guatemala.....	53
2.6. Discriminación en materia de empleo y ocupación.....	54

CAPÍTULO III

3. Trabajadores minusválidos y discapacitados.....	59
3.1. Definición.....	59
3.2. Clases.....	59
3.3. Incorporación de los trabajadores.....	61
3.4. Medidas preventivas.....	62

CAPÍTULO IV

4. La creación de una legislación específica reguladora de la protección de trabajadores minusválidos contratados a través de agencias de empleo	75
4.1. Garantía de las personas con discapacidad.....	77
4.2. La estabilidad laboral.....	81
4.3. Reubicación del trabajador con limitaciones.....	84
4.4. Agencias de empleo.....	86
4.5. Organización internacional de trabajo.....	88
4.6. Creación de una legislación específica reguladora de los trabajadores minusválidos contratados por una agencia de empleo.....	90

CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99

INTRODUCCIÓN

El tema se investigó, debido a lo esencial de regular normas protectoras en beneficio de las personas minusválidas, para que así cuando adolezcan de algún tipo o grado de discapacidad, se les establezca una atención preferente que tiene que ser proporcionada por las agencias de colocación de empleo en el ámbito público, mediante la función que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, creando dependencias en beneficio de las personas minusválidas y a nivel privado; para que se instituya en las entidades de carácter lucrativo que funcionan en la actualidad con esa calidad jurídica.

Los objetivos se alcanzaron y fueron determinantes al dar a conocer la problemática actual que padece la población minusválida guatemalteca, al ser la misma discriminada y no contratada al solicitar empleo en las agencias de trabajo. También, la hipótesis que se formuló se comprobó al señalar lo esencial de regular la protección a los trabajadores minusválidos.

Las técnicas utilizadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se logró obtener la suficiente información doctrinaria y jurídica relacionada con el tema investigado. Los métodos empleados fueron: analítico, que señaló la importancia del derecho laboral; el sintético, dio a conocer los principios fundamentales del mismo; el inductivo, estableció la situación de los minusválidos en Guatemala y el deductivo, indicó lo esencial de brindarles protección.

La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, señala el derecho de trabajo, historia, etapas, naturaleza jurídica, definición, autonomía, fuentes, relación con otras ramas jurídicas y evolución de la normativa laboral guatemalteca; el segundo, indica los derechos fundamentales del derecho laboral, la libertad de asociación, libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, eliminación de la discriminación en materia de empleo, abolición efectiva del trabajo, eliminación del trabajo forzoso, la práctica de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala y la discriminación en materia de empleo y ocupación; el tercero determina la problemática de los trabajadores minusválidos y discapacitados, su definición, clases, incorporación de los trabajadores y las medidas preventivas y el cuarto, establece la importancia de crear una legislación específica reguladora de la protección a los trabajadores minusválidos contratados a través de agencias de empleo, la estabilidad laboral, la reubicación del trabajador con limitaciones, las agencias de empleo y la organización internacional del trabajo.

El tema de la tesis es constitutivo de un aporte científico para la sociedad guatemalteca y de útil consulta para la bibliografía del país, ya que determina la importancia de crear una normativa que regule y proteja a los trabajadores minusválidos que son contratados por una agencia de empleo.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

“El estudio y análisis de la historia del derecho comprende dos etapas, siendo las mismas la época anterior a la formación del derecho de trabajo y la época que abarca desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado; hasta la configuración que tiene en la actualidad”¹.

Durante la primera etapa no se puede hablar de la existencia de un derecho laboral, debido a que su mismo desarrollo no toma en consideración aspectos de orden humanitario ni tutelar, y por ende, durante la época de la prehistoria laboral; no existió un derecho laboral propiamente dicho.

Pero, el estudio de éstas etapas es de utilidad para contar con una interpretación de la forma en la que se reguló el hecho de la prestación de servicios en las distintas culturas que se han venido desarrollando mediante la historia de la humanidad. No existe una correlación o efecto de continuidad entre las distintas manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho laboral.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura de manera aislada y ha sido bien poca su incidencia intercultural, a excepción de las instituciones

¹ De la Cueva, **Mario. Derecho del trabajo**, pág.16.

determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repiten en casi todas las civilizaciones de la antigüedad; con pocas variantes en su regulación.

“La esclavitud domina el esquema relativo al trabajo subordinado de la antigüedad, y es claro que no encuadraría nunca dentro del actual derecho de trabajo, el cual ha sido producto de cada época y de cada cultura; derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre distintos pueblos”.²

El prisionero de guerra era representativo de una fuente económica de mano de obra, que por ello pasó a tomar el lugar de la mayor parte de los puestos de trabajo, sobre todos aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzoso y el trabajo como ahora se interpreta es en principio, un acto de libre voluntad entre las partes.

1.1. Historia del derecho laboral

“El derecho del trabajo en la antigüedad, no se encontraba configurado tal como se interpreta en la actualidad, debido a que no estaba inspirado en los principios tutelares vigentes y por que son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha”.³

² De la Cueva, Mario. **Derecho del trabajo**, Pág. 29.

³ **Ibid**, pág. 36.

Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad contaba con sus artesanos y su clientela se agrupaba en asociaciones, corporaciones o gremios. Se encontraban formadas por los jefes de taller, y en cada uno de ellos existían tres o más categorías de trabajadores: maestros, oficiales, compañeros y aprendices.

Dichas asociaciones contaban con un espíritu bien marcado monopolista y mutualista. En dicho sentido eran monopolios debido a que dominaban por imperio de la ley, no importando el arte u oficio de que se tratara y ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera y tenía que someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz.

“Era un sistema mutualista en relación a la asistencia que se brindaban los agremiados, sobre todo en aquellos casos de enfermedades o accidentes. De ello derivan los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy en día renovadas: por un lado los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y la previsión social”.⁴

Cuando la economía feudal fue cediendo, pasó a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, y se incrementó la competencia laboral y comercial.

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**, pág. 80

Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los ascensos sucesivos de aprendices y compañeros. Formaron sus propias asociaciones y fraternidades, que eran los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

“El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, dieron origen a nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que pregonaba una libertad completa para las actividades derivando que cualquier intromisión del Estado no era más que una incorrecta interferencia en la libre actividad de las personas”.⁵

De esa época inmediata anterior al surgimiento del derecho laboral, es de importancia señalar el funcionamiento de los gremios. Los mismos eran entidades que variaban de conformidad con la localidad y con el momento, pero que contaban con características ya vistas de mutualista y monopolista. Mutualista, debido a que procuraban el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros, y además era constitutivo de una especie de seguros de accidentes y de vida.

Como monopolio, los gremios dejaron marcada su huella en la manera en que se reguló la actividad económica por varios siglos. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal de otro interesado. Cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, tenía necesariamente que pasar por el tamiz del

⁵ **Ibid**, pág. 86.

sistema jerárquico gremial y por ende, incorporarse en un gremio iniciándose como aprendiz; para sucesivamente acceder a los estadios superiores: compañero, oficial y maestro.

No se podía irrumpir de forma directa con el mercado de bienes y servicios, debido a que los mismos se encontraban dominados de forma rígida por el sistema gremial. Por otro lado, imponían e incidían de forma directa en los precios, debido a que en algunos rubros eran, de hecho, los únicos proveedores.

Durante la época colonial prevaleció en Guatemala el sistema gremial. Es claro que en un sistema de este tipo haya sentado la pauta del trabajo. Si bien pueden invocarse algunas razones favorables, sobre todo si se toma en cuenta el momento histórico en su conjunto, no se puede negar que el sistema gremial no pudo continuar por mucho tiempo, siendo ello una rígida sujeción del principio de libertad individual en lo que a la actividad laboral se refiere.

1.2. Etapas

En el desarrollo del movimiento colectivo laboral, se reconocen tres etapas que varían de conformidad con el país, siendo las mismas:

- a) Etapa de la represión: “en esta primera fase, se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado, y se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización”.⁶

Se buscó a los líderes obreros y se trató de sofocar dichos movimientos. En completa vigencia de las ideas de total libertad de comercio y trabajo, cualquier presión o interferencia eran mal vistas.

- b) Etapa de la tolerancia: obedece a un cambio en la orientación del Estado. Ya no se buscaba a los movimientos obreros para su persecución, y tampoco se les otorgaba protección ni se les creaban normas que los regulasen. Simplemente se les ignoraba, y no se les tomaba en cuenta, a excepción de cuando sus actuaciones afectaban el orden público. Se comenzaba a aceptar que el derecho de libre asociación también podría ser invocado por los trabajadores como por cualquier otro ciudadano. Se imponía de esa forma, el encuadramiento de sus actividades que perjudicaba el orden público establecido.

- c) Etapa de la legalización: “en los comienzos del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y se comenzó a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral”.⁷

⁶ **Ibid**, pág. 106.

⁷ De la Cueva. **Ob. Cit**, pág. 106.

Quizá la realidad de no poder prestar oposición al mismo, o bien el interés político de aprovechar ese movimiento, o las propias presiones sociales tanto convulsionadas a finales del siglo, permitió que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados e ignorados, ahora serían reconocidos legalmente.

Dicho movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: el de reconocimiento a nivel ordinario, o sea leyes ordinarias, aisladas, que reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que se denominó constitucionalización de los derechos laborales.

1.3. Naturaleza jurídica

El surgimiento del derecho laboral como disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho plantea una serie de cuestionamientos, dentro de los cuales se encuentran su ubicación, encuadramiento y pertenencia.

“Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. El Código de Trabajo es claro en el establecimiento que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado tiene que ceder ante el interés social o colectivo”.⁸

El quinto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El derecho de trabajo es una rama del derecho

⁸ Chicas. **Ob. Cit**, pág. 116.

público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Al sostener dicha postura, es en base al hecho de que las primeras manifestaciones del derecho laboral eran de indudable matiz público, como lo son las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a determinadas actividades de mujeres y menores de edad.

Por otro lado, en el momento histórico de la creación del derecho laboral, fue predominante el principio de interés público, en el sentido de que era tendiente a brindar protección a las grandes mayorías y evitar de esa forma una confrontación de clases. El apareamiento mismo de dicha disciplina responde a una voz generalizada, que se encargaba de reclamar la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se padecían en esa época.

Dicha corriente pone un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés general que persigue. Además, sostiene la necesidad de que exista una tutela del Estado y propugna una intervención creciente, tanto en el campo laboral como también en otras áreas del quehacer humano.

Es bien clara la diametral oposición de esta corriente con la privatista, que reclama una retracción de la participación estatal para dar lugar a un mayor ámbito de libertad contractual entre las partes.

La determinación de la rama jurídica a la que es perteneciente el derecho laboral, es de importancia debido a que dependiendo de su ubicación, de esa forma se aplicarán los criterios para su interpretación.

1.4. Definición

“El derecho de trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía, donde el Estado como poder neutral y superior, tiene que marcar las líneas fundamentales de los derechos de ambas partes en el proceso general de la producción”.⁹

“Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.¹⁰

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 20

¹⁰ **Ibid**, pág. 26.

1.5. Autonomía

El derecho, en su conjunto, consiste en una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a servicio para la regulación de las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres.

De conformidad con el desarrollo de la gama de actividades humanas, así también se amplía la necesidad de que aparezcan normas para la regulación justamente de dichas funciones. Esa necesidad crece de forma constante, debido a que el progreso se traduce siempre en una diversificación de las acciones humanas.

En respuesta a dicha exigencia, el ordenamiento jurídico se ha ido amoldando y ampliando para ir comprendiendo nuevas interrelaciones en la medida que una comunidad lo demande. Es por ello que el derecho crece al lado del quehacer humano, de forma que deja de observar una constante actividad creacional de esa fuente.

Por norma general las nuevas disciplinas jurídicas van apareciendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.

“El derecho del trabajo es autónomo debido a que cuenta con un campo propio de aplicación, que es el de las relaciones laborales, o sea, las relaciones de trabajo subordinado”.¹¹

En efecto, el derecho de trabajo es el llamado a regular las relaciones humanas que se derivan de las prestaciones de trabajo subordinado. El campo del derecho laboral es extenso, debido a que la relación cotidiana de trabajo crea una serie de infinitas situaciones. Es notoria su independización del derecho civil, del cual formaba parte con anterioridad.

Cuenta con autonomía legislativa, la cual llegó a su momento culminante con la enunciación de derechos de orden laboral en un texto constitucional. Tiene autonomía jurisdiccional y administrativa y las diferencias y disputas originadas del hecho de la prestación de trabajo son encaminadas a la gran mayoría de países, por un tribunal específico y privativo y las cuestiones administrativas de trabajo son manejadas por los organismos que se dedican de forma exclusiva a asuntos laborales.

Tiene autonomía científica y didáctica ya que existen innumerables tratadistas que han dedicado estudios completos a materias de orden exclusivamente laboral.

Cuenta con autonomía de principios, debido a que además de tener los otros principios que inspiran a las demás disciplinas jurídicas, el derecho del trabajo se encuentra inspirado por principios que le son propios y característicos, como el de la tutelaridad

¹¹ **Ibid**, pág. 40.

del trabajador. El principio tutelar es el principio que provocó el rompimiento del derecho del trabajo con el derecho civil, pues en dicha rama es incompatible la aceptación de una preferencia jurídica y por ello existe una adecuada aceptación de una preferencia jurídica, y por ende se cuestiona la inclusión del derecho de trabajo como una rama jurídica.

Para los efectos de la debida interpretación de las leyes laborales, se tiene que acudir en primer lugar al interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social y para la integración del derecho se tiene que acudir a los principios del derecho del trabajo, después a la equidad, la costumbre o uso local en armonía con dichos derechos.

El Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 17: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

“El derecho laboral tiene fines propios, debido a que su objetivo es procurar condiciones para los trabajadores, evitando la ficción y la confrontación por motivos de trabajo, velando por mantener un equilibrio en la situación laboral; para la existencia de una armonía social”.¹²

Ese fin justifica la razón misma de ser de esta disciplina. Si dicha finalidad se obtuviera a través de otros medios, el derecho laboral simplemente no tendría razón alguna de ser.

El derecho anotado cuenta con instituciones propias, desconocidas e inaplicables en otras disciplinas jurídicas, tales como las convenciones colectivas, los conflictos colectivos; la huelga y las limitaciones de la jornada de trabajo.

El conflicto jurídico, que implica el incumplimiento de un precepto legal, es bien común a todos los ordenamientos jurídicos, pero el conflicto económico social no surge por violación de ley sino por desacuerdos económicos y sociales.

Las instituciones del derecho de trabajo en su propio campo de aplicación son privilegiadas y se sobreponen a cualquier otra.

1.6. Fuentes

Las fuentes formales solamente se pueden concebir y existir en el derecho de trabajo.

¹² **Ibid**, pág. 56.

Entre las mismas se encuentran las siguientes:

- a) Pacto colectivo: consiste en el producto final del acuerdo tomado en consideración por un empleador y un grupo de trabajadores, para la regulación de las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.

En la mayoría de las grandes empresas de Guatemala, se encuentra vigente un pacto colectivo y la tendencia se orienta a la generalización de la negociación colectiva. Por un lado, es constitutiva de las exigencias primarias de los grupos de trabajadores, la cual se encuentra ampliamente respaldada por la ley, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y de la misma dinámica de la globalización. En todo caso, la necesidad de negociar aparece del hecho que en un centro de trabajo se concentren muchas personas y por ende la legislación guatemalteca establece la obligación del empleador de negociar el pacto con sus trabajadores sindicalizados.

El Artículo 51 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

- a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;
- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorable para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;
- c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que representen a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a otra parte para su consideración, por medio de la

autoridad administrativa para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 374: “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o

comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible”.

“Pero, la importancia del pacto colectivo no radica únicamente en el aspecto obligatorio que se impone, sino que también puede tomarse como un instrumento de mucha utilidad para el mejor desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, para mejorar la armonía laboral y por lo mismo, para el empleador”.¹³

De hecho, el futuro del derecho laboral se vislumbra cada vez más negociado y más específico, en contraposición a un derecho general e impuesto por el órgano legislativo. En vez de normas globales, aplicables supuestamente a toda actividad económica, pero que realmente no encuadran de forma adecuada, para que se fijen normas en el mismo lugar de trabajo que sean aplicables en forma concreta a las realidades del centro de trabajo, existen realidades que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría desconocen.

El pacto colectivo tiene categoría de ley profesional, ello es, debido a que puede decirse que es una ley como las emanadas del Organismo Legislativo, solamente que es aplicable al entorno laboral.

“El pacto se comprende dentro de la negociación colectiva, por lo mismo tiene que orientarse el concepto en el sentido de que ambas partes de la negociación tienen que

¹³ Chicas. **Ob. Cit**, pág. 100.

obtener beneficios y dar concesiones a la otra parte. No se busca solamente la determinación hasta donde llegan los beneficios del sindicato. El concepto tiene que ser reencauzado a que los trabajadores tienen que dar algo como contrapartida”.¹⁴

En muchos sentidos, el pacto colectivo suple a la ley, ya que la supera en cuanto a beneficios para los trabajadores. Por ende, para un empleador la ley laboral se fundamenta en diferentes normativas, por una parte el Código de Trabajo y leyes complementarias, pero también aplican el pacto colectivo de empresa, pacto colectivo de industria o región en su caso. Por lo mismo, los pactos colectivos tienen su mismo campo de aplicación en las relaciones laborales.

d) Pacto colectivo de industria, región o actividad: este tipo de pacto tiene mayor amplitud y cobertura. No comprende solamente un lugar de trabajo sino que tiene aplicación a toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial.

Los interlocutores de este pacto, por lo mismo, serían los representantes de un amplio sector productivo a diversas empresas y a varios sindicatos, por un lado cámaras gremiales y por el otro federaciones o confederaciones sindicales.

Debido al poco arraigo que en Guatemala ha tenido la negociación colectiva, la mayoría de los casos son de pactos de empresa o bipartitos, y prácticamente no existe a la

¹⁴ **Ibid**, pág. 102.

fecha la negociación tripartita. Pero, se manifiestan intentos para materializar este tipo de negociación.

- e) Convenio colectivo: viene a ser una modalidad del pacto colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido en un comité ad-hoc.

El Artículo 49 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 50: “Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito;
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el acto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 52: “El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad.

Ipsa jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley”.

El Artículo 53 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante u período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.

Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia.

- c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios

mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y

- d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto”.

En los artículos citados se hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por lo mismo a los grupos laborales no organizados de dicha forma. Pero, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de dicha negociación se le denomina convenio colectivo. Se aprovecha, por extensión como fundamento legal lo regulado en los artículos siguientes:

El Artículo 374 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités

harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o el representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 377: “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar un huelga o paro, los interesados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea General de la organización, de conformidad con lo previsto en este código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea General”.

El Artículo 386 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas afirmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá se

menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen”.

1.7. Relación con otras disciplinas jurídicas

El derecho laboral persistió bajo la cobertura del derecho civil hasta mediados del siglo pasado, en que comenzó a mostrarse una fisura que con el tiempo fue incrementándose. Pero, esa larga convivencia con lo civil ha dejado su marca impronta en todo lo relacionado con la rama laboral. El contrato como una de las instituciones civiles de mayor relevancia, se trasladó a lo laboral a pesar que con matices propios, ya que si bien se da plena validez a los contratos, difiere, entre otros aspectos lo relacionado con las normas de interpretación, a la licitud y nulidad.

Cuando apareció el derecho laboral, se tuvieron que tomar prestadas las instituciones en ese momento vigentes, para posteriormente aplicarlas a la nueva disciplina.

“Al acuerdo inicial de voluntades entre el empleador y el trabajador se le denominó contrato y por extensión se le aplicaron sus principales elementos, aunque pronto se notó que no consistía en la figura más adecuada, toda vez que ese acuerdo de voluntades tenía marcadas limitaciones que le imponía el ordenamiento laboral”.¹⁵

Debido a la inexistencia de una adecuada conceptualización, el punto de partida de la significación del derecho de trabajo lo conforma el contrato; que es una institución que encuentra sus raíces en el derecho civil.

El derecho de sindicalización en lo que respecta al derecho colectivo, toma en consideración las instituciones mercantiles y civiles encargadas de la regulación de las asambleas generales, de los consejos de administración y de las asociaciones.

El derecho en estudio, se ha encargado del correcto desenvolvimiento de las asociaciones humanas, del derecho mercantil y consecuentemente lo laboral se fundamenta en esas instituciones; en relación a que tienen que aplicarse al igual que los sindicatos.

Las normas mercantiles se orientan a representar a las personas jurídicas, para regular lo relacionado con el derecho de los sindicatos; y en relación a lo penal diversas han sido las instituciones que se encargan de adecuar el orden punitivo laboral a quienes infrinjan la ley.

¹⁵ Hernández Márque, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**, pág. 30.

“En relación al derecho constitucional, el mismo es matriz e inspiración de todo el ordenamiento jurídico, y se encarga del establecimiento de los lineamientos básicos e incuestionables del derecho laboral”.¹⁶

El trabajo es un derecho social y abarca los principios, lineamientos y prestaciones laborales. Destacan dentro de esos principios el de tutelaridad y de irrenunciabilidad de derechos, así como también proclama que esos derechos son mínimos y susceptibles solamente de poder ser mejorados.

Consecuentemente, ninguna norma ordinaria ni negociación colectiva, puede derogar algunos de esos derechos mínimos de los trabajadores.

En relación a lo procesal, lo laboral establece sus propios procedimientos, aunque admite de forma supletoria la aplicación más depurada del procedimiento civil y mercantil.

El Artículo 326 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que

¹⁶ **Ibid**, pág. 46.

pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente código.

Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia”.

“El derecho laboral tiene una relación bien marcada con la denominada previsión social y con la política social. La previsión social es coincidente con el derecho laboral en relación a su carácter protector bien marcado. Pero, el primero se limita a lo que es el trabajador subordinado, a diferencia de la previsión social que es tendiente a extenderse a otros grupos sociales”.¹⁷

La previsión social se implementa fundamentalmente en una etapa en la que los beneficiarios ya no son trabajadores, por lo que sus medios y técnicas jurídicas son diversas.

¹⁷ **Ibid**, pág. 46.

Pero, ambas esferas se encuentran tan interrelacionadas, que el ministerio del ramo se denomina Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y los tribunales competentes son Juzgados de Trabajo y Previsión Social. La política social, por su lado abarca un campo de ideas y de discusiones ideológicas que sugieren los medios más apropiados para el beneficio comunal.

Es de importancia conocer los distintos alcances de estas diferentes disciplinas, de forma que no se confundan con los fines y técnicas del derecho laboral.

“El derecho laboral se encarga del mantenimiento de su autonomía, aunque sin desmentir su innegable nexo con otras ramas jurídicas, como fuentes subsidiarias a las que recurre para su completa integración”.¹⁸

1.8. Evolución de la normativa laboral guatemalteca

El mismo proceso de evolución que se diseñó en otras latitudes del desarrollo del derecho laboral, tuvo su propia dinámica.

“De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que nos pudieran informar con mayor riqueza.

¹⁸ Fernández. **Ob. Cit**, pág. 24.

Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto a esta materia, las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar, son asimismo informaciones sin fundamento”.¹⁹

De la época colonial, han llegado abundantes reportes de abusos cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida.

“Las famosas Leyes de Indias significan un hito reconfortante y en ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la Corona Española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes”.²⁰

Pero la auténtica evolución del derecho laboral guatemalteco se ubica a finales del siglo XIX. El movimiento legislador promovido por la reforma liberal incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica.

De dicha época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho del trabajo.

¹⁹ Chicas. **Ob. Cit**, pág. 12

²⁰ **Ibid**, pág. 14.

CAPÍTULO II

2. Derechos fundamentales del derecho de trabajo

Es esencial el estudio y análisis del contenido y práctica de los principios de los derechos del trabajo en Guatemala, siendo de referencia especial el movimiento solidarista y su relación con los sindicatos, apoyándose en fuentes jurisprudenciales, además de los casos de discriminación en materia de empleo y ocupación, principalmente por motivos de orden étnico.

Los miembros de la Organización Internacional de Trabajo y los Estados miembros han adquirido el compromiso de asegurar el respeto de los derechos que se encuentran consagrados dentro de cuatro ámbitos: a) libertad de asociación; b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición del trabajo infantil; d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

“La regulación laboral de Guatemala tiene que encontrarse en conformidad con los principios y derechos fundamentales del trabajo, asegurando su vigencia positiva y su respeto en el país”.²¹

²¹ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**, pág. 30.

2.1. Libertad de asociación, libertad sindical y el derecho de negociación colectiva

En relación a esta área de principios y derechos fundamentales del trabajo, el ordenamiento jurídico guatemalteco dispone de una serie de normas legales que de manera general o bien específica se encargan de la regulación del ejercicio de las libertades de asociación y sindicalización de los trabajadores, tanto en el sector privado como en el público, en la negociación colectiva, en la suscripción de pactos de condiciones de trabajo, en el ejercicio de la huelga y del paro.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 34 regula: “Derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación.

Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de auto defensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala es la norma ordinaria que, en primera instancia, se encarga de la regulación de todo lo referente a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo. En lo relacionado con el tema de la libertad de asociación y libertad sindical se tiene que mencionar que el Código de Trabajo contiene normas especiales encargadas de la regulación de la materia de los sindicatos de trabajadores.

Las normas reguladoras de la actividad sindical de los trabajadores abarca desde el Artículo 206 al 238 del Código de Trabajo. Esa normativa, es referente a la clasificación de los sindicatos, los requisitos para su conformación, trabajadores sindicalizados, calidades de los dirigentes sindicales, órganos de los sindicatos y sus atribuciones y funciones, obligaciones de los sindicatos, registro público de los sindicatos, personalidad jurídica y representación de los sindicatos, estatutos, disolución, federaciones y confederaciones, así como también una serie de normas dispersas en el misma norma que se refieren a la relación existente entre la actividad sindical y la negociación colectiva.

“Es de importancia señalar dentro de la categoría de libertad de asociación lo relacionado con los Comités Ad Hoc y el grupo coaligado de trabajadores que aparece por lo general, para actuar dentro de una negociación colectiva a través del planteamiento del empleador en un pliego de peticiones específico y que, a diferencia del caso de los sindicatos, poseen una regulación menos explícita”.²²

En relación al tema de la negociación colectiva, se puede incluir lo relacionado con los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que solamente pueden ser suscritos por los sindicatos, y por los convenios colectivos de condiciones de trabajo que son suscritos por grupos coaligados de trabajadores quienes delegan su representación en un Comité Ad Hoc.

²² **Ibid**, pág. 46.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 54: “Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

- a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d);
- b) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen de ellas;
- c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;
- d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la República, concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o

indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria de pacto; y

- e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.

Para los efectos de este inciso, cuando se presenta una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 55: “El Organismo Ejecutivo debe fijar el plazo durante le cual ha de regir el pacto, que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años.

Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social con un mes de anticipación por o menos al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto.

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado”.

“También, dentro del tema de la negociación colectiva se puede incluir a los conflictos colectivos que se generan por situaciones de carácter económico social que inicialmente son, o pueden ser, materia de negociación colectiva a dilucidarse entre organizaciones sindicales o grupos coaligados”.²³

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 375: “Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

²³ Chicas. **Ob. Cit**, pág. 41.

La Inspección debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 376: “Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el Artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento”.

El Artículo 377 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitivo, o simplemente ad referendum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos

respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea General”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 378: “Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma prevista.

Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del Artículo 51 de este Código. Vencido el término previsto en dicha proposición se procederá conforme lo dispuesto en este capítulo, en lo que sea aplicable”.

El Artículo 379 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si el trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 380: “A partir del momento a que se refiere el Artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

“Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este Artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el Artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el Artículo que precede. Si aún así persistiere la desobediencia ordenará

la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados”.²⁴

El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

El procedimiento de reinstalación que establece este Artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el Artículo 209 de este Código”.

Otra forma de carácter ordinario que se encuentra relacionada con el ámbito del derecho de asociación, con el derecho de sindicalización y el derecho de negociación colectiva de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Lo particular de la disposición anotada consiste en que se encarga de la regulación de los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores estatales.

²⁴ **Ibid**, pág. 67.

2.2. Eliminación de la discriminación en materia de empleo

En relación a esta área, la legislación laboral vigente en su normativa hace referencia al principio de no discriminación en materia de empleo y ocupación. Es esencial señalar que la discriminación en materia de empleo y ocupación, puede ser originada por motivos diversos. Así por ejemplo, se puede señalar la discriminación de género, discriminación por nacionalidad en el caso de los empleadores que reciben los servicios de trabajadores nacionales y extranjeros, así como discriminación por el origen étnico de los trabajadores, que se encuentra contemplada en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de la República.

El Artículo 14 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2º.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados”.

También, de importancia señalar que existe prohibición a los patronos de anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, etnia, raza, estado civil y etnia de la persona.

En adición a ello, existe la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros de enseñanza en que los trabajadores han obtenido su formación académica.

“En relación a la discriminación por género, la legislación laboral guatemalteca prohíbe cualquier tipo de discriminación por género. Si la discriminación laboral es motivada por la nacionalidad, la normativa del país, desde la Constitución Política de la República de Guatemala, señala que ningún trabajador puede ganar un salario menor al de un extranjero; así como tampoco puede encontrarse sujeto a condiciones inferiores de trabajo o a menores ventajas económicas”.²⁵

El Artículo 13 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento

²⁵ Fernández. **Ob. Cit, pág. 90.**

del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales.

Ambas proporciones pueden modificarse:

- a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros. En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda; y
- b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o hay ingresado al país para trabajar o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural, o cuando se trate de centroamericanos de origen. En todas estas circunstancias, el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del

Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este Artículo, se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos.

No es aplicable lo dispuesto en este Artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas.

Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar esas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan”.

“En lo que respecta a la discriminación por motivo de discapacidad, dentro de la legislación ordinaria es importante el análisis y estudio del Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad”.²⁶

2.3. Abolición efectiva del trabajo

Dentro de la temática del principio de abolición efectiva del trabajo infantil es de importancia el análisis y estudio de:

²⁶ **Ibid**, Pág. 88.

- a) Respeto a una educación mínima: el Artículo 38 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia aunado con lo regulado en el Artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala en lo relacionado con la educación inicial obligatoria, sugieren la prohibición del trabajo de los menores de edad que se encuentren dentro de un proceso de educación mínima obligatoria hasta el ciclo de enseñanza general básica y gratuita.

El Artículo 38 de la Ley de Protección de la Niñez y la Adolescencia, Decreto del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Estado a través de las autoridades competentes, deberá garantizar el derecho a la educación multicultural y multilingüe, especialmente en las zonas de población mayoritariamente maya, garífuna y xinka.

El Artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula:

“Educación obligatoria. Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, dentro de los límites de edad que fije la ley.

La educación impartida por el Estado es gratuita.

El Estado proveerá y promoverá becas y créditos educativos.

La educación científica, la tecnología y la humanística constituyen objetivos que el Estado deberá orientar y ampliar permanentemente.

El Estado promoverá la educación especial, la diversificada y la extra escolar”.

Aunado a ello se encuentra el Artículo 77 de la Constitución Política de la República de Guatemala que regula: “Obligaciones de los propietarios de empresas. Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar”.

El Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto del Congreso de la República de Guatemala regula: “Prohibición. Al adolescente empleado, aprendiz, en régimen familiar de trabajo, alumno de escuela técnica, con asistencia en entidad gubernamental o no gubernamental, le es vedado el trabajo:

- Nocturno, realizado entre las veinte horas de un día y las ocho horas del día siguiente.
- Peligroso, insalubre o penoso.
- Realizado en locales perjudiciales a su formación y a su desarrollo físico, psíquico, moral y social.
- Realizado en horarios y locales que no le permitan comparecer en la escuela”.

- b) Edad mínima de admisión al empleo: la legislación guatemalteca determina que la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años de conformidad con el Artículo 102 literal I de la Constitución Política de la República de Guatemala y del Artículo 66 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.

Los casos excepcionales se encuentran regulados en el Artículo 150 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de al jornada ordinaria diurna que impone el Artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad”.

- c) Respeto al desarrollo normal físico-psíquico: la Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 102 literal I que existe la prohibición de ocupar a menores de edad en trabajos que no sean compatibles con su capacidad física o que pongan en riesgo su formación moral.

En dicho sentido, el Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia regula: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;

- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan, y
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que las hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento embargo, si el

trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

El Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto del Congreso de la República de Guatemala regula: “En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del Artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, sen por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores”.

d) Jornada de trabajo: la jornada laboral de los mayores de 14 años y de los menores de 18 años es de un máximo de siete horas diarias y de 42 semanales y cuando se trata de menores de 14 años o menos, la jornada máxima es de 6 horas diarias y 36 semanales.

El Artículo 116 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni excede de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya valor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores”.

El Código de Trabajo en el Artículo 149, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La jornada ordinaria diurna que indica el Artículo 116, párrafo 10, se debe disminuir para los menores de edad así:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años;
y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana par los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el Artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo Artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso”.

2.4. Eliminación del trabajo forzoso

El cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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.

Al señalar que el derecho de trabajo es hondamente democrático, se hace referencia a que, con el trabajo, se busca la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores. Ellos son ideales que se contraponen a cualquier forma de esclavitud en el trabajo.

“En Guatemala, el Código de Trabajo es constitutivo de una norma ordinaria que se encarga de regir las relaciones entre los trabajadores y los empleadores a efecto de que se desenvuelvan dentro de un ámbito de completa fraternidad, tutelar del trabajador,

garante de sus derechos irrenunciables, y que fundamentalmente tiene que disiparse cualquier idea de trabajo forzado u obligatorio en el país”.²⁷

2.5. La práctica de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala

Dos son los fenómenos que tienen lugar en la práctica de Guatemala en lo relacionado al principio de asociación: sindicalismo y solidarismo.

- a) **Sindicalismo:** la actividad sindical en Guatemala registra su aparición en el año en que se promulga el Código de Trabajo, en donde la formación de los sindicatos floreció. Han existido regímenes en los cuales la actividad sindical casi no registró movimientos.

- b) **Solidarismo:** se conoce que el origen del solidarismo económico fundamentado en la solidaridad humana promulgada por la Iglesia Católica se sitúa en territorio centroamericano.

“El solidarismo es el sistema administrativo económico encaminado a introducir en el campo de los negocios y en las relaciones entre patronos y obreros, la filosofía de la solidaridad, dándole adicionalmente al económico social, un enfoque ético y moral. El mismo, busca una base ética y moral, el apoyo solidario prestado en igual proporción

²⁷ **Ibid**, pág. 25.

por los empleadores y sus trabajadores, en el lugar de trabajo, con fines de desarrollo económico, social y humano”.²⁸

En Guatemala tornó dos décadas enraizar el movimiento solidarista en Guatemala y más de tres consolidarlo de manera formal. Es importante tomar en consideración que en el país guatemalteco el ejercicio del derecho de asociación se ha canalizado por varias vías.

El sector sindicalista no recibe con mucho agrado la llegada del solidarismo en el país, inclusive se ha tomado en consideración que el solidarismo constituye una violación a libertad sindical y una injerencia a su ejercicio.

2.6. Discriminación en materia de empleo y ocupación

En la sociedad guatemalteca, la mayoría de la población sufre discriminación por motivos de origen étnico y de género. Existen algunos casos que registran discriminación por motivos de religión, condición física y enfermedad.

La discriminación laboral tiene lugar cuando un empleador hace depender de extremos triviales que nada tiene que ver con la capacidad de empeño de determinadas actividades laborales, la posibilidad o imposibilidad de la persona para la obtención de un puesto de trabajo o bien de permanecer en él.

²⁸ Caldera, **Ob. Cit**, pág. 35.

“La capacidad para el acceso a un empleo y para mantenerse en el mismo tiene que encontrarse condicionado solamente por la aptitud de la persona de prestar determinados servicios con la calidad adecuada de que dicha actividad tiene que ser llevada a cabo y no del género o del grupo étnico a que la persona es perteneciente”.²⁹

La discriminación laboral puede tener lugar en dos momentos: cuando se busca acceder a un trabajo y dentro del desempeño mismo de sus labores. La consecuencia de la discriminación en el empleo es el impedimento del trabajador de llevar a cabo su potencial y sus habilidades. Así es como se relaciona a la pobreza con la discriminación.

“La discriminación en materia de empleo y de ocupación limita la libertad de los trabajadores de la aplicación y obtención de un trabajo deseado y genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo, en fin, coloca a los trabajadores en una situación de desventaja”.³⁰

En Guatemala, la discriminación por género y etnia en materia de empleo y ocupación, son grandes condicionantes de la pobreza extrema en que se encuentran viviendo los guatemaltecos y guatemaltecas.

El problema anotado se configura como un obstáculo para el desarrollo económico y social, es por ello que la reducción de la pobreza y las desigualdades étnicas

²⁹ Rojina Villegas, Rafael. **Derecho del trabajo mexicano**, pág. 19.

³⁰ **Ibid**, pág. 26.

características de la sociedad guatemalteca, así como el mejoramiento de las condiciones de vida; son fundamentales para lograr la paz duradera.

Existe una elevada correlación entre la discriminación racial o étnica en el empleo y la ocupación, que son desigualdades socioeconómicas entre grupos dominantes y grupos raciales o étnicos minoritarios y la sobre representación de éstos entre las personas de escasos recursos económicos, así pues, puede ubicarse a la discriminación laboral como un condicionante de ellos en Guatemala.

Lo mayormente complicado de la situación de discriminación por grupo étnico la padecen las mujeres indígenas, debido a que las mismas se encuentran sometidas a una doble discriminación por género y por origen étnico, de esa forma, las mujeres indígenas se posicionan en el mercado laboral en un lugar desventajoso frente a los hombres indígenas y no indígenas y a las mujeres no indígenas. De esa forma, dentro del grupo de las mujeres, las que no son indígenas cuentan con mayor probabilidad de encontrarse en la pobreza.

El tema de la discriminación en el empleo es amplia y abarca más causas que solamente las de género y etnia, pero, el racismo y la segregación racial han sido las primeras formas de discriminación en suscitar una preocupación por parte de los miembros de la comunidad internacional.

En Guatemala, el tema de la discriminación en materia de empleo y ocupación reviste una notable presencia cuando se trata de raza y género. El problema que ocasiona esta discriminación laboral a todas las sociedades es la pobreza.

“La discriminación y la segmentación del mercado laboral son poderosos mecanismos que perpetuaban la pobreza, al quedar los miembros de algunos colectivos excluidos del mercado de trabajo o aceptados solamente en condiciones desfavorables. En Guatemala se presenta un cuadro de pobreza extrema que tiene que subsanarse, un factor importante para esa tarea es la erradicación de la discriminación laboral”.³¹

³¹ **Ibid**, pág. 25.

CAPÍTULO III

3. Trabajadores minusválidos y discapacitados

El término de discapacitado es de reciente acuñación. Anteriormente se hablaba solamente de minusválido, el cual es un término que ha ido cediendo terreno en beneficio del de discapacitado. Con dicho cambio terminológico se ha ido emprendiendo en dicho campo, se logra apreciar una mayor sensibilización de la sociedad con relación a dicha problemática de quienes padecen alguna discapacidad.

3.1. Definición

“Discapacidad es el efecto determinado por el entorno, de una deficiencia que al interactuar con otros factores en un contexto social específico, puede hacer que un individuo experimente una desventaja indebida en su vida personal, social o profesional”.³²

3.2. Clases

Las clases de discapacidades pueden ser de diversos tipos, siendo los mismos los siguientes:

³² Amate, Esther Alicia. **La rehabilitación de los minusvalidos**, pág. 30.

- a) Discapacidad físico-motriz: en la misma se considera que una persona tiene deficiencia física cuando padece de anomalías orgánicas en el aparato locomotor o bien en las extremidades como la cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores.

También se incluyen en este tipo de discapacidad, las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores y los trastornos de coordinación de los movimientos. Otro de los subconjuntos que se encuentra en esta clasificación es el referido a las alteraciones viscerales, ello es, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario y el sistema inmunitario.

- b) Discapacidad sensorial: es la que abarca la ceguera hasta los síntomas de visión reducida, borrosa y desenfocada, además de problemas para ver de lejos o de cerca y el daltonismo, así también como la sordera y la ausencia y dificultad del habla.

“Las deficiencias auditivas son las disfunciones o alteraciones cuantitativas para la correcta percepción auditiva. La hipocausia es la disminución de la capacidad auditiva que permite la debida adquisición del lenguaje oral mediante la vía auditiva. La pérdida completa de la audición recibe el nombre de cofosis o sordera”.³³

Las deficiencias visuales conllevan desde la ausencia total de la visión hasta las alteraciones que si bien no son de carácter total suponen una bien marcada dificultad

³³ **Ibid**, pág. 36.

para la realización de determinadas actividades. Las causas de la deficiencia visual es de varias clases, en función del proceso que se vea implicado y del origen de la lesión. De esa forma se les puede agrupar en las que son de origen hereditario, congénito o bien de enfermedades adquiridas que lesionan la visión.

- c) Discapacidad cognitiva: también se le denomina discapacidad cognitiva y consiste en la disminución de las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo. Entre las mayormente conocidas se encuentran: el autismo, el síndrome Down, síndrome de Asperger y el retraso mental. Debido a la misma las personas tienen dificultades principalmente en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática.

El término discapacidad agrupa situaciones diversas, que hacen que la administración vele por los derechos de los mismos. Es fundamental la existencia de igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para la participación plena de la vida política, económica, cultural y social, siendo indispensable incentivar la incorporación de estos trabajadores al mundo laboral.

3.3. Incorporación de los trabajadores

Es esencial la incorporación de los trabajadores discapacitados y ello se alcanza a través de los siguientes tres elementos:

- a) Proteger a los grupos especialmente sensibles contra la existencia de todos aquellos riesgos que les afecten de forma específica.
- b) Acondicionar los lugares de trabajo tomando en consideración las limitaciones tanto físicas, como psíquicas o sensoriales del trabajador para el diseño correcto de puertas, vías de comunicación, escaleras, duchas, lavaderos y los mismos puestos de labores.
- c) Poner a disposición de los trabajadores, equipos de trabajo adecuados para que se lleven a cabo mediante la adecuación ergonómica de máquinas y herramientas, asegurando con ello la seguridad y salud del trabajador.

3.4. Medidas preventivas

“Es importante el estudio de la presencia de los trabajadores discapacitados y para ello se tiene que tomar en consideración la accesibilidad, que consiste en la facilidad con la que los trabajadores discapacitados pueden utilizar los locales de trabajo, permitiéndoles ser lo más independientes posible”.³⁴

Dichas facilidades tienen que tomar en cuenta para cualquier tipo de discapacidad ya sea asociada a la movilidad, el aprendizaje o minusvalías visuales o auditivas.

³⁴ **Ibid**, pág. 40.

Las actuaciones que se tienen que llevar a cabo deben enmarcarse en diversos campos: entorno de trabajo, señalización, información, formación, supervisión, organización del trabajo y tareas, horarios de trabajo y emergencias.

- a) Entorno de trabajo: se tiene que garantizar que el trabajador discapacitado goce de una correcta accesibilidad, tanto para el acceso al lugar de trabajo como dentro del lugar mismo, fuese cual fuese la discapacidad que exista, movilidad, aprendizaje, visuales o auditivas. La accesibilidad tiene que proporcionar la mayor independencia posible.

En dicho sentido, una correcta funcionalidad del lugar de trabajo es fundamental para este propósito. En el diseño y planificación de los lugares de trabajo se tienen que considerar las necesidades de los trabajadores discapacitados y no realizarlas cuando se incorporan al trabajo.

Como buenas prácticas, se pueden adoptar las siguientes sugerencias para las instalaciones comunes presentes en las empresas:

En relación a los corredores y pasillos, es de importancia:

- No colocar cambios de dirección, puede provocar desorientación.
- El trazado le permite a las personas que utilicen silla de ruedas el cambio de sentido de la marcha en los extremos de cada tramo o a intervalos no mayores

de diez metros, con espacios en los que se pueda inscribir un círculo de 150 centímetros de diámetro como mínimo.

- Los pasillos no deben tener obstáculos en su recorrido. Ningún elemento situado a menos de 210 centímetros de altura sobresaldrá más de 15 centímetros.
- Colocar rodapiés, con relieves o rehundidos, diferenciados cromáticamente de las paredes, para orientar a las personas que tienen problemas de visibilidad sobre las dimensiones, giros y cruces.

Los zócalos sirven igualmente de orientación y facilitan el mantenimiento en pasillos con circulación intensa. En los centros de labores pueden utilizarse bandas guía de diferentes colores y tonos en los parámetros de los pasillos que conecten los puntos de información con los destinos más frecuentes.

- Colocar pasamanos a lo largo del pasillo para ayudar a la deambulaci3n. Sobre su superficie puede incluirse informaci3n táctil sobre las estancias de comunicaci3n.

En cuanto a las zonas de trabajo, es esencial que:

- Desde el acceso a las mismas, exista al menos un itinerario principal accesible que permita el desplazamiento de los distintos espacios. También, tienen que existir zonas de descanso junto a los itinerarios excesivamente largos.

- Los espacios destinados a estancias y actividades permitirán cambios para las personas en silla de ruedas.
- Es recomendable situar zonas de descanso al margen del espacio de circulación, al menos cada 50 metros de recorrido y en áreas cuyo uso implique un tiempo de espera.
- Los accesos y las salidas tienen que ser de fácil localización. Cuando la disposición de los espacios del centro de trabajo no facilite dicha localización, se tienen que utilizar medios de señalización adecuados. En los edificios públicos de varias plantas, las dependencias de atención al público se tienen que situar, preferentemente, en las plantas que tengan acceso desde el exterior.
- Se tienen que evitar desniveles en el pavimento que no se encuentren en planos inclinados o en rampas. El pavimento tiene que ser antideslizante en seco y en mojado, sin exceso de brillo ni deformable. Además, tiene que encontrarse firmemente fijado y sin cejas entre las distintas piezas.
- La iluminación, los acabados y el color de las superficies son sistemas complementarios para el reforzamiento de la recepción de los espacios.
- Los mecanismos eléctricos tienen que permitir un fácil control. Los interruptores serán, preferentemente del tipo de presión de gran superficie, evitando con ello

los de giro o palanca. Los enchufes tienen que ser del tipo que facilite el machihembrado y la posibilidad de abrir y cerrar la corriente.

- Se tienen que evitar los picos y bordes cortantes en el mobiliario, así como aparatos y accesorios. Se tienen que señalar las grandes superficies acristaladas mediante bandas de señalización horizontales, a dos alturas que faciliten su percepción.

En relación a las escaleras interiores y exteriores su diseño y trazado tiene que permitir la accesibilidad a personas con movilidad reducida a los espacios libres de utilización pública y además tienen que ajustarse a los siguientes parámetros:

- Las escaleras tienen que ser de directriz recta, permitiéndose las de abanico cuando la dimensión de la huella no sea inferior a 35 centímetros, en ninguno de los puntos.
- Todas las escaleras se deben dotar de doble pasamanos a ambos lados. Cuando la anchura de la escalera supere los tres metros, se dispondrán, además pasamanos intermedios. Se tienen que prolongar los pasamanos laterales en todo el recorrido posible.
- La huellas se tiene que construir en material antideslizante, sin resaltes sobre la contrahuella. El número de los peldaños por tramo tiene que ser mínimo de tres

y como máximo de 12. Los extremos libres de los escalones tienen que encontrarse protegidos con un resalte.

- Se tiene que procurar evitar los pavimentos de los escalones que produzcan destellos o deslumbramientos.
- En los bordes de los escalones se tienen que colocar en toda su longitud en la huella pequeñas bandas antideslizantes, tanto en seco como también en mojado.

Es aconsejable que las rampas exteriores e interiores sean de una anchura mínima de dos metros, que la pendiente máxima permitida sea de ocho por ciento, que la longitud máxima del tramo sea de diez centímetros, que el pavimento sea antideslizante y que la señalización de los itinerarios sea mediante franjas señalizadoras.

En los aseos y vestuarios, es importante tomar en consideración que:

- Se tiene que colocar al menos un aparato sanitario accesible, en el centro de labores, por cada seis o fracción de los instalados.
- Cuando la dotación de inodoros sea mayor que seis, la misma condición se tiene que cumplir de forma específica para cada sexo. Si ello es menor que seis se tiene que admitir un único aseo accesible de uso compartido. La dotación de aseos adaptados forma parte de cada núcleo de espacios higiénicos sanitarios del centro de labores.

- Las instalaciones sanitarias pueden dotarse de unidades o núcleos de aseos accesibles, ya sean compartidos o específicos para cada género. Un aseo compartido permite la ayuda de un acompañante del otro género. Pero, la utilización específica es favorecedora de la integración, evitando con ello el uso de ese espacio para fines que no sean higiénicos.
- Para alcanzar flexibilidad, se tiene que establecer una combinación de dichos sistemas en distintos núcleos de aseos de un mismo centro de labores.
- Cada aparato necesita de un área de actividades determinada. Cuando los aparatos se encuentran agrupados en un mismo espacio, sus ámbitos de actividad tienen que respetarse aún cuando pueden admitirse pequeños solapes entre ellas.
- Las puertas tienen que ser abatibles hacia el exterior o corredores.
- No tienen que existir bordillos en las duchas ni en los desniveles en el pavimento que limiten el acceso al resto de los aparatos. Los aparatos sanitarios se tienen que diferenciar de forma cromática del suelo y de los parámetros verticales. El suelo debe ser de preferencia de color claro y uniforme para la clara distinción de los objetos que caigan en él.
- Los mecanismos eléctricos tienen que permitir un fácil control.

También es de importancia para facilitar la accesibilidad de los trabajadores:

- Que se coloque a la persona minusválida en una zona de labores con fácil acceso, como lo puede ser la planta baja o su casa.
- Contar con los equipos necesarios o modificar los existentes.
- Modificar los manuales de consulta o de instrucciones, con instrucciones ilustradas o visuales para que todos puedan aprehenderlas de forma correcta.
- Tomar en consideración, que de conformidad con el trabajo a llevar a cabo, el proporcionar un lector o intérprete a una persona con discapacidad auditiva y contar con un intérprete del lenguaje de signos para determinadas reuniones o eventos.
- Se tiene que instalar un software de reconocimiento de voz en un ordenador para una persona con problemas musculoesqueléticos de las extremidades superiores o una discapacidad visual, proporcionándole las herramientas de magnificación y lectura de pantalla, notas en disco y correo electrónico.
- Garantizar una buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios.

- b) Señalización: es fundamental para el facilitamiento de la independencia del trabajador y de su desplazamiento por las instalaciones.

En primer lugar, se tiene que determinar la altura en la que se coloca la misma, de forma que se asegure una línea visual directa para las personas minusválidas.

“La situación de cualquier soporte de señalización, tiene que ser acertada y ajustada en su colocación. Tiene que realizarse de conformidad con la distancia a la que haya de ser vista la señal y no deben variar mucho las medidas de sus elementos en relación con la altura, tomando en consideración que las proporciones del ángulo de visión se hacen más amplias a medida que aumenta la distancia entre la persona y la señal que se visiona”.³⁵

Entre las características principales que tiene que tener la señalización en los lugares de trabajo donde desarrollen su actividad los trabajadores minusválidos, es de importancia enumerar las siguientes:

- La información tiene que ser claramente visible y poder comprenderse de forma inmediata de modo que se permita un uso rápido y sencillo.
- Se tienen que colocar las placas de manera que ningún elemento impida su visión.

³⁵ **Ibid**, pág. 33.

- La información relevante se dispondrá, por lo menos en dos de las tres modalidades sensoriales siguientes: visual, acústica y táctil, para que pueda ser percibida también por las personas con discapacidad visual o auditiva.

Las distintas tipologías de señalización y sus características son:

- Señalización visual: se constituye por símbolos o caracteres gráficos. El uso de símbolos internacionales amplía su comprensión. La señal tiene que diferenciarse del entorno. Se tiene que utilizar colores de mayor contraste entre figura y fondo en elementos como texto y soporte, puertas, pasamanos y mecanismos.
- Señalización acústica: se tiene que adecuar a una gama audible y no molesta de frecuencias e intensidades, tomando en consideración las personas que usan audífono. Su tiene que utilizar una señal de atención previamente al mensaje.
- Señalización táctil: la información táctil puede colocarse sobre el suelo, barandillas o pandillas informativos. Dicha información se proporcionará a través de texturas rugosas, en pavimentos y caracteres o símbolos en altorrelieve.
- Señalización de seguridad: sus principios se fundamentan en avisar de forma rápida e inteligible sobre situaciones de peligro, en adoptar junto a la señalización las medidas de protección requeridas, limitar la señalización a las indicaciones

que se refieren a seguridad y actualizar la señalización constantemente y ofrecerla a todas las personas que la puedan necesitar.

- Actualizar la señalización constantemente y ofrecerla a todas las personas que la puedan necesitar.
- c) Información: la información del puesto de labores consiste en una de las bases esenciales de la prevención, centrada siempre en tres factores fundamentales los riesgos del mismo, las medidas de protección ante los mismos y la actuación en situaciones de emergencia.

“El soporte utilizado para comunicar tiene que adaptarse a las distintas discapacidades visuales o auditivas, como la dislexia y las dificultades de aprendizaje o trastornos psiquiátricos. Por ende, la información tiene que brindarse en soportes accesibles”.³⁶

- d) Formación: se tienen que tomar medidas para asegurar que una persona con discapacidad no se encuentre en desventaja respecto de la formación, instrucción e información en materia de seguridad y salud.

Las medidas que se pueden tomar a nivel de ejemplo pueden ser:

- Modificar el horario o el lugar de la formación.

³⁶ **Ibid**, pág. 48.

- Suministrar información y material para el curso en un soporte diferente.
 - Colocar un lector o intérprete a disposición del discapacitado.
 - Ofrecer una información individual y personalizada.
 - Garantizar que los documentos escritos estén en un lenguaje sencillo.
 - Facilitar cualquier formación adicional y específica en materia de seguridad y salud en el trabajo que puedan necesitar los trabajadores con discapacidad en relación con su trabajo o el equipo específico que deban utilizar.
- e) Supervisión: los responsables y el resto de los trabajadores deben recibir toda la formación e información necesaria, que les capacite para el apoyo y la supervisión de los trabajadores minusválidos.

“Se tiene que destacar que los miembros del equipo de emergencias deben recibir la suficiente información especial para facilitar la evacuación del personal con discapacidad”.³⁷

- f) Organización del trabajo y tareas: es esencial la implicación del departamento de recursos humanos de la empresa, para conseguir desde la contratación que el trabajo se adapte a las características del trabajador.

³⁷ **Ibid**, pág. 52.

Para alcanzar dicha finalidad, pueden utilizarse estos elementos:

- Evaluar las labores de las personas minusválidas.
 - El puesto de trabajo tiene que encontrarse en un lugar apropiado.
- g) Horarios de trabajo: en los horarios de labores se tiene que tratar de conciliar lo mayormente posible el trabajo, con las situaciones particulares del trabajador como tratamientos y rehabilitaciones.

Por ende, se tiene que analizar el horario de labores y se debe evaluar una modificación del horario para que la persona discapacitada no se encuentre transitando en horas de tráfico. Además, se tiene que dar permisos para que se ausente por motivos de rehabilitación, evaluación y tratamiento y organizar una reinserción paulatina al puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV

4. La creación de una legislación específica reguladora de la protección de trabajadores minusválidos contratados a través de agencias de empleo

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Estado asegura la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y además declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de servicios y políticas que permiten su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

Los tratados, convenios y conferencias internacionales, que sean suscritos y ratificados por el Gobierno de Guatemala, en los distintos ámbitos de rehabilitación y derechos humanos, tienen que encargarse de dar recomendaciones para la promoción, apoyo y creación de todos los esfuerzos en esta material, para así optimar la utilización de los recursos y acelerar debidamente los procesos de incorporación completa de la población minusválida a la sociedad.

El derecho del trabajo se ramifica en tres grupos: en el derecho al trabajo propiamente dicho, el deber de trabajar y la libertad de trabajo, lo que señala que todas las personas, sin distinción de raza, color, género y condiciones físicas que tienen que tener las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral, lo cual se traduce en la aplicación al derecho a la igualdad.

Todos los trabajadores son iguales ante la ley, y tienen la misma protección y garantías, y en consecuencia queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas en la ley.

Tanto la norma constitucional como sustantiva reconocen a todos los trabajadores el derecho a la igualdad en el trabajo y la especial protección que éste goza.

“Algunos trabajadores por sus condiciones excepcionales gozan de determinadas prerrogativas cuya finalidad es asegurarles la estabilidad en el empleo, como es el caso de las trabajadoras en estado de gravidez y los trabajadores fundadores o directivos de organizaciones sindicales. Es fundamental la protección a los trabajadores con limitaciones física”.³⁸

Es esencial que el Estado cuente con políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se les tiene que prestar la debida atención especializada que necesiten.

Es importante la integración de los minusválidos en el mercado laboral, así como el ofrecimiento a los empleadores que contraten a personas con limitaciones físicas determinadas prerrogativas, entre las cuales se encuentran:

³⁸ Blaxter, Mildred. **El discapacitado**, pág. 34

- Tasas arancelarias especiales a la importación de maquinaria destinada para el manejo de personas con limitaciones.
- Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales, para el desarrollo de planes que requieran la participación de personas que tengan limitaciones.
- Que sean preferidos en igualdad de condiciones en el proceso de licitación, adjudicación y celebración de contratos.

4.1. Garantía de las personas con discapacidad

El Artículo uno de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Declaración, se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad física, sensorial y o psíquica en igual de condiciones para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país”.

El Artículo uno de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 2: “Los objetivos de la presente ley son los siguientes:

- a) Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico.
- b) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.
- c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
- d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.
- e) Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
- f) Fortalecer los derechos y deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
- g) Crear el ente con carácter de coordinar, asesor e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.
- h) Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención”.

Las medidas y acciones que adopten personas individuales o jurídicas, en relación al favorecimiento el desarrollo integral de las personas con discapacidad, deben de tener una consideración y atención primordial.

El Artículo 6 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para los efectos de la presente ley, se entiende por atención a la persona con discapacidad, todas aquellas acciones encaminadas a favorecer su desarrollo físico, psicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo, mediante programas sistemáticas y secuenciales que abarquen todas las áreas desarrollo humano”.

La interpretación y aplicación de las disposiciones de la ley anotada tienen que llevarse a cabo en armonía con los principios de normalización y democratización, con los principios generales del derecho y con la doctrina y normativa internacional, de forma que se aseguren los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados, convenciones, pactos y demás instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Guatemala.

El Artículo 22 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Se 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. Su conformación, organización, su funcionamiento y ámbito de acción estarán definidos en el reglamento de la presente ley.

El Consejo Nacional tendrá plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones para lo cual elegirá entre sus miembros, a su junta directiva, para un período de dos años”.

El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, se encuentra integrado por delegados del sector público y de la sociedad civil, incluyendo las universidades del país, que llevan a cabo acciones en las distintas áreas vinculadas a la rehabilitación integral, en materia de discapacidad.

El Artículo 25 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala regula: “La persona con discapacidad tiene derecho a la educación desde la estimulación temprana hasta la educación superior, siempre y cuando su limitación física o mental se lo permita. Esta disposición incluye tanto la educación pública como la privada”.

El Ministerio de Educación Pública es el encargado de promover la formulación de programas educativos que contengan las necesidades especiales de las personas con discapacidad.

El Estado se tiene que encargar del desarrollo de los medios necesarios para que las personas con discapacidad se encarguen de participar en los servicios educativos favorecedores de su condición y desarrollo.

Las autoridades educativas tienen que efectuar las adaptaciones que sean necesarias y proporcionar los servicios de apoyo requeridos para que el derecho de las personas con

discapacidad sea efectivo. Las adaptaciones y los servicios de apoyo incluyen los recursos humanos especializados, adecuaciones curriculares, metodología, recursos didáctico y planta física.

“La persona minusválida puede recibir su educación en el sistema educativo regular, con los servicios de apoyo requeridos. Los estudiantes que no pueden satisfacer sus necesidades en las aulas regulares, contarán con servicios apropiados que garanticen su desarrollo y bienestar, incluyendo los brindados en los centros de enseñanza especial”.³⁹

4.2. La estabilidad laboral

Ninguna persona minusválida debe ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Quienes sean despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, tienen el derecho a una indemnización sin perjuicio del resto de las prestaciones e indemnizaciones a que otorgue lugar de conformidad con el Código de Trabajo.

El trabajador despedido tiene que ser reintegrado a su puesto de trabajo, y como consecuencia de ello, tiene que recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, así como también las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones desde la fecha en que se llevó a cabo el cese de la prestación del servicio

³⁹ **Ibid**, pág. 69.

por disposición del empleador hasta la fecha en que se reinicien sus actividades laborales.

El fuero a favor del trabajador con limitaciones opera en la misma manera que el sindical, o sea, parte de la presunción de que el despido se llevó a cabo por motivos relacionados con limitaciones físicas del trabajador, por lo cual, en su defensa el empleador tiene que desvirtuar dicha presunción. Para ello, el empleador tiene que contar con distintos aspectos:

- El fuero a favor del trabajador con limitaciones no opera de manera automática, dependiendo de la limitación física de la persona operará el fuero de los minusválidos.
- El trabajador que tenga limitaciones y que busque su reinstalación tiene que probar que el empleador tenía conocimiento de su limitación.
- El empleador tiene que demostrar que el despido no obedeció a la limitación física del trabajador, sino por otros motivos.

“La estabilidad laboral absoluta es la garantía que tienen ciertos trabajadores de no ser desvinculados de su puesto de labores sin la concurrencia de una justa causa que

motive su despido, y además con la participación de la autoridad competente que autorice la terminación del contrato laboral”.⁴⁰

Por ende, el trabajador protegido por fuero sindical no puede ser despedido sin la ocurrencia de una justa causa, y el juez laboral, tiene que decidir si realmente se presentó esa justa causa que es motivo de la terminación del contrato de trabajo.

Es esencial señalar que la incapacidad del trabajador incapacitado como causal para la extinción por justa causa del contrato de trabajo solamente es viable si la ineptitud le limita su desempeño en otros puestos de trabajo que puedan ser ofrecidos por el empleador, y por ende, primero tiene que agotarse la posibilidad del traslado del trabajador, con la finalidad de garantizarle el puesto de trabajo, y como última medida es de importancia señalar la extinción del contrato de trabajo, debido a no ser posible su traslado a un nuevo puesto de trabajo, siendo ese despido aquel que tiene que ser autorizado por el inspector de trabajo. Si se configura otra justa causa que motive la extinción del contrato de trabajo distinta a la incorrecta aplicación en el trabajo, el empleador previamente debe agotar el trámite correspondiente.

Cuando el contrato de trabajo termina por expiración del término fijo pactado por terminación de la obra o labor contratada, por sentencia judicial, por cierre definitivo y completo de la empresa, por muerte del empleador y no haya sido posible reemplazarlo, por mutuo consentimiento, por no presentarse el trabajador a laborar después de

⁴⁰ Walter Linares, Francisco. **Tratado de política laboral y social**, pág. 38.

extinguirse la causal de suspensión, no es necesaria la obtención de parte del inspector de trabajo la autorización para desvincular al trabajador con limitaciones físicas.

4.3. Reubicación del trabajador con limitaciones

Durante la ejecución del contrato de trabajo pueden presentarse determinados hechos que afecten su continuidad con la finalidad de conservar su existencia y así asegurar el puesto laboral del empleado.

La reubicación del trabajador en un nuevo puesto de trabajo puede obedecer a iniciativa del empleador o a causas ajenas a su voluntad. En el primer caso, el derecho que le asiste al empleador para cambiar las condiciones del contrato de trabajo en cuanto al tiempo, modo o lugar en la prestación del servicio, o sea consiste en los derechos a favor del trabajador y las normas constitucionales que le asisten. En el segundo caso se tiene que tomar en consideración los hechos en los cuales no participa la voluntad del empleador, para ordenar reubicarlo en un nuevo puesto la limitación física del trabajador.

“Los empleadores se encuentran obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual tienen que efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.⁴¹

⁴¹ **Ibid**, pág. 45.

La reubicación, solamente puede llevarse a cabo por medio de la facultad del empleador en cambiar las condiciones de trabajo, y garantiza la estabilidad del trabajador que pueda encontrarse afectado por padecer una limitación física sobreviviente a la celebración del contrato de trabajo, debido a que puede trasladarse a un nuevo puesto laboral acorde con su actual estado físico.

El portador del poder subordinante dentro del contrato de trabajo, puede, si sus necesidades lo justifican, trasladar al trabajador del puesto de trabajo para el que inicialmente fue contratado.

La obligación de los empleadores de abstenerse de impartir órdenes que afecten la salud de sus empleados implica una restricción general en el ejercicio de una prerrogativa legal de los empleadores, por virtud del respeto que éstos deben a la dignidad de sus trabajadores.

Pero, bajo determinadas condiciones, el respeto por esa dignidad implica, además, el deber de reubicar a los trabajadores que durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.

La acción de tutela solamente opera cuando se necesita la decisión del empleador de trasladar al trabajador cuando el acto sea ostensiblemente arbitrario, es decir, no cuente con fundamento alguno en su expedición y fuere adoptado en forma intempestiva y afecte claramente, grave y directa los derechos fundamentales del actor o de su núcleo familiar.

4.4. Agencias de empleo

“Las agencias de empleo se refieren a entidades especialmente privadas que colaboran con los servicios públicos de empleo en la intermediación en el mercado de trabajo, con el fin de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades”.⁴²

De esa forma, la demanda de trabajo puede llevarse en esas agencias, las que tienen que llevar a cabo sus actuaciones sin la existencia de discriminación alguna al ser seleccionados los empleados.

Las mismas pueden cobrar por los servicios que presten, siendo considerados como tales la oferta o la presentación a los empleadores de los trabajadores solicitados por los mismos, siempre que esos trabajadores se adapten a la forma profesional de los puestos de trabajo a cubrir dentro de las empresas.

En la sociedad guatemalteca, también existe este servicio en el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y funciona mediante la Dirección General de Empleo que se encuentra regida por:

- a) Intermediación laboral: tiene por objetivo poner en relación las ofertas laborales con los demandantes de empleo. Su objetivo consiste en otorgar a los

⁴² Blaxter. **Ob. Cit**, pág. 37.

trabajadores un empleado acorde a sus características y facilitarle a los trabajadores sus requerimientos y necesidades.

Entre los principios que la rigen se encuentran los siguientes: gratuidad, no discriminación e igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

Las acciones que la intermediación laboral lleva a cabo son las siguientes: informar a las empresas de los servicios, detección de las necesidades del servicio de empleo, captación de plazas, visitas a empresas, tramitación y seguimiento de las ofertas y colocación efectiva.

b) Gabinete de orientación: consiste en un equipo de técnicos profesionales que laboran en la creación, planificación, ejecución y mejoramiento de los proyectos encaminados a apoyar todas aquellas actividades que se relacionen con el empleo y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

“La orientación laboral consiste en la acción o conjunto de acciones encaminadas a apoyar a las personas que necesiten ayuda con la finalidad de poder obtener un trabajo”.⁴³

El orientador de la sección de orientación laboral es el encargado de llevar a cabo las evaluaciones a las personas que por primera vez soliciten ayuda a buscar un trabajo, tomando en consideración dicha evaluación para la determinación de si padecen de

⁴³ **Ibid**, pág. 39.

alguna limitante física y con ello determinar que plaza se les puede ofrecer y que la misma sea de conformidad con sus intereses, oportunidades y aptitudes, así como tomar en cuenta a las personas desempleadas apoyándolas en la búsqueda de empleo.

Tiene como objetivo, ser una sección dedicada a la orientación de las persona desempleadas y estudiantes que se encuentran por graduarse, atendiendo las personas y coordinando temas laborales con instituciones privadas y públicas temas de empleo.

Es un departamento que proporciona orientación laboral a nivel nacional tanto a desempleados como a estudiantes, y que cuenta con una sección de selección de personal para asegurar de manera formal al empresario; creando para ello el material que sea necesario.

c) Ferias de empleo: son constitutivas de políticas activas de empleo, siendo su objetivo reunir en un determinado lugar o locación a todas aquellas personas que buscan trabajo activamente; con la finalidad de encontrar soluciones a sus intereses particulares.

4.5. Organización Internacional de Trabajo

Aunque el Convenio 159 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la readaptación profesión y empleo de personas inválidas ha sido ratificado por Guatemala, muchas de las obligaciones que el mismo contempla no tienen cumplimiento.

El mismo, tiene como fundamento que habiendo tomado en consideración las notas fundamentales existentes y contenidas en la recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, así como también en la recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos.

Se tiene que tomar nota que desde la adopción de la recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, se han registrado bastantes progresos de importancia para la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y en la organización de los servicios de readaptación, en la legislación y en la práctica de los miembros relacionados con los asuntos determinados en la recomendación.

Es de importancia tomar en consideración que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 como año internacional para los impedidos y señaló el tema de lo esencial de la plena participación e igualdad de los programas de acción relacionados con las personas inválidas para adoptar las medidas que sean eficaces para el alcance de las metas para la correcta participación de las personas minusválidas y para su desarrollo.

Es esencial la necesidad de asegurar tanto en las zonas rurales como también urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas minusválidas; para su correcta integración laboral en la comunidad.

4.6. Creación de una legislación específica reguladora de los trabajadores minusválidos contratados por una agencia de empleo

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cuenta con programas de protección especial en beneficio de los y las trabajadores que se encuentren con discapacidades físicas como sucede en el caso de las ferias de empleo. También, en materia laboral, solamente existen en el Código de Trabajo, normas de carácter general.

Por ende, es notorio que la situación de los y las trabajadoras en estas condiciones es bastante difícil, debido a que a pesar de que pueden emplearse, desempeñar sus actividades laborales en un puesto, ser personas productivas, contribuir a su superación propia y la de su familia.

Dentro del mundo productivo, lo que le interesa al patrono es contar con el personal capacitado y que rinda lo suficiente para poder generarle ganancias por los sacrificios y horas extraordinarias, y en general, lo que puede llevar a cabo un trabajador. Siendo ello bastante difícil, en el caso de los y las trabajadores minusválidos.

La exclusión laboral y el desempleo dan respuesta a diversos motivos, pero, durante los últimos años, las enfermedades crónicas y la discapacidad han pasado a ser tomadas en consideración como factores fundamentales. Existen diversas tendencias y cambios en la sociedad guatemalteca, entre los que es esencial destacar el envejecimiento de la población activa, que contribuyen a que se preste una atención cada vez mayor a las

medidas que se encuentran destinadas al mantenimiento del empleo a las personas que padecen enfermedades crónicas y discapacidades.

La exclusión laboral de los minusválidos es un tema bien complejo y del que se tiene muy poco conocimiento. Pero, en varios Estados miembros el número de personas que reciben subsidios por discapacidad o que abandonan de forma permanente el trabajo por razones de salud supera al de las personas cuya ausencia en el mercado laboral responde a otras motivaciones.

La mayoría de personas que abandonan el trabajo debido a una enfermedad o discapacidad han contraído el problema de la exclusión social durante su vida laboral. A través del creciente interés en el tema, poco se tiene conocimiento en relación a las medidas que pueden ser adoptada para el mantenimiento del empleo a las personas minusválidas.

Es de importancia el estudio del derecho de toda persona a un trabajo y a procurarse mediante el mismo, el alcance de sus satisfactores necesarios para su subsistencia. En el caso de las personas que adolecen algún grado de incapacidad, es necesario que el Estado se encargue de propiciar las políticas gubernamentales que sean congruentes precisamente con los compromisos que ha contraído a nivel nacional y que en materia laboral, se puedan adoptar las medidas necesarias tendientes a alcanzar una integración social de las personas minusválidas en el mundo productivo, llevando a cabo una distinción de las incapacidades y para ello, es esencial la ubicación en los centros laborales, por parte de los empleadores en el sentido de que con el fin de

contribuir al desarrollo social y siendo parte importante en el trabajo, para la satisfacción de las necesidades fundamentales de sobrevivencia, en el tema de las personas minusválidas.

Es obligación del Estado propiciar los cambios necesarios e inclusive correctivos para la implementación de programas de reinserción social en beneficio de las personas minusválidas y de quienes adolecen alguna determinada incapacidad.

Los derechos humanos de los minusválidos se transgreden día a día. El número de personas en esa condición aumenta. Las mismas han permanecido invisibilizadas, oprimidas por los modelos tradicionales y bajo la percepción de objetos de lástima.

Bajo la influencia de una cultura paternalista en donde prevalecen los estereotipos y los prejuicios sociales, las personas minusválidas han sido históricamente aisladas en sus centros de trabajo, negándoseles sus derechos fundamentales y su debido desarrollo individual y colectivo, al considerárseles como ciudadanos y ciudadanas de una baja categoría, o inclusive, anulándoseles su ciudadanía.

Las personas minusválidas luchan por su reconocimiento como sujetos de derechos humanos, y su lucha se ha concentrado en alcanzar su inclusión, en romper con el aislamiento, marginación y discriminación que los mantenía fuera de las oportunidades para la debida participación en el mercado laboral, en las actividades políticas, en la utilización de los servicios públicos, en particular el transporte y en contar con el

adecuado acceso a la información y comunicación indispensables para el logro y disfrute de una vida plena y digna.

Es de importancia tomar en consideración la creación de un marco normativo específico que incluya aspectos fundamentales relativos a la creación de una legislación específica que se encargue de la regulación de la protección de los trabajadores minusválidos al ser contratados mediante una agencia de empleo.

El porcentaje de la población guatemalteca que sufre minusvalía es bien elevado, y en su mayor parte, son personas de escasos recursos económicos. Actualmente, los retos a los que se enfrentan las personas minusválidas en sus labores son bien grandes.

De conformidad con los principios de que la dignidad y la igualdad que son derechos inherentes a todos los seres humanos, y de que todos y todas nacen iguales en dignidad y derechos sin distinción alguna, con el convencimiento de que toda doctrina de superioridad se encuentra basada en la diferenciación por cualquier condición física, mental o psíquica actual o percibida es científicamente falsa, condenable, injusta y peligrosa, que la discriminación entre seres humanos puede perturbar la paz y la inseguridad y la convivencia de las personas dentro del mismo Estado, es esencial brindar la debida protección al trabajador minusválido en sus puestos de trabajo; así como también es fundamental la creación de una normativa específica encargada de la regulación de normas jurídicas en beneficio de los y las personas minusválidas.

CONCLUSIONES

1. No existen normas ordinarias específicas, debido a que actualmente las mismas se encuentran diseminadas en leyes dispersas que adolecen de un debido orden de protección de las personas minusválidas contratadas por agencias de empleo y ello permite una discriminación bien acentuada; la falta de coordinación interinstitucional y multidisciplinaria.
2. No se ha concedido la reinstalación a los trabajadores minusválidos en sus centros laborales como mecanismo para evitar la actual presencia de perjuicios irremediables, derivados a la violación de los derechos fundamentales de los mismos; lo cual permite despidos motivados por limitaciones físicas de los trabajadores.
3. No existen beneficios legales para los trabajadores minusválidos, por lo que no tienen protección y existe discriminación a las víctimas, y ello no permite que se garantice una remuneración económica acorde a la productividad desempeñada por las personas minusválidas en sus centros laborales.
4. No existe un apoyo institucional y mucho menos un marco normativo adecuado para el aseguramiento y resguardo de los derechos de los trabajadores minusválidos y por ende no se les conoce y respeta por parte del resto de los empleados, la sociedad en general y fundamentalmente por los patronos.

5. La normatividad vigente en Guatemala tiene limitaciones y no presenta garantías para el fomento de la empleabilidad de las personas ya que no existe un medio eficaz que permita el acceso a un puesto de trabajo a las personas minusválidas debido de la inexistencia de una legislación específica de protección a los mismos cuando son contratados en una agencia de empleo.

RECOMENDACIONES

1. El Gobierno de Guatemala mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que dar a conocer la inexistencia de normas jurídicas específicas y la necesidad de su regulación para proteger a las personas minusválidas que sean contratadas por agencias de empleo para la debida coordinación multidisciplinaria e interinstitucional.
2. El Congreso de la República de Guatemala, debe normar la seguridad laboral a los minusválidos ya que no se reinstala a los trabajadores en sus centros de trabajo, para que se eviten los perjuicios irreparables; que se derivan de violaciones a los derechos fundamentales de los mismos y se erradiquen los despidos por motivos de limitantes físicas.
3. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, tienen que señalar que los beneficios que se relacionan con los trabajadores minusválidos, buscan protegerlos de la discriminación de la que pueden llegar a ser víctimas por su situación especial y así poder garantizar la productividad económica de las personas minusválidas en sus centros laborales.
4. El Estado debe presentar ante el Congreso de la República de Guatemala, un anteproyecto de ley que indique la inexistencia de una normativa jurídica, que permita garantizar los derechos de los minusválidos, para que sean respetados por la sociedad, patronos y el resto de empleados.

5. El Organismo Legislativo mediante el Congreso de la República de Guatemala, tiene que promulgar normas jurídicas encargadas de garantizar la empleabilidad de las personas; para que exista un adecuado acceso a los puestos laborales a las personas minusválidas que son contratadas por una agencia de empleo.

BIBLIOGRAFIA

AMATE, Esther Alicia. **La rehabilitación de los minusválidos**. Madrid, España: Ed. Ariel, 2001.

BLAXTER, Mildred. **El discapacitado**. Madrid, España: Ed. Alianza, 1999.

BROCA, Lorenzo Antonio. **Discriminación de discapacitados**. Barcelona, España: Ed. Herder, 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas, Venezuela: Ed. , 1989.

CORDÓN DUARTE, Manuel. **Régimen de las excepciones en el derecho de trabajo de Guatemala**. Guatemala: Ed. Del Pinal, 1985.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Jurídica S.A., 1973.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. Barcelona, España: Ed. Nacional S.A., 1992.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho del trabajo mexicano**. México D.F.: Ed. Robledo, 1989.

WALKER LINARES, Francisco. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1985.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1986.

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

Ley Integral de la Niñez y Adolescencia. Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala, 2003.