

**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, likely a saint or a historical figure, surrounded by various symbols including a crown, a cross, and architectural elements. The Latin motto "SICUT ORBIS CAROLINUS" is inscribed around the perimeter of the seal.

**NECESIDAD DE GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD FÍSICA POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA**

DALIA AZUCENA RECINOS GIRÓN

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013

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

**NECESIDAD DE GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD FÍSICA POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DALIA AZUCENA RECINOS GIRÓN

Previo a conferirle el grado de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2013

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

DECANO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br.	Rocael López Gonzales
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL
EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

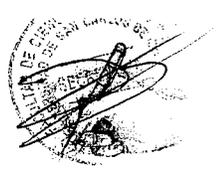
Presidente:	Licda.	Emilio Gutiérrez Cambranes
Secretario:	Licda.	Francisco Perón Quechenoj
Vocal:	Lic.	Héctor David España Pinetta

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Rosa Acebedo Nolasco de Saldaña
Secretario:	Licda.	Reyna Isabel Teo Salguero
Vocal:	Licda.	Ileana Nohemí Villatoro Fernández

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)

Licenciado
Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
Abogado Y Notario



Guatemala, 14 de agosto de 2013

Doctor:

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

Doctor Mejía Orellana:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa jefatura con fecha treinta de enero del año 2013, en el que se dispone nombrar al suscrito como Asesor, del trabajo de tesis del estudiante DALIA AZUCENA RECINOS GIRÓN, para lo cual emito el siguiente dictamen:

1. **Del título de la investigación:** La estudiante Recinos Girón, sometió a mi consideración la tesis intitulada "NECESIDAD DE GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA" con el propósito que la apoyara asesorándola en el desarrollo de la misma. Examinando el tema se llegó a la conclusión tanto del suscrito como de la estudiante, que se debe dejar el nombre propuesto al tema, por encontrarlo adecuado al plan de investigación.

2. **Opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis:** de la revisión practicada al trabajo de tesis relacionado, se puede extraer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Nombramiento para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias y Sociales y del Examen General Público, relativos al contenido científico y técnico de la tesis, en virtud que el presente trabajo llena las expectativas deseadas y exigidas por dicho normativo, al haberse utilizado dichos aspectos al desarrollarse la investigación del caso.

3. **Respecto de la metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron métodos y técnicas, adecuadas para este tipo de Investigación, siento estos: analítico y deductivo y así como técnicas bibliográficas y documental, para la indagación respectiva, todo con el propósito de facilitar el desarrollo investigativo.

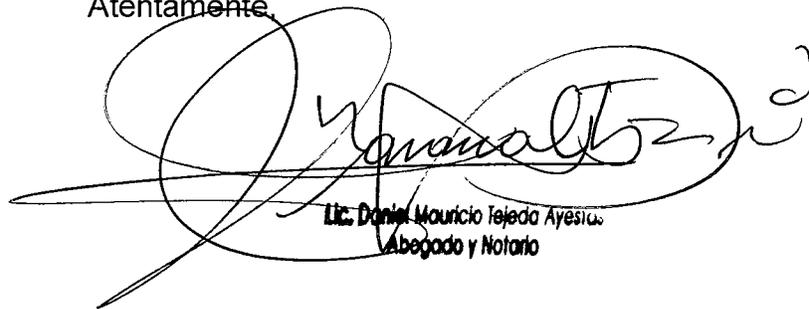
Licenciado
Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
Abogado y Notario



4. **De la redacción utilizada:** Se observó que en toda la tesis se utilizaron y emplearon técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas para este tipo de trabajos, así como fondo y forma según lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española.
5. **Respecto de la contribución científica:** Puedo observar que el trabajo científico desarrollado llena los requisitos que son necesarios para este tipo de tesis, pues del estudio de todo el contexto se puede apreciar la importancia de garantizar el derecho al trabajo a personas que poseen discapacidad física.
6. **De las conclusiones y recomendaciones:** Puedo establecer que el estudiante hizo hallazgos dentro de su investigación, que a mi consideración son adecuados y que las recomendaciones y conclusiones, son congruentes con el trabajo realizado.
7. **De la bibliografía utilizada:** Finalmente se constató que en el desarrollo y culminación del informe final de la tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como el análisis de la legislación internacional relativa a los derechos de personas con discapacidad.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor, derivadas del examen del trabajo en los términos anteriormente expuestos e individualizados y por la razones ya expresadas, al haberse cumplido 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 Publico, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis relacionado, realizado por la estudiante **Dalia Azucena Recinos Girón**, emitiendo para el efecto **DICTMEN FAVORABLE** y en consecuencia del dictamen obtenido, se continúe con su trámite administrativo legal correspondiente.

Atentamente,



Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante DALIA AZUCENA RECINOS GIRÓN, titulado NECESIDAD DE GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/slih.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Lic. Avidan Ortiz Orellana
 DECANO



[Handwritten signature]





DEDICATORIA

- A Dios:** Por su misericordia y amor, sin su ayuda no obtendría ningún logro, sin Él nada vale la pena, para Él sea la honra y la gloria.
- A mis padres:** Juan José Recinos Jiménez y Azucena de Recinos, por su apoyo incondicional, tanto económico como moral, gracias por su paciencia y ejemplo. Son unos maravillosos padres los amo con todo mi corazón. Dios los bendiga y les multiplique todo lo que hacen por mí.
- A mis hermanos:** Juan José Recinos Girón, Wuido Haldo Recinos Girón y Gerson Ariel Recinos Girón, gracias por estar a mi lado y ayudarme siempre en lo que necesito sin esperar nada a cambio, son una bendición para mi vida los amo a los tres.
- A mis Sobrinos:** Paulita Recinos, Aldito Recinos, Luz María Recinos, Sara Sofía Recinos y Rebeca Recinos, por alegrar mi vida.
- A mis cuñadas:** Carmita de Recinos, Sara de Recinos y Milagros de Recinos, gracias por su cariño.
- A mi consejera de Tesis:** Licda. Claudia Gil, por brindarme su ayuda y apoyarme.
- A mi asesor de Tesis:** Lic. Daniel Tejeda, por su asesoría en la elaboración de ésta tesis.
- A:** Lic. Emilio Gutiérrez, gracias por su valiosa ayuda.
- A la Biblioteca SETECA:** Por permitirme hacer uso de sus instalaciones para la elaboración de éste trabajo de tesis.



**A mis queridos amigos y
Compañeros de carrera:**

Gracias por compartir su tiempo y apoyo en los momentos alegres y tristes, han sido una bendición para mí.

**A mi querida Universidad de
San Carlos de Guatemala:**

Por abrirme sus puertas y ser mi segunda casa dándome la oportunidad de ser egresada de esta magna casa de estudios, lo cual es un gran privilegio.

**A mi Facultad de Ciencias Jurídicas
Y Sociales:**

Por brindarme el conocimiento adquirido lo cual agradezco y es un honor ser parte de ella.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Derecho al trabajo.....	1
1.1. Definición de trabajo.....	2
1.1.2. Antecedentes del derecho de trabajo.....	4
1.1.3. Definición de derecho de trabajo.....	8
1.1.4. Derecho internacional del trabajo.....	9
1.1.5. Cobertura del derecho de trabajo guatemalteco.....	12
1.1.6. Libertad de trabajar.....	16
1.1.7. Acceso al trabajo a personas con discapacidad física.....	20

CAPÍTULO II

2. Discapacidad física.....	25
2.1. Definición de discapacidad física.....	27
2.1.1. Causas de la discapacidad física.....	28
2.1.2. Tipos de discapacidad física.....	30
2.2. Consecuencias del desempleo en personas con discapacidad física.....	32
2.2.1. Pobreza.....	33



2.2.2. Mendicidad..... 37

CAPÍTULO III

3. Políticas en relación a la discapacidad física..... 41

3.1. Legislación guatemalteca en relación a la discapacidad física..... 42

3.1.1. Legislación internacional en relación a la discapacidad física..... 45

3.2. Consecuencias de la discapacidad física..... 51

3.2.1. La discriminación..... 53

3.2.2. Discriminación a personas discapacitadas..... 56

3.2.3. Tipos de discriminación..... 58

3.2.4. Discriminación laboral a personas con discapacidad..... 61

3.2.5. Aceptación a no recibir prestaciones laborales..... 63

3.2.6. El desempleo en personas con discapacidad..... 65

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de garantizar el derecho de las personas con discapacidad... 71

física en lo relativo al empleo y a las condiciones de trabajo..... 71

4.1. Prestaciones laborales..... 73



4.1.2. Empleos reservados o destinados para personas con discapacidad	
física.....	76
4.1.3. Préstamos o donaciones para pequeñas empresas emprendidas por	
personas con discapacidad.....	77
4.1.4. Incentivos como exenciones a empresas que emplean trabajadores	
Con discapacidad física.....	81
4.1.5. Facilitar la inserción laboral para personas con discapacidad física.....	83
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho fundamental de las personas, es el medio que les permite poder obtener una retribución económica para su sostenimiento y el de sus familias. Así también el poder superarse académicamente, el tener una mejor calidad de vida. Dignifica a la persona e influye en la estabilidad emocional y los hace ser mejores personas por lo que el trabajar es una necesidad básica para todos los seres humanos sin importar la condición física en que se encuentren, así como la discapacidad física que poseen algunas personas la cual no debiera ser una limitante para que un individuo se integre a la sociedad. Las personas con discapacidad pueden desarrollar sus aptitudes para ser productivos y valiosos para su comunidad, y su trabajo es de gran importancia, como el de cualquier otra persona. Es importante analizar las causas de la falta de empleos para personas discapacitadas, las consecuencias que este problema ocasiona, cómo repercute en la sociedad y las posibles soluciones que mejorarían la condición de vida de éste grupo valioso que es parte de la sociedad.

El capítulo uno de la presente investigación trata sobre aspectos relativos al trabajo, como la importancia que ha tenido el trabajo para el ser humano estableciéndose como un derecho, así como su definición legal, así también los hechos históricos que han dado lugar a que éste sea un derecho para las personas y aún un derecho internacional, tomando un lugar en la legislación guatemalteca y se hace un análisis del acceso al mismo por parte de las personas con discapacidad.

En el capítulo dos se aborda el tema a la discapacidad física, la forma correcta de definirla, las causas y diferentes tipos de discapacidad, mas no como una limitante sino para proyectar una perspectiva de que los impedimentos físicos no tienen por qué ser una condicional para el otorgamiento de un trabajo ya que se debe reconocer la



capacidad de la persona en todas sus destrezas y no solo en las que como estereotipo se preconice, lo que causa consecuencias como falta de empleo, pobreza y mendicidad.

El capítulo tres trata sobre las políticas en relación a la discapacidad física, así como la legislación guatemalteca e internacional vigente que trata de regular el actuar de la sociedad hacia la persona con discapacidad. Así también las consecuencias de tipo social que causa la discapacidad, como la discriminación, tanto física como laboral.

En el capítulo cuatro los temas son relativos a la necesidad de garantizar el derecho laboral en las personas con discapacidad física, como la importancia del cumplimiento de garantías laborales. Y posibles soluciones a la violación de derechos laborales que puestas en práctica harían gran diferencia en el sistema laboral guatemalteco.



CAPÍTULO I

1. Derecho al trabajo

“El trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre, un bien útil, digno de él, porque es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana. La Iglesia enseña el valor del trabajo no sólo porque es siempre personal, sino también por el carácter de necesidad. El trabajo es necesario para formar y mantener una familia, adquirir el derecho a la propiedad y contribuir al bien común de la familia humana. La consideración de las implicaciones morales que la cuestión del trabajo comporta en la vida social, lleva a la Iglesia a indicar la desocupación como una “verdadera calamidad social”, sobre todo en relación con las generaciones jóvenes.

El trabajo es un bien de todos, que debe estar disponible para todos aquellos capaces de él. La plena ocupación es, por tanto, un objetivo obligado para todo ordenamiento económico orientado a la justicia y al bien común. Una sociedad donde el derecho al trabajo sea anulado o sistemáticamente negado y donde las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación, no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social.”¹

Todas las personas tienen derecho a tener un trabajo, el cual hace dignificar a la persona, prosperar económicamente, y satisface sus necesidades básicas.

¹ Juan Pablo II. *Mensaje para la Jornada de la Paz*. 1999



1.1 Definición de trabajo

Según el Diccionario de la Lengua Española el trabajo es “la actividad que consiste en aplicarse o dedicarse con esfuerzo físico o mental a la realización de algo”.² En el libro de Derecho sustantivo Individual del Trabajo de Landelino Franco se define al trabajo como “la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante el pago de una retribución en dinero”.³

Hay dos sentidos que se le puede dar a la palabra trabajo, uno se refiere a la acción, al esfuerzo que se ejerce sobre un cuerpo; y el otro sentido es la actividad que se realiza con el objeto de recibir el pago de una remuneración.

“La palabra “trabajo” proviene de expresiones que hacen referencia al sacrificio,

sufrimiento o padecimientos. Algunos autores lo relacionan con la expresión “trabs, travis’ que se refiere a traba, viga o madero y obstáculo.”⁴

El trabajo no es fácil, es necesario cumplir con obligaciones impuestas por el patrono, las cuales deben llevarse a cabalidad de la mejor forma posible. Y para esto habrá que hacer un esfuerzo físico o mental con el objeto de recibir un pago en efectivo.

² **Diccionario de la Lengua Española**. Edición 1982. Pág. 605

³ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Pág. 2

⁴ De Diego, Julián A. **Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Pág. 5



La actividad del trabajador se traduce en la disponibilidad de su potencialidad o fuerza de trabajo, la cual es activa o positiva que se realiza a cambio de una remuneración. La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador por haber logrado los resultados previstos en el contrato de trabajo y en función de su fuerza laboral.

El trabajo siempre tuvo un sentido ético y un profundo significado desde el punto de vista religioso y social. Es función de ello que se puede observar a través de la historia una larga lista de hechos y circunstancias en los cuales se defienden los derechos de los trabajadores, fundamentalmente, en procura de custodiar la dignidad del hombre que trabaja y con ello, amparar también a su familia.

También tiene un sentido económico, frente a la escasez de bienes y de servicios, y laprioridad humana de acceder a ello para la subsistencia y bienestar del mismo sujeto y de su grupo familiar.

En definitiva, “ el trabajo humano es connatural con la esencia de la persona humana, no solo por conformar parte de los elementos que hace a su dignidad, sino porque contribuye al desarrollo del individuo en sociedad, a la integración formal y material de la familia, a su crecimiento económico y a su vida espiritual.”⁵

Está en la naturaleza del hombre el trabajar, lo hace sentir útil, productivo, mejora su calidad de vida material y emocional.

⁵ De Diego, Julián A. **Manual de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social**. Pág. 5,6 7



Una persona sin trabajo se siente desvalorado, en muchas ocasiones hasta recurre al Suicidio.

1.1.2 Antecedentes del derecho del trabajo

“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 y porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha”.⁶

El derecho laboral ha surgido por la necesidad de frenar los malos tratos en relación al trabajo que se dieron a lo largo de la historia. El cual ha mejorado hasta nuestros días y se espera llegar a un estado completo de respeto a las leyes laborales.

“El derecho laboral 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.

⁶ De La Cueva, Mario. **Derecho del trabajo**. Pág. 29



En dicho sentido eran monopolios debido a que dominaban por imperio de la ley, no importando el arte u oficio de que 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.

Y era un sistema mutualista en relación a la asistencia que se brindaban a los agremiados, sobre todo en aquellos casos de enfermedades o accidentes. De ellos 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 social⁷.

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

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 profesiones de trabajadores.

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho del Trabajo**, pág. 80



“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.”⁸

Por la falta de intromisión del Estado en la época antes mencionada se dieron grandes violaciones de derechos a los trabajadores. Poca remuneración económica, largas jornadas de trabajo, ningún tipo de indemnización, inestabilidad laboral, ningún tipo de seguro por accidentes en los trabajos, lugares de trabajo insalubres. Con el único derecho que el trabajador contaba era con la poca paga por el trabajo realizado. Así que la intervención de grupos que estaban en desacuerdo con estos tratos hacia el trabajador fue fundamental para hacer presión al Estado y así frenar todo tipo de malos tratos hacia el trabajador. Éste legisló leyes que regulará los derechos de los trabajadores y patronos, así como los límites con relación a la actividad laboral.

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 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.

⁸Ibid. Pág. 86



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

Durante la época colonial prevaleció en Guatemala el sistema gremial. Es claro que en un sistema de este tipo haya sentido 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.

En la actualidad es muy importante la formación de grupos que reúne a trabajadores de la misma profesión, patronos, lo cual da un respaldo a la actividad que se ejerce y a los miembros de dichos grupos. Esta unión permite que de una mejor forma y en conjunto hagan valer sus derechos.

Es una de las mejores formas de hacer presión para el ejercicio de un derecho, es más fácil que el Estado escuche a un grupo de personas que hacen valer una petición que a una sola, la unión hace la fuerza.



1.1.3 Definición de derecho del trabajo

Doctrinariamente se puede definir al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”⁹

En el libro de Derecho Laboral Guatemalteco de Luis Fernández Molina se define el Derecho de Trabajo como “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 superior, tiene que marcar las líneas fundamentales de los derechos de ambas partes en el proceso general de la producción”.¹⁰

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

El trabajo es un derecho porque no se le puede obligar a alguien a trabajar, es una elección, y es una obligación social porque es la forma por la cual la sociedad prospera.

⁹ **Ibid.** Pág. 20

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco.** Pág. 20



“el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas.

Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social”¹¹

1.1.4 Derecho Internacional del Trabajo

Se entiende por Derecho Internacional del Trabajo “el conjunto de normas y principios propios del Derecho del Trabajo, constituye pues parte del Derecho Internacional Público, en cuanto implica la vigencia de un sistema jurídico aceptado por la comunidad internacional. Ahora bien tales normas o principios pueden o no obligar a los respectivos Estados.”¹²

El derecho Internacional de trabajo es un complemento al derecho laboral interno de los países que son parte de los convenios establecidos por la comunidad internacional con el objeto de fortalecer el derecho ya existente. Y que a nivel mundial el derecho laboral sea respetado.

¹¹Gaceta No. 37, expediente No. 291-95, Pág. 59, sentencia: 16-08-95.

¹²Krotoschin, Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Pág. 48



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. También elige al Director General. En 2012 fue elegido para el cargo el británico Guy Ryder. La sede central se encuentra en Ginebra (Suiza).

“Los convenios internacionales de trabajo son creados por la Conferencia Internacional del Trabajo y constituyen juntamente con las recomendaciones de esa misma Organización fuentes muy importantes del Derecho del Trabajo en el caso guatemalteco su importancia es aún mayor, pues la propia Constitución les confiere la categoría de normas de derecho interno.”¹³

La presión para Guatemala es aún mayor en el cumplimiento de los derechos laborales.

¹³ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo.**



Cuando Guatemala acepta una normativa laboral internacional para aplicarla internamente, lo hace con fin de mejorar la condición del trabajador y por lo mismo les da la categoría de derecho interno.

La declaración de Filadelfia promulgada en la Conferencia Internacional del Trabajo 1944 establece “ todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

“Todos los miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios tienen un compromiso que se derivan de su mera pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, incluyendo la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.” (Declaración OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el .trabajo. 1998)¹⁴

Aun cuando los países no hayan aceptado los convenios promulgados por la OIT con tan solo el hecho de pertenecer a esta organización, deberá respetar los principios fundamentales de toda persona que tenga la condición de trabajador. Y con mayor razón cuando sean convenios que ayuden al trabajador que posea alguna discapacidad.

¹⁴ O Reilly, Arthur. **El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades**. Pág. 5



Según el Artículo 2 del Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y empleo, personas inválidas 1983 regula “De conformidad con las condiciones prácticas y posibilidades nacionales, todo miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas y a promover oportunidades de empleo para las personas invalidas en el mercado regular del empleo y se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.”

Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

1.1.5 Cobertura del derecho de trabajo guatemalteco.

La Asamblea Nacional constituyente reunida el 11 de marzo de 1,945 emitió una nueva Constitución Política de la República de Guatemala en la que por primera vez se reconocía la dignidad de los trabajadores y una serie de principios que regirían la organización del trabajo y que fueron impulsados durante la primavera democrática de 1944 – 1954, el gobierno del doctor Arévalo se preocupó porque los trabajadores tuvieran un trato más humano, realizándose en su gestión grandes conquistas sociales.



Dentro de los principios constitucionales reconocidos se encontraban: la obligatoriedad del contrato individual o colectivo de trabajo, la fijación periódica del salario mínimo, su inembargabilidad, su pago en moneda de curso legal y la no discriminación salarial; los descansos remunerados obligatorios, días de asueto remunerados, la fijación de límites a la jornada laboral, la remuneración obligatoria de las jornadas extraordinarias laborales; las vacaciones anuales pagadas, el derecho a la sindicalización, el derecho de huelga y al paro, la prohibición de discriminación para las mujeres en materia laboral, la protección al embarazo, la lactancia y la maternidad, y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Se establecía dentro de estas disposiciones por primera vez la obligatoriedad del Estado de velar porque la ley se aplicara. Un logro muy importante para Guatemala, constituye el reconocer los derechos laborales para los trabajadores, los cuales aún siguen vigentes y son de gran beneficio para los guatemaltecos.

Esta Constitución fue un paso importante en la democratización del país e incluía también dentro de su normativa la obligación del Estado de orientar la economía nacional en beneficio del pueblo a fin de garantizar a cada individuo una existencia digna y provechosa para la colectividad.

“Durante los años 1945 y 1946 se elaboró una propuesta de Código de trabajo para ser aprobada por el Congreso de la República.



El proyecto principiaba por definir las características ideológicas del derecho de trabajo definiéndole como un derecho tutelar de los trabajadores que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente.

Como un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables para este y llamadas a desarrollarse en forma dinámica; un derecho imperativo de aplicación forzosa, limitador del principio de autonomía de la voluntad imperante en el derecho común, el cual supone erróneamente que las partes en un contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar su convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.

La desigualdad económica; como una rama del derecho público porque al ocurrir su aplicación el interés particular debe ceder ante el interés privado; y como un derecho hondamente democrático que se orienta a dignificar económica y moralmente a los trabajadores como la mayoría de la población"¹⁵

Contar con una Constitución que reconociera los derechos laborales era un avance en el respeto a los derechos de los trabajadores y un mayor logro fue el proyecto del código de trabajo que dignificaba la labor de los guatemaltecos. Donde se establecieron principios que deben observarse para cualquier normativa legal y lo que se regule en favor de los trabajadores nunca puede ser menos de lo ya establecido o que contradiga los principios en los cuales se basa todo el derecho laboral guatemalteco.

¹⁵ MSICG. **De Herodes a Pilatos**. Pág.45, 46



La actual Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 regula en general los principios fundamentales en que se deben basar las leyes laborales como las relaciones obrero-patronales del sector privado, convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, leyes ordinarias, entre ellas, Código de Trabajo, Ley del Aguinaldo, Bonificación Anual para los Trabajadores, Bonificación Incentivo, y otras, así como algunos reglamentos específicos.

Asimismo, los servidores públicos tienen un régimen especial y se rigen especialmente por la Ley de Servicio Civil. La legislación laboral guatemalteca, como la mayoría de legislaciones, tiene un alto grado de proteccionismo, tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 en el sentido de que son nulas ipso jure todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.

Dicha disposición legal se implementa para asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones o cualquier otro motivo, es decir, que el proteccionismo se impone aún frente a acciones del mismo trabajador.

Es una forma de proteger al trabajador, ya que por estar en una posición de desigualdad frente al patrono podría renunciar a sus derechos.



1.1.6 Libertad de trabajar

Una de las libertades más importantes para el ser humano es poder trabajar en lo que le gusta y en lo que sabe hacer. El hombre y la mujer necesitan sentirse útiles, productivos.

El trabajo es el medio que le permite al hombre desarrollarse de forma personal y profesionalmente y además le permite prosperar económicamente y tener una vida con comodidades para él y su familia.

Todas las personas sin excepción del estado físico en que se encuentren deben de tener esta libertad. Por lo que se hace necesario que el Estado de Guatemala vele por cumplimiento de éste derecho de todos los guatemaltecos y en especial para aquellos que se les ha negado como a las personas que poseen alguna discapacidad física.

El hombre debe someter a la naturaleza para valerse de ella con el fin de procurarse alimento y un lugar para vivir. Este fue el contexto en el que debía sobrevivir el hombre primitivo en relación con el mundo salvaje circundante.

Para lograr el objetivo es esencial el esfuerzo físico e intelectual que implica el proceso de transformación de modo de que los bienes estén al servicio del hombre. Para ello es imprescindible la acción humana que denominamos trabajo.



“El trabajo humano para ser admitido dentro de la sociedad organizada y dentro del sistema jurídico debe ser lícito, es decir aceptado por la legislación y admitido por los valores sociales resumidos en el marco de la moral y de las buenas costumbres.”¹⁶

La libertad del trabajo, consiste en el derecho que tiene el hombre de aplicar su actividad a la producción de la riqueza. Por lo que los gobiernos deben legislar leyes que protejan esta libertad y éste derecho no sea vulnerado, ni aprovechado por los intereses de uno de los sujetos que conforman la relación laboral, patrono y trabajador. Sino que haya una balanza entre ambos, respetando los derechos de las dos partes.

Supone este derecho la facultad de poder escoger la profesión, arte u oficio a que quiera dedicarse; la de elegir el objeto, la clase y el método de producción que considere oportuno; la de emplear la forma, el tiempo y el sitio de trabajo que estime conveniente; la de reunirse, asociarse o asalariarse con quien tenga a bien; y la de ser dueño de las obras, productos o resultados que emanen de sus esfuerzos.

El trabajador debe por lo tanto ser libre, sin más limitaciones que las determinadas por la naturaleza, la moral, el derecho y la prudencia.

El hombre es libre en su conciencia y debe serlo también en su trabajo, puesto que esas libertades se basan en el libre albedrío, que se funda en su naturaleza humana.

¹⁶ De Diego, Julián A. **Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Pág. 1



Además de la libertad de trabajar, o sea la de poner en ejercicio útil su facultad, es un derecho que pertenece naturalmente a todos los seres humanos, puesto que comprende la propiedad de sus aptitudes individuales, que son por naturaleza, propias, exclusivas e intransmisibles, y no hay por lo tanto poder capaz de despojarlo de lo que le dio la naturaleza y forma parte de su ser.

El trabajo debe ser libre, estimulado tan solo por la concurrencia, pues es evidente que el que produzca mucho, bueno y barato, en el mercado encontrará la recompensa; mientras que el que produzca poco, malo y caro, también en el mercado hallará el castigo.

La libertad es la ley del trabajo productivo, y esta ley es primordial, universal e invariable: primordial, porque sin ella serían inaplicables todas las otras leyes económicas; universales, porque la actividad de todos los pueblos se mueve a sus impulsos; invariable, porque las condiciones esenciales de nuestra existencia tienen carácter permanente.

Sin libertad, el trabajador carece de iniciativa; porque ni tiene medios para realizar su pensamiento, ni abriga la esperanza de recoger el fruto de sus afanes, no tiene interés personal; porque el que trabaja forzosamente en provecho ajeno, se hace indolente y perezoso.



No hay aumento productivo; porque aborrece la fuerza que le oprime, y no aplica el trabajo toda la actividad que posee. No hay afición al trabajo porque ni tiene el incentivo de la recompensa, ni puede aprovecharse del ahorro.

Por el contrario, el obrero con libertad, es más activo, porque teme la pobreza; es más economizador, porque aspira a mejorar de fortuna; es más inteligente, porque se mueve en la esfera que ha elegido; es más estudioso, porque se beneficia con sus descubrimientos industriales; es más solvente, porque posee medios para responder de lo que le facilitan a crédito; es más aplicado, porque tiene que luchar en la concurrencia; y es más productivo, porque de su trabajo depende su porvenir.

“El trabajo debe ser libre y estimulador tan sólo por la concurrencia; pero entendiéndose bien que esta libertad no ha de ser tan absoluta, completa y omnímoda que degenera, pues estando en conjunto limitada la libertad social por lo que a cada individuo corresponde en particular, no puede el hombre realizar cuanto desea con perjuicio de la colectividad, porque se lo veda la naturaleza, la moral, el derecho y la prudencia.”¹⁷

Es importante que haya libertad para trabajar y que las personas puedan desarrollarse y trabajar en lo que elijan y se realicen, pero esta libertad debe ser regulada por la ley para proteger al resto de la sociedad, ya que el bien general prevalece sobre el bien particular.

¹⁷ De la Helguera y García A, Álvaro. **Manual Práctico de la Producción y Riqueza**. Pág. 14



1.1.7 Acceso al trabajo a personas con discapacidad física

Las personas que poseen alguna discapacidad física tienen poco acceso al trabajo en las sociedades, por diferentes circunstancias como la discriminación, temor a que el trabajo no sea bien ejecutado, la falta de capacitación hacia el discapacitado para que pueda realizar algún oficio. Estas causas influyen a que éste sector de la población se les dificulte el acceso al trabajo.

“Según el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad CONADI en Guatemala el 85 por ciento de las personas con discapacidad no tienen acceso a la actividad productiva del país, ya que solo el 2 por ciento se desempeña en el empleo formal, mientras que el 98 por ciento restante se desenvuelve en la económica informal sin prestaciones laborales y expuesta a múltiples riesgos.

Los datos proporcionados por CONADI señalan que el número de personas con discapacidad laborando es de 427, con discapacidad física 108, con auditiva 152, visual 103 intelectual 56 y otras discapacidades 8.”¹⁸

A pesar de la existencia de leyes e instrumentos nacionales, regionales e internacionales y de las actividades de los organismos internacionales y esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales.

¹⁸ www.lahora.gt. CONADI Denuncia Poco Acceso de Discapacitados a labores productivas. Guatemala 15 de mayo 2013



Las personas con discapacidades siguen estando sujetas a violaciones de sus derechos humanos, sumándose a esto la doble discriminación de las mujeres con discapacidades.

Si las disposiciones contenidas en los tratados internacionales y otros instrumentos fueran implementadas, la igualdad y participación de las personas con discapacidades en el área de empleo ya hubieran experimentado otros avances.

Esto, lamentablemente, no se ha dado todavía, a pesar de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) interviene desde la década de los 40, reclamando la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades. Para que este vacío sea eliminado varias organizaciones están trabajando junto a las Naciones Unidas para la creación de una Convención específica de derechos humanos para las personas con discapacidad.

Esta Convención cuenta con antecedentes de convenios, tratados y recomendaciones de larga data reafirmados por las Naciones Unidas, la OIT y en diferentes instancias de la sociedad civil.

En 1994 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU señaló que los efectos de la discriminación basada en discapacidad habían sido particularmente severos en las áreas de educación, empleo, vivienda, transporte, vida cultural y acceso a espacios y servicios públicos.



La igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no sólo reside en la legislación y normativa adecuada, sino en generar las políticas que posibiliten el cumplimiento de los compromisos a que están obligados los países.

Todos los miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios, tienen el compromiso derivado de su pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios mencionados, incluyendo la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Tal como establece el Convenio núm. 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas, todo miembro deberá formular, aplicar y revisar la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de discapacitados. El objetivo es asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas discapacitadas, además de promover oportunidades de empleo y de trato en el mercado laboral. Todas ellas medidas basadas en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores discapacitados y los trabajadores en general.

“En la XXII Cumbre Iberoamericana de jefes de Estado celebrada el 18 de noviembre de 2012 en Cádiz, España, fue declarado el 2013 como el año iberoamericano para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sector menos favorecido en esta materia en los países de la región.



En la declaración, los países miembros asumen el compromiso de impulsar acciones, políticas, programas y campañas informativas, a fin de potencializar las capacidades y habilidades laborales de las personas con discapacidad, con los recursos técnicos, humanos y financieros que se requieran, para que tengan las mismas oportunidades de participación en igualdad de condiciones en todas las actividades desde de la sociedad en que viven.”¹⁹

En noviembre de 2013 se cumplirá un año de la reunión con jefes de Estado de Iberoamérica y en la cual se habló que éste año sería el año de la inclusión laboral. Por lo que es necesario que el gobierno tome medidas para cumplir con estos compromisos adquiridos a nivel internacional. Y además es un compromiso con el pueblo de Guatemala, con las personas que sufren de alguna discapacidad y necesitan de un trabajo, quienes piden ser aceptadas por la sociedad y más que darles una ayuda momentánea, les es más beneficiosos darles un apoyo que les permita ser más independientes como proveerles un trabajo será la solución a muchos de sus problemas.

Para lograr esto hay que concientizar a la sociedad, de la importancia de ser incluyentes y los beneficios que se obtendrán. La imagen de Guatemala a nivel internacional será bien vista como un país que procura y hace el esfuerzo de respetar los derechos de sus habitantes y que cumple con los acuerdos aceptados con la comunidad internacional.

¹⁹www.lahora.gt. **CONADI Denuncia Poco Acceso de Discapacitados a labores productivas.** Guatemala 15 de mayo 2013





CAPÍTULO II

2. Discapacidad física

Las personas con discapacidades conforman uno de los grupos más marginados del mundo. Esas personas presentan peores resultados sanitarios, obtienen resultados académicos más bajos, participan menos en la economía y registran tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidades.

“Para las personas con alguna discapacidad física, nunca le ha resultado fácil vivir con dignidad en éste mundo. Estas realidades, sin embargo, son bastantes comunes. Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento.”²⁰

El vivir con una discapacidad física hace que la vida sea más complicada, muchos problemas se suscitan a raíz de esta condición. Al observar y analizar las realidades con que se enfrentan cada día, hace pensar que es necesario que las sociedades deben preocuparse por ser incluyentes y no ser indiferentes a ésta necesidad.

Se dice que una persona tiene una discapacidad si experimenta alguna dificultad o imposibilidad para realizar una o más actividades de la vida cotidiana.

²⁰Or. Informe Mundial de la Discapacidad 2011. Pág. 5



En la nueva clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF) el término discapacidad engloba las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación. La situación de una persona con discapacidad es, por definición, de desventaja, de limitación y de exclusión.

“El Banco Mundial proporciona datos que informan que las personas con discapacidad son más pobres que los demás, reciben menos educación y sus posibilidades de empleo son menores. La sociedad es responsable de eliminar aquellas restricciones sobre las que ejerce algún control, por ejemplo proveer rampas de acceso o una traductora de señas. De este modo debería disminuirse la discriminación que viven los discapacitados.

En la mayoría de países latinoamericanos existen leyes para la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. No obstante, no se ven mayores evidencias de estos cambios.”²¹

La discapacidad física hace que las personas que la sufren tengan menos oportunidades de superación física, económica, social, laboral, emocional, dando como consecuencia una vida miserable. Y es la misma sociedad la que impone éstos límites a los que se enfrentan cada día, negándoles derechos que toda persona tiene, como el derecho al trabajo.

²¹ Revista, **Apuntes Pastorales**. Año 2006. Volumen XXIV. No. 1. Pág. 10



2.1 Definición de discapacidad física

La discapacidad es definida por la Organización Mundial de la Salud como "toda aquella restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen se considera normal para un ser humano".

Cualquier impedimento físico que evite al ser humano desempeñar una actividad de forma permanente es considerado como discapacidad.

En el Artículo 3 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala define la discapacidad como "cualquier deficiencia física o mental, sensorial, trastornos de talla y peso, genéticos, congénitas o adquiridas que limite sustancialmente una o más actividades consideradas normales para una persona".

La discapacidad No es una enfermedad, puesto que la discapacidad tiene diferentes causas que dan como consecuencia que un individuo tenga una capacidad (o varias) que lo hacen diferente a la mayoría de personas.

"La discapacidad en términos generales: es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.



La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.²²

La discapacidad es la condición física que poseen algunas personas que les impide realizar ciertas actividades de forma común, pudiendo realizar muchas de ellas sin que su discapacidad sea un impedimento para su cometido.

2.1.1 Causas de la discapacidad física

Existen muchas causas que pueden dar como resultado la discapacidad, por ejemplo los problemas físicos de nacimiento o de un accidente o enfermedad posterior, los cuales pueden generar el paladar leporino, el síndrome de la polio o lesión de la columna vertebral, sordera o ceguera de nacimiento o causada por enfermedad emocional, así también dificultades de aprendizaje que son el resultado de daño cerebral. La pobreza puede llevar a un número más alto de discapacidad.²³

Hay muchas personas que no nacen con la discapacidad pero por alguna circunstancia afrontan esta situación. Nadie está exento de nunca pasar por esta condición. Por lo que se debe tener concientización de lo que podría dar origen a una discapacidad y tomar las medidas necesarias para reducir esta probabilidad en lo que se pueda evitar.

²² Organización Mundial de la Salud. **Revista La Voz**. Año 1, No. 2

²³ Revista **Paso a Paso** No. 49 febrero 2002 Pág. 1



Las causas más importantes de deficiencias al nacer son los factores biológicos, entre ellos los factores genéticos. De los niños menores de 5 años con alguna discapacidad, un 70% es atribuible a factores genéticos y problemas al nacer.

a) Discapacidades por causas biológicas: Discapacidades por alteraciones en el número de cromosomas como ejemplo síndrome de Down. Discapacidades al factor genético de tipo estructural, discapacidades por genes mutantes.

b) Discapacidades por causas ambientales: Discapacidades por enfermedades maternas infecciosas, ejemplo: virus de la rubéola que puede producir defectos congénitos como sordera, retardo mental, defectos cardiacos, bajo peso al nacer. El citomegalovirus y la toxoplasmosis pueden producir defectos severos, mortalidad y abortos espontáneos.

c) Discapacidades por causas físicas: Agresiones que pueden causar alteraciones cromosómicas.

d) Discapacidades por sustancias químicas: involucran medicamentos, drogas de aceptación social, drogas ilegales, productos químicos y sustancias tóxicas en general.

e) Discapacidades por causas sociales: violencia contra la mujer.



f) Discapacidades que se originan en el parto: Parálisis cerebral: La lesión ocurre generalmente durante los últimos meses del embarazo y hasta los primeros dos o tres años de vida.

g) Distocia de hombro y lesiones de plexo braquial: Es cuando los nervios del hombro

se estiran, comprimen o desgarran porque el médico tira demasiado fuerte del bebé al nacer.²⁴

Hay diferentes factores que pueden causar la discapacidad en la vida de las personas, es una consecuencia de variedad de problemas de los cuales muchos son evitables. Las sociedades deben de poner cuidado e interés en las causas que provocan la discapacidad, invirtiendo en medidas preventivas que puedan aminorar este problema.

2.1.2 Tipos de discapacidad física

Las discapacidades no son las mismas en todas las personas, es importante señalar que las personas con discapacidad no están enfermas, simplemente tienen una condición de vida diferente. Es decir, son individuos con los mismos derechos y obligaciones que todos. Por lo que es importante saber los diferentes tipos de discapacidad que existen para tener un mejor trato hacia la persona discapacitada.

²⁴www.congreso.pe . **Causas de la Discapacidad**. 20 de mayo de 2013



“Discapacidad Cognitiva:(disminución de habilidades intelectuales). Entre las mayormente conocidas se encuentran: El autismo, síndrome Down, síndrome de Asperger y el retraso mental. Las personas tienen dificultades principalmente en el desarrollo de la inteligencia, verbal y matemática.

La Discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas, esta discapacidad se origina antes de los 18 años”²⁵

Las personas con discapacidad mental deben ser tratadas con un especial cuidado y trato digno, por su condición son muy vulnerables y con facilidad sus derechos como humanos son violentados.

“Discapacidad Físico-motriz: (perdida de movimiento corporal). 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 la 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, digestivo, genitourinario y el sistema inmunitario.

²⁵ Comité Sobre Terminología y Clasificación de la AAIDD. **Discapacidad Intelectual**. Pág. 31



Discapacidad Sensorial: (pérdida parcial o total de alguno de los sentidos). 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.

Actualmente también se han enmarcado algunos nuevos tipos de discapacidad, como la obesidad, los problemas de aprendizaje, pero aún no se definen generalmente como discapacidad.²⁶

2.2 Consecuencias del desempleo en personas con discapacidad física

En Guatemala viven al menos dos millones de personas con discapacidad, según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), de las cuales una gran mayoría vive en condiciones de exclusión y pobreza y tiene mayores dificultades que el resto de la sociedad para acceder a servicios de educación y salud así como para encontrar un empleo. Si para una persona en condiciones físicas óptimas es complicado encontrar una plaza laboral, aún más es para una persona con discapacidad física.

Únicamente un pequeño porcentaje tiene acceso a la educación universitaria y eso no es garantía de que puedan encontrar una plaza laboral, por las pocas oportunidades que las empresas ofrecen.

²⁶ Organización Mundial de la Salud, *Revista La voz*. Año 1. No. 2. Pág. 8



Santiago Lucas Ramos, presidente del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (Conadi) señala que el número de personas con discapacidad en Guatemala puede sobrepasar a las estadísticas de la OMS porque cada día se suman más por diferentes causas, como los accidentes laborales, la delincuencia común, enfermedades y los desastres naturales, como los terremotos.

2.2.1 Pobreza

Es bien sabido que la combinación de pobreza y discapacidad puede ser nefasta, la mezcla supone una calidad de vida muy inferior a la que todo el mundo debería tener derecho. Pero además la misma pobreza puede generar discapacidad, obligando a una reducción de los recursos disponibles.

“Según Naciones Unidas, más del 80% de las personas con discapacidad que viven en los países en desarrollo son pobres. En los países desarrollados, revela que esta cifra supera el 50%. Sus cálculos, como los de la ONU, estiman que la tasa de discapacidad es superior a la media en países subdesarrollados, en zonas marginales o en situaciones de conflicto armado. Las personas con discapacidad tienden a ser las más pobres entre los pobres.”²⁷

La pobreza y la discapacidad juntas pueden crear un círculo vicioso, las personas con discapacidad tienen reducidas oportunidades para la educación y empleo.

²⁷ www.consumer.es Portales de empleo para personas con discapacidad. 6 de junio 2013



La discapacidad puede dar por resultado pobreza. Un reciente informe del Banco Mundial sugiere que las personas con discapacidades constituyen una entre cinco de las personas más pobres del mundo. Las necesidades de la gente pobre con o sin discapacidad son las mismas, incluyendo la salud, la vivienda, la comida y la seguridad.

Las personas con discapacidades pueden transformarse en una minoría dependiente que es vista negativamente por el resto de su comunidad por falta de comprensión sobre la discapacidad. Lo que provoca un rechazo en brindarles oportunidades para sobresalir por ellos mismos, dando como consecuencia el no poseer ningún ingreso económico, lo que les hace estar en pobreza y recurrir a la caridad de la sociedad y esta lo ve como una carga.

Otro factor que puede conducir a la pobreza en las familias de las personas discapacitadas es el invertir mucho tiempo y dinero en el cuidado del discapacitado. Por lo que los programas comunitarios pueden cambiar su enfoque hacia desarrollar las habilidades de los niños. Los servicios de rehabilitación especializados pueden ayudar a reducir la dependencia y a cambiar las actitudes negativas de las personas hacia la discapacidad.

“La discapacidad afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables. Los resultados de la Encuesta Mundial de Salud indican que la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países de ingresos bajos que en los países de ingresos más elevados.



Las personas en los barrios más pobres, las mujeres y los ancianos también presentan una mayor prevalencia de la discapacidad. Las personas con pocos ingresos, sin trabajo o con poca formación académica tienen mayor riesgo de discapacidad.”²⁸

La miseria agrava las consecuencias de la discapacidad y conduce a situaciones de discriminaciones múltiples. Los resultados de la discapacidad son más graves, y duros de sobrellevar para las personas más pobres y para sus familias. Grupos enteros de la sociedad se ven debilitados por el hecho de que un número

elevado de sus integrantes padezcan esta condición. Y cuanto más que los medios de compensación de las dificultades de vivir con ciertas insuficiencias físicas o mentales, los servicios de prevención, de reeducación y de formación profesional brillan en gran parte por su ausencia en los medios más desfavorecidos.

Una misma discapacidad puede tener consecuencias muy distintas según el medio socioeconómico y el grado de formación del discapacitado. Por ejemplo un abogado que pierda parcialmente el uso de una pierna podrá continuar ejercitando su profesión, en cambio un obrero agrícola no cualificado corre el riesgo de quedarse para siempre sin medios de vida.

El acceso a la educación por personas discapacitadas es fundamental, ya que esto les permitirá estar más capacitados para optar a un empleo.

²⁸Datos por el Banco Mundial 2011. **Informe Mundial de la Discapacidad**, Pág. 8,9



“El bajo nivel educacional incluso la falta de toda instrucción en los medios más pobres hace que el acceso a posibilidades de profesionalización resulte prácticamente inalcanzable en tales medios, tanto más cuanto que esas posibilidades raramente se conciben en función de la situación de los más desvalidos.

En los países industrializados existe una tendencia a internar a los niños, los jóvenes y los adultos en situación de extrema pobreza en establecimientos públicos para discapacitados que no ofrecen posibilidad alguna de promoción, de formación ni de reinserción social”²⁹

La pobreza en cualquier sociedad limita a las personas a tener mejores oportunidades de superación, económica y física. Si bien es dicho que el dinero no lo es todo, pero es el motor del mundo y ayuda a las personas a tener una mejor calidad de vida.

Las personas con pobreza extrema tienden a ser más propensas a sufrir alguna discapacidad, por no poseer el recurso económico, no se dan los cuidados debidos en estado de gestación, ni se tiene la instrucción necesaria del contacto con sustancias dañinas o el practicar costumbres no adecuadas durante el embarazo lo que podría dar como resultado la discapacidad del nuevo ser.

La pobreza limita a cualquier persona a tener una buena alimentación, educación, salud, condiciones de vivienda y si la persona posee discapacidad su estado empeora.

²⁹ Organización Mundial de la Salud, *Revista La voz*. Año 1. No. 2. Pág. 37



2.2.2 Mendicidad

Del latín mendicitas, la mendicidades es la acción de mendigar y el estado y situación demendigo. Quien mendiga pide limosna o solicita el favor de otras personas, sustentándose parcial o totalmente de esta manera.

“Es en Roma donde se inicia el ejercicio de la mendicidad como oficio y donde nace la costumbre, tan extendida con el pasar del tiempo, incluso el de aumentar las deformidades deliberadamente con el fin de que al ser mayor la compasión fuesen también mayores las limosnas.

Esto originó todo un comercio de niños deformes o deformados a voluntad con distintos tipos de mutilaciones que se va a mantener prácticamente hasta nuestros días”.³⁰

En Guatemala existen muchas personas que se dedican a la mendicidad, algunos lo toman como un medio de trabajo, otros como un negocio lucrativo donde pueden subsistir a costas de otros. Y también los hay a quienes no les queda otra opción más que vivir de la caridad de la sociedad, muchos de ellos son las personas que poseen alguna discapacidad. Que al verse en la imposibilidad de obtener un empleo dado a su condición física, recurren a la mendicidad como un medio de sobrevivir y mantener a sus familias.

³⁰ www.fci.uib.es. **Mirada Histórica de la Discapacidad**. Patricia DI Nasso. 22 de abril 2013



También se puede observar a personas con habilidades “normales” aprovecharse de la vulnerabilidad de personas discapacitadas exhibiendo su condición por las calles en las paradas de los semáforos para recibir algunas monedas de los automovilistas y peatones.

Lo que empeora la condición de las personas que sufren la discapacidad, los hacen soportar las inclemencias del clima, aguantar hambre, sed, respirar el humo de los vehículos, exponiéndolos a que pudieran ser atropellados por algún automotor.

Y provocando alguna enfermedad como consecuencia de esta explotación a la que son sometidos. Debiera ser castigado éste hecho tan inhumano que se comete contra éste sector de la población, y obligar a los explotadores a resarcir el daño causado e imponerles alguna pena. Muchas de éstas personas son bandas organizadas dedicadas a éste tipo de acciones.

Hay muchas personas con discapacidad que tienen el anhelo de trabajar pero son pocas las que cuentan con un empleo remunerado, en la mayoría de países la cifra de personas con discapacidad sin empleo es muy alta, que no cuentan con ningún acceso al mercado laboral. Por lo que en algunos casos tienen que recurrir a la mendicidad o depender de la caridad y de la asistencia familiar y social.

“Según datos de la UNESCO a estimaciones realizadas, la tasa de desempleo de los discapacitados generalmente sube hasta 80 % o más.



En América Latina endonde al igual que los países en desarrollo, el trabajo más frecuente del discapacitado fuera del hogar sigue siendo la mendicidad.

Para entender la condición de quienes piden dinero en las calles es importante conocer su historia, pues muy probablemente siempre han vivido en condición de vulnerabilidad. Como se sabe, la pobreza genera discapacidad y la discapacidad genera pobreza”.³¹

Es necesario que el Estado de Guatemala se preocupe por esta situación tan lamentable, como la mendicidad de la persona discapacitada y además aplicar medidas sancionadoras para las personas que abusan de la condición de otros para hacer de ello una actividad lucrativa.

³¹Datos por el Banco Mundial 2010. Informe Mundial de la Discapacidad, Pág. 12





CAPÍTULO III

3. Políticas en relación a la discapacidad física

Todas las personas con discapacidad merecen gozar de todos sus derechos sin discriminación alguna, por lo que es importante que haya políticas que permitan tener un entorno favorable que proteja y faculte a éste sector de la población.

Y además promueva los beneficios establecidos en las legislaciones locales como internacionales.

De conformidad con los principios y propósitos de la Carta de las Naciones Unidas y la Carta Internacional de Derechos Humanos, las personas que padecen algún tipo de discapacidad no sólo tienen derecho a ejercer la totalidad de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales consagrados en esos y otros instrumentos, sino que además se les reconoce el derecho a ejercerlos en condiciones de igualdad con las demás personas.

En los Artículos 55 y 56 de la Carta de las Naciones Unidas que se refieren al compromiso de todos los Estados Miembros de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social, cuanto en disposiciones de carácter específico.



“El Artículo 25 de la Declaración Universal que reconoce a toda persona el derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar. Así mismo. El derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia independientes a su voluntad.”³²

Es obligación del Estado de Guatemala velar por el estricto cumplimiento de las legislaciones en favor de las personas discapacitadas tanto internas como todos los instrumentos internacionales de derechos humanos en relación a la discapacidad, los cuales Guatemala se ha comprometido al aceptarlos y ratificarlos.

3.1 Legislación guatemalteca en relación a la discapacidad física

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

Este artículo es la base de toda la legislación en relación a la discapacidad y abarca los aspectos necesarios para que la persona discapacitada pueda vivir dignamente.

³² Naciones Unidas. **Los Derechos Humanos y las personas con discapacidad**. Pág. 4



El Artículo 94 del mismo cuerpo legal establece: "Obligación del Estado sobre salud y asistencia social. El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social."

El Estado de Guatemala debe preocuparse por la salud de sus habitantes, aplicando medidas preventivas y mejorar las condiciones de salud existente, así como de las personas que sufren algún tipo de discapacidad y facilitar su forma de vivir.

El Artículo 102 del mismo texto regula en la literal m), dentro de los derechos sociales mínimos, la "Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales."

Es necesaria la intervención del Estado para crear políticas que ayuden a que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo digno en donde sean respetados sus derechos de acuerdo a las normas laborales que rigen el país.

Con fecha 28 de noviembre de 1996, por medio del decreto 135-96, el Congreso de la República aprobó la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad. Esta ley tiene como objetivo ser el instrumento jurídico para el diseño de una política sobre la discapacidad en Guatemala.



A efecto de que las personas que la padecen puedan ejercer sus derechos humanos y crear las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas, eliminando las discriminaciones.

En el artículo 1 de esta ley se regula: "Se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad, física, sensorial y/o psíquica (mental), en igualdad de condiciones, para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país."

Dentro de dicha ley, se establecen las obligaciones del Estado y la sociedad civil para las personas con discapacidad, principalmente: "Incluir en las políticas, planes, programas y proyectos de sus instituciones, los principios de igualdad de oportunidad y accesibilidad a los servicios que se presten a las personas con discapacidad."

La ley establece los principales derechos de estas personas en relación a la educación, el trabajo, la salud, el acceso al espacio físico y a medios de transporte, acceso a la información y a la comunicación, y el acceso a las actividades culturales, deportivos o recreativos.

Asimismo, la ley establece la creación del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, el que está integrado por miembros de instituciones públicas y de organizaciones de la sociedad civil que realicen acciones en favor de las personas con discapacidad.



Dicho Consejo, se encuentra en funciones actualmente, tiene como labor principal diseñar las políticas generales de atención integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad. Al Consejo también le compete cumplir y procurar porque se cumplan las normas contenidas en la ley.

3.1.1 Legislación internacional en relación a la discapacidad física

La legislación internacional con respecto a la discapacidad es bastante amplia, ha habido una preocupación por las Naciones Unidas en crear una normativa que regule y vele por los derechos de las personas discapacitadas en los estados partes, quienes se comprometen a cumplir tal regulación.

En el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula la “Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

Toda la normativa internacional referente a la discapacidad que Guatemala acepte y ratifique deberá acatarla y hacerla cumplir. Así también todo guatemalteco que crea que los derechos establecidos en dicha normativa han sido violentados puede accionar ante los órganos jurisdiccionales correspondientes y pedir el cumplimiento de los mismos.



Solo una de las disposiciones de la Declaración Universal se refiere a la discapacidad, éste instrumento ha sido y es de mucha importancia para la promoción y protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, en tanto se trata de personas con la misma dignidad y los mismos derechos que todos los seres humanos.

Más aún, ha servido de base y de referencia de muchos otros instrumentos y resoluciones que ulteriormente se han adoptado en esta materia.

La comunidad internacional en materia de discapacidad ha legislado diferentes normas que ayuden a disminuir la discriminación y violación de derechos que sufren las personas discapacitadas. Procurando que los estados partes puedan superar éste problema social y que las personas discapacitadas tengan una mejor forma de vivir.

Entre la legislación internacional en favor a discapacitados se encuentra la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) la cual establece en su Artículo 1 “El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales barreras que puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”



Éste artículo hace referencia al propósito de crear ésta ley, hacia quienes va dirigida y el objetivo que se quiere lograr en la aplicación de la misma, como el respeto integral de los derechos esenciales de las personas con discapacidad.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999). En el Artículo 2 de ésta ley establece “Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.”

La discriminación es un acto muy cruel que sufren las personas con discapacidad y como consecuencia de la misma trae consigo otros problemas que hacen que la vida de éste sector de la población sea más complicada. Por lo cual ésta convención trata que los países parte procuren eliminar los tratos indebidos hacia la discapacidad.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 1 regula “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

El anterior artículo llama a la reflexión a los países a promover una actitud de hermandad entre sus habitantes. Con mayor razón hacia la persona discapacitada, brindándole la ayuda necesaria e integrándolo en la sociedad y dándole un trato con igualdad de derechos y oportunidades.



El pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entraron en vigor en 1976.

Ambos configuran el código internacional más completo de normas jurídicas vinculantes en la esfera de los derechos humanos. Los dos Pactos desarrollan y completan las disposiciones de la Declaración Universal y los tres instrumentos conforman lo que se ha dado en llamar la Carta Internacional de los Derechos Humanos.

El Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce “el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. En el Artículo 7 del mencionado Pacto hace referencia al derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración adecuada. Se establece el principio de “un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie”.

Es necesario que se garantice los derechos laborales de las personas discapacitadas, que por su condición son más propensos a que estos sean violentados. Y por temor a no encontrar otro trabajo no exigen el cumplimiento de los mismos.

El Artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece “el derecho de toda persona a disponer de un recurso efectivo para hacer cesar cualquier violación de los mismos”.



Los Estados tienen la obligación de informar a las personas discapacitadas de los derechos con que cuentan y cómo accionar cuando uno de éstos es vulnerado.

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (1993). Estas no son de carácter obligatorio pero tienen como finalidad garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de ciudadanos de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás.

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha propugnado constantemente que dé a las personas con discapacidad, cualesquiera que sean el origen y el carácter de las mismas, toda clase de oportunidades para su rehabilitación profesional, inclusive orientación, formación o readaptación profesional, así como posibilidades de empleo, libre o protegido”.³³

No hay obligación para los países partes acatar estas normas uniformes en relación a la discapacidad, pero si hay obligación de los países de eliminar cualquier tipo de discriminación. Y el aplicar estas normas fortalece la legislación existente y promueve un entorno de igualdad de derechos para todas las personas.

Los gobiernos sienten presión por parte de la OIT en el cumplimiento de los derechos establecidos en tratados internacionales como en la ley interna.

³³ Naciones Unidas. **Los Derechos Humanos y las personas con discapacidad**. Pág. 5



“El 20 de junio de 1983, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó en sesión plenaria el Convenio No. 159 y una Recomendación No. 168 sobre la readaptación profesional y el empleo de los impedidos.”³⁴

En estos dos instrumentos se exhorta a que se redoblen los esfuerzos para garantizar un acceso equitativo de las personas con discapacidad a la capacitación y al empleo, también hace hincapié en la importante función que desempeñan las organizaciones de empleadores y trabajadores y la propia comunidad, en la consecución de ese objetivo.”

El acceso al trabajo a personas discapacitadas debe ser una prioridad de los Estados en facilitar su inserción laboral, ya que es el medio por el cual las personas pueden ser independientes, superarse por sí mismas y ayudar al desarrollo del país.

3.2 Consecuencias de la discapacidad física

El poseer una discapacidad física no es el único problema para el que la padece, hay ciertas consecuencias a raíz de la discapacidad, como pobreza, poco acceso a empleos, discriminación, abandono, mendicidad. Y por ser personas más vulnerables sus derechos son violentados con más facilidad que el resto de la población. Estas consecuencias afectan tanto a la persona discapacitada así como a sus familias y por ende a la sociedad.

³⁴ **ibid.** Pág. 7



3.2.1 La discriminación

La discriminación no es una situación nueva al ser humano. Como tal, se remota a las épocas más antiguas de la humanidad. Es consecuencia de en un contexto relacional u posicionamiento de espacios de poder, los individuos o grupos han capitalizado a su favor las diferencias o circunstancias fácticas de otros, denotando que el otro diferente es sinónimo de inferior. Sobre esta base, histórica y cultural, se han erigido y legitimado ideologías, andamiajes jurídicos, construido instituciones y Estados.

De esta constatación se deriva que el concepto de discriminación alude a la idea de una estructura humana y social. La discriminación como realidad social, entonces, consta de un social que consiste en la acción subordinante de un grupo social sobre otro interiorizado por aquél, motivado por ciertos prejuicios, y que tiene como resultado una relación inequitativa en el ejercicio de los derechos, teóricamente, comunes a todos.

Sin embargo, es necesario aclarar que la noción de discriminación como tal, surge como producto de la inclusión del principio de igualdad en la vida jurídica, política y social.

No obstante que la época antigua de la historia se desarrolló sobre la discriminación, la noción axiológica o concepto jurídico ensí no existía, o aún no permeaba la conciencia humana, debido a que no se concebía la idea de igualdad entre las personas.



Se consideraba normal y hasta natural la diferenciación de grupos en detrimento de otros, situación propia, por ejemplo, del modo de producción esclavista.

Derivado de las constantes injusticias y abuso de los derechos por la diferenciación en perjuicio de una clase por la otra, llevadas a extremos fatales tal como el holocausto judío que impactó la conciencia humana en la época contemporánea, debió aceptarse y reconocerse la igualdad entre la humanidad como eje fundamental de un nuevo orden político y jurídico mundial.

Este es el sentido que recoge el Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y , dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente entre los unos con los otros”.

El reconocimiento de la igualdad de la persona humana es una conquista de la humanidad aun contra planteamientos contrarios; entre éstos, el pretendido cientificismo pregonado del racismo que tuvo entre sus antecedentes el Darwinismo Social.

Discriminación es toda acción u omisión que hace distinción o exclusión, o limitación o preferencia, entre dos o más personas o grupos de personas, por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, preferencia sexual, tradición, origen o posición económica.



Se puede entender la discriminación como toda forma de menosprecio, distinción o exclusión, restricción o preferencia hecha por persona, grupo o institución, basada en alguna característica hacia otra persona y cuyo acto produce la anulación o menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales tanto en las esferas políticas, sociales, laborales, económicas, culturales, como en cualquier otra.

Asimismo, se puede considerar la discriminación como el comportamiento negativo con respecto a los miembros de un grupo o grupos con características diferentes a las propias, hacia el cual se tienen prejuicios determinados, basados en la supuesta superioridad de un grupo sobre otro.

Según el Diccionario de la Lengua Española, la palabra discriminar significa “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”

En términos concordantes, el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual establece que discriminar es “tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas raciales, religiosas, políticas o sociales”.

El Diccionario de Sociología define la discriminación social como el proceso por medio del cual uno o varios miembros de un grupo social determinado son tratados de diferente manera, generalmente de forma injusta, por pertenecer a ese grupo.



Se considera como discriminación el trato desigual a otra persona no por aversión hacia ella por motivos personales, sino por el hecho de que pertenezca a cierto grupo.

La discriminación puede configurarse como una acción u omisión, entendiéndose la acción como un comportamiento activo que produce un resultado; y por otro lado la omisión como un dejar hacer que produce también un resultado.

La distinción se debe entender como la diferenciación que se hace de una persona o grupo frente a otra por una particularidad; la exclusión, como la acción de quitar a una persona o grupo del lugar que ocupa; limitación en el sentido de poner restricciones al libre ejercicio de los derechos y obligaciones; preferencia como la ventaja o elección de una persona o grupo sobre otro.

El resultado que produce la acción u omisión por la que se distingue o excluye o limita o prefiere a una persona o grupo sobre otro es la anulación o restricción del goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos en cualquiera de los ámbitos en que se desenvuelva la persona.

“La discriminación, al igual que el racismo, naturaliza las ideas construidas sobre las diferencias y facilita el ejercicio y reproducción de estructuras de poder desiguales que resultan en la subordinación o dominación de unos grupos sobre otros”.³⁵

³⁵ Fundación Myrna Mack. **La Discriminación**. Pág. 19, 20,21.



Si en los distintos lugares de trabajo de la sociedad se le discrimina por su discapacidad o directamente no le brinda ninguna posibilidad de empleo, su dependencia será más importante y su aislamiento mayor.

Cuando el sistema educativo no contempla su particular situación, la persona con discapacidad se verá excluida del mismo y al no recibir instrucción adecuada aumentarán sus impedimentos.

Las actividades culturales y deportivas de la sociedad están pensadas únicamente para un estándar de persona que la incluye, quedará fuera de la cultura y el deporte. Si los medios de transporte, las aceras y los edificios no son accesibles para las personas con discapacidad, ello le impedirá circular libremente.

Son esas barreras y discriminaciones las que en gran medida constituyen o agravan los impedimentos y las separan realmente a las personas de la sociedad transformándolas muchas veces en una carga para la comunidad.

Esto prueba en última instancia la importancia que tiene la lucha por lograr el máximo de autonomía e independencia de las personas con discapacidad, no sólo para estas, sino también para el conjunto de la sociedad.

Muchas veces los lugares de trabajo no están físicamente al alcance de las personas discapacitadas siendo otra limitante para acceder a un trabajo.

Es frecuente que los empleadores no entiendan que un impedimento físico no entraña necesariamente un deficiencia mental y hasta acontece que los propios compañeros de trabajo tengan actitudes negativas hacia el empleo de impedidos.

3.2.2 Discriminación a personas discapacitadas

Las personas con discapacidad enfrentan obstáculos adicionales en el ejercicio de todos los derechos económicos, sociales y culturales que les corresponden, incluyendo el acceso a la atención de salud, la educación y las oportunidades de trabajo en condiciones justas y equitativas, a pesar de que el Artículo 53 de la Constitución garantiza la protección de las personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales:

“Los representantes de los Estados en las Naciones Unidas reconocen que los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad, generalmente tienen carácter estructural. De ahí la necesidad de acciones concreta de los Estados para evitar su exclusión y fomentar su plena participación en todos los ámbitos de la vida económica, política, social y cultural, en igualdad de oportunidades.”³⁶

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

³⁶Fundación Rigoberta Menchú Tum. *Apuntes sobre la discriminación como delito*. Pág. 54,55



Históricamente han sido compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados en instituciones.

Ha sido difícil que la sociedad reconozca que los discapacitados aparte de su limitación específica tienen las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población y ha seguido existiendo un trato discriminatorio en aspectos importantes de la vida.

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

Los discapacitados, en el ejercicio de sus derechos, han luchado para obtener mejores condiciones de vida como ser evaluados por sus méritos personales, no por ideas estereotipadas sobre discapacidades.

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



El movimiento a favor de los derechos de los discapacitados ha encontrado una cierta oposición en grupos que consideran que es un costo muy elevado realizar los cambios necesarios.

La ausencia de instalaciones que facilitarían la integración de los discapacitados en la vida pública es un reflejo del poco interés en la población discapacitada.

3.2.3 Tipos de discriminación

Rodolfo Stavenhagen es un sociólogo defensor de los derechos humanos de los pueblos indígenas nacido. Es destacado docente e investigador de ciencias sociales fue galardonado en 1997 con el Premio Nacional de Ciencias y Artes en México. Según el mecanismo bajo el cual opera, Stavenhagen identifica cuatro tipos de discriminación: la legal, la interpersonal, la institucional y la estructural.

“La discriminación legal se da cuando el mecanismo o el medio para discriminación se deriva primero, de la omisión en las leyes de los enunciados favorables que garanticen desarrollen el pleno disfrute de los derechos humanos de las poblaciones tradicionalmente marginadas; y segundo, con la omisión o emisión de leyes que establezcan o de cuya aplicación resulten tratos desiguales o desfavorables a determinada población sin que exista para ello una razonabilidad de la restricción o limitación.



La discriminación institucional se manifiesta a través del sesgo desfavorable en la distribución del gasto público y de los bienes colectivos hacia determinada población, en especial indígenas, mujeres, personas de la tercera edad, jóvenes y niños, enfermos crónicos o de afección grave. Esta discriminación se ve reflejada en las instituciones educativas y de salud, la administración de justicia, la administración pública, las inversiones públicas y privadas, la infraestructura básica y otros servicios.

La discriminación estructural ha consistido en la exclusión de los recursos económicos, políticos e institucionales necesarios para convivir en condiciones de equidad con el resto de la población guatemalteca.

Discriminación directa se da cuando, la acción, la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertas personas o grupos atendiendo a características como su opinión política, estado civil, origen étnico, raza, sexo, edad, etcétera. Como los anuncios de oferta de empleo en los que se excluye o se desalienta abiertamente a los aspirantes casados o mayores de cierta edad, o de determinado color de piel o complexión física, constituyen un ejemplo de discriminación directa, con lo cual se produce una restricción o anulación de los derechos.

La discriminación indirecta se refiere a la discriminación encubierta y es aquella que resulta de una acción supuesta y hasta visiblemente neutral por ejemplo no parten de una diferenciación aparente o inicial, pero en la práctica tienen efectos o resultados discriminatorios, es decir, finalmente establecen un trato diferenciado.



La posibilidad de probar este tipo de discriminación está supeditada a la comprobación de sus resultados discriminatorios y no a la acción misma.

Actualmente es la forma de discriminación más frecuente, ya que se presenta en una gran parte de las relaciones que se dan en la sociedad, y ha surgido de esta manera debido a que la discriminación directa está respaldada tanto por los instrumentos internacionales relacionados, como por la Constitución Política de la República y por diferentes leyes y reglamentos, por lo que las personas o grupos que discriminan, han incurrido a este tipo de discriminación.

La discriminación indirecta, tiene como ejemplo clásico cuando se aplica una regla o requerimiento, que por sí misma no constituye discriminación, porque como resultado produce condiciones o tratamientos menos favorables, para un grupo de personas determinadas.

Además puede afirmarse que se discrimina indirectamente cuando supuestamente se trata a todas las personas por igual, sin importar la edad, el sexo u otras características de las personas, pero el resultado de este tratamiento es que personas de edades o sexo diferente al de la mayoría o minoría salen perjudicadas.³⁷

Existen varias formas por las cuales la sociedad discrimina, en algunas ocasiones con intención o sin intención porque así es la costumbre y culturalmente no es mal

³⁷ Fundación Myrna Mack. **La Discriminación**. Pág. 22, 23, 24.



visto. Pero la realidad es que nadie tiene derecho de discriminar a ninguna persona por ningún motivo. Como seres humanos todos tenemos el derecho de ser tratados dignamente, no es justificable tratar a alguien con menosprecio por rasgos físicos, condición económica, o por cualquier otra diferencia.

3.2.4 Discriminación laboral a personas con discapacidad

Son varios los países que no cuentan con normativa que promueva, defienda y proteja los derechos de los trabajadores con discapacidad. Esa inexistencia otorga legitimidad a la discriminación por razones de discapacidad e impide el ingreso de las personas con discapacidad al entorno laboral.

Una de las necesidades más sentidas de las personas que tienen discapacidades es el acceso a un trabajo remunerado, ya que son pocas las empresas que están dispuestas a contratar a una persona con discapacidad y, si esa contratación ocurre, las probabilidades de mantener el puesto de trabajo son bajas al no contar con los reglamentos e instalaciones adecuadas para ellos.

Muchos de los obstáculos con que se enfrentan en su búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo son debidos a las barreras sociales como a su propia discapacidad.

La cultura social es ser excluyente, no hay políticas que promuevan la importancia de ser incluyentes y eliminar cualquier tipo de discriminación hacia la discapacidad.



Algunas de las dificultades que encuentran son la actitud y los prejuicios de las personas no discapacitadas, en especial los empleadores, la estructuración y la organización del empleo, el entorno físico, las legislaciones políticas y reglamentos que rigen el mercado laboral.

Las personas con alguna discapacidad física, mental, sensorial, o con capacidades especiales son estigmatizadas y discriminadas por sus diferencias. En consecuencia, tienen dificultad para encontrar trabajo. Además algunas personas erróneamente asocian una discapacidad física o motora con menor capacidad intelectual.

Hay muchos trabajos que una persona con discapacidad física puede realizar y desempeñarlos de la mejor forma sin que su limitación sea un obstáculo para realizar determinada tarea.

Las empresas no contratan personal con discapacidad física por muchas razones, tienen la idea que la actividad que requiere la empresa para su funcionamiento no será bien ejecutada, o piensan que el contratar a una persona con alguna discapacidad dará una mala imagen a la empresa.

Cuando es todo lo contrario ya que el que labore una persona con alguna limitación física dará valor a la empresa, esta tendrá más aceptación por la sociedad, porque es una entidad con enfoque social y no solamente lucrativo.



3.2.5 Aceptación a no recibir prestaciones laborales.

Tanto las mujeres como los hombres discapacitados que desempeñan una actividad laboral, ya sea en puestos de trabajo poco cualificados, o bien en puestos profesionales, de gestión y de toma de decisiones, tienen derecho a que sus prestaciones laborales sean reconocidas de forma justa.

Aunque muchos trabajan en el sector informal y no poseen este beneficio laboral. Sin embargo, muchas personas con discapacidad física que poseen un empleo, se ven obligados a aceptar una baja remuneración por el trabajo realizado, incluso a no recibir ningún tipo de prestación laboral.

Y por la situación en que se encuentran aceptan cualquier oferta de trabajo, no importando no tener ninguna garantía laboral, muchos patronos se aprovechan de esta condición para no tener que pagar ningún tipo de prestación.

Según ellos están haciendo un bien al prójimo ya que están dando trabajo a personas que en ningún lado van a ser contratados, lo cual es una violación a los derechos que todo trabajador tiene y además es un acto de discriminación porque no se les está tratando con igualdad.

Hay un trato de menosprecio hacia la persona discapacitada que trabaja cuando se le obliga a aceptar condiciones laborales que no respalda el derecho laboral.



La Constitución de la República en su Artículo 21 establece “Toda persona goza de las garantías que establece esta Constitución, sin más restricciones que las que en la misma expresa. Con igual salvedad se declara ilegal y punible cualquier discriminación por motivo de filiación, sexo, raza, color, clase, creencias religiosas o ideas políticas”.

El derecho a la no discriminación por alguna discapacidad física no es explícito, pero si taxativo, regula que toda persona puede ejercitar los derechos establecidos en la Carta Magna. Así que cualquier restricción en las garantías laborales independientemente si sufre una discapacidad o no, es una violación a sus derechos como trabajadores.

La Constitución Política de la República de Guatemala también establece como forma de derechos todos aquellos que son inherentes a la persona humana, figuren o no en instrumentos internacionales, otorgándoles jerarquía constitucional, sean estos presentes o futuros; tal como se infiere en el Artículo 44 “Derechos inherentes a la persona humana.

Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza” Por lo que las personas con discapacidad física que poseen un empleo se les deben de garantizar todos los derechos que la legislación guatemalteca otorga y así también la legislación internacional.



3.2.6 El desempleo en personas con discapacidad

El desempleo es uno de los mayores problemas que sufren las personas con discapacidad. Según la OIT, el porcentaje de desempleo de aquéllas es dos o tres veces mayor que el de las demás personas y en muchos países en desarrollo, donde el desempleo está extendido, las perspectivas de obtener trabajo en el mercado laboral son mínimas o no existentes.

Para las personas discapacitadas, el género es un elemento importante que influye en sus oportunidades de empleo. Independientemente de sus aptitudes profesionales, las mujeres discapacitadas suelen tener mayor dificultad para encontrar un empleo remunerado que las mujeres en general y que los hombres discapacitados.

En los países en desarrollo, el altísimo porcentaje de personas con discapacidad que carecen de empleo determina que éstas deban recurrir a la mendicidad para poder subsistir o a que los privilegiados que consiguen un puesto laboral deban aceptar sueldos muy bajos. A su vez, en algunos países se obliga a las personas con discapacidad a no afiliarse a los sindicatos para otorgarles el empleo.

“La Federación Mundial de Sordos indica que además de la falta de ayuda técnica y servicios de intérprete necesarios, los prejuicios en general constituyen uno de los principales factores que impiden la plena incorporación al trabajo activo.”³⁸

³⁸ Naciones Unidas. **Los Derechos Humanos y las personas con discapacidad**. Pág. 26,27



Actualmente, los problemas más fuertes que enfrenta la economía global tienen que ver con las deudas soberanas de los países europeos y de Estados Unidos. Sin duda los problemas de estas regiones atan a todo el planeta, debido a la interdependencia comercial que existe entre las naciones.

A raíz de estos problemas económicos existe mucho desempleo en la población en general. Y aún más en las personas con discapacidad física.

El acceso al empleo es una de las necesidades más sentidas de la población con discapacidad. “De acuerdo con Sebastián Toledo, director de Conadi, el índice de desempleo para las personas con discapacidad sobrepasa el 85 por ciento y un 98 por ciento de los que trabajan lo hacen en la economía informal.

Guatemala es uno de los pocos países del mundo donde no se tienen cuotas de inserción laboral. Es el país quien pierde al no generar condiciones para que las personas con discapacidad se desempeñen en un trabajo.”³⁹

Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas en la mayoría de los casos por prejuicios hacia su estado físico sin tomar en cuenta sus habilidades para desempeñar un trabajo, y generalmente ganan menos que los demás cuando trabajan.

³⁹ Lahora.com.gt. **Población con discapacidad vive en entorno hostil.** 28 de febrero 2013



“Los datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitadas 53% y 20% respectivamente que entre los varones y mujeres no discapacitados 65% y 30% respectivamente.

Un estudio reciente de la Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE comprobó que en 27 países las personas con discapacidad en edad de trabajar en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativamente en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo.

En promedio, su tasa de empleo 44% era ligeramente superior a la mitad de las personas sin discapacidad 75%. La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad 49% y 20% respectivamente”⁴⁰

La carencia de oportunidades y la existencia de actitudes negativas son sin duda las principales causas del bajo nivel de participación de las personas con discapacidad en la fuerza laboral.

Si bien hay muchas personas discapacitadas que pueden y quieren trabajar, a menudo se hallan excluidas del mundo laboral. La tasa de desempleo entre los 386 millones de discapacitados de todo el mundo en edad de trabajar, tasa que asciende hasta el 80 por ciento en algunos países, es mucho más elevada que entre los demás individuos en edad de trabajar.

⁴⁰Informe Mundial de la Discapacidad, Datos por el Banco Mundial 2011 Pág. 12



Como consecuencia, muchas personas discapacitadas viven en condiciones de pobreza y su contribución potencial queda desperdiciada, tanto para sus familiares como para los empleadores y la sociedad en su conjunto.

Si se considera la creciente incidencia de discapacidades de resultas de una serie de factores como el envejecimiento de la población, los conflictos armados y su legado de artillería sin detonar, como las minas antipersonales, la desnutrición y las enfermedades que persisten en los países en desarrollo, y la propagación del VIH/SIDA, es probable que, en el futuro, se intensifique el problema.

“Las discapacidades debidas a la epidemia del VIH/SIDA ya han dado lugar a importantes problemas de empleo y de generación de ingresos, con repercusiones en todos los niveles, ya se trate de los individuos, las comunidades, los empleadores o los gobiernos.

Además de la enérgica campaña de concientización con la participación de organizaciones de personas con discapacidades y de organizaciones internacionales, se han impulsado nuevos cambios a raíz del problema general ocasionado por el incremento del desempleo y de los elevados costos. Los gobiernos y los interlocutores sociales, como consecuencia de este conjunto de factores, tienen cada vez mayor conciencia de las ventajas económicas y sociales resultantes de la inclusión.”⁴¹

⁴¹ www.discapnet.es Organización Internacional del Trabajo, *La gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. 3 de junio de 2013.



El desempleo en todo ser humano afecta en el estado físico, emocional y material en las vidas de las personas. Y aún más a la persona discapacitada quien por su limitación le ha sido difícil superarse en cualquier ámbito y al no poseer un empleo empeora su estado.





CAPÍTULO IV

4. La necesidad de garantizar el derecho de las personas con discapacidad física en lo relativo al empleo y a las condiciones de trabajo

Los Estados tienen la obligación de proteger a las personas con discapacidad mediante normas relacionadas con el área laboral y sindical, que les asegure óptimas condiciones de trabajo, estabilidad laboral, asensos laborales, pago justo e igualdad de oportunidades de empleo y realizar una profesión u oficio, así como competir en un mercado laboral abierto en condiciones inclusivas y accesibles.

Son también obligaciones de los Estados promulgar legislaciones que establezcan una serie de medidas de sanciones administrativas y penales contra los actos específicos de discriminación

Entre las medidas que el programa señala para apoyar la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se citan planes de cuotas con incentivos, empleos reservados o designados.

Préstamos o donaciones para pequeñas empresas y cooperativas, con tratos exclusivos o derechos de producción prioritaria, exenciones impositivas, adquisiciones preferenciales u otros tipos de asistencia técnica o financiera a empresas que emplean a trabajadores con discapacidad.



“Resulta evidente que las medidas tendientes a la obtención de trabajo por parte de las personas con discapacidad dependen en gran medida de la situación en que éstas se encuentren.

No obstante, dichas medidas deben perseguir dos objetivos que muchas veces se complementan: a) Reducir los inconvenientes inevitables y b) facilitar su inserción laboral, a fin de que puedan ser independientes financieramente, productivos, capaces de pagar impuestos y estar en situación de reducir sus necesidades de servicios.”⁴²

El programa de Acción Mundial invita a los Estados Miembros a adoptar políticas destinadas a garantizar a los discapacitados las mismas oportunidades de empleo productivo y lucrativo en el mercado libre del trabajo.

“El año 2013 fue declarado como el año de la “inclusión laboral” para personas discapacitadas por parte de los jefes de Estado. En la declaración, los países miembros asumen el compromiso de impulsar acciones, políticas, programas y campañas informativas, a fin de potencializar las capacidades y habilidades laborales de las personas con discapacidad, con los recursos técnicos, humanos y financieros que se requieran, para que tengan las mismas oportunidades de participación en igualdad de condiciones en todas las actividades desde la sociedad en que viven.”⁴³

⁴² Organización Mundial de la Salud, Revista la Voz. **Derechos de las personas con discapacidad en lo relativo al empleo y condiciones de trabajo.** Pág. 37

⁴³ www.saraki.org. Año iberoamericano de la inclusión laboral de personas con discapacidad. 6 de agosto 2013



4.1 Prestaciones laborales

En la administración pública son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales. Para que un trabajo se considere como tal legalmente, debe existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades.

Este contrato regula las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes.

El caso más frecuente es que la parte del individuo se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual. A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. Por ejemplo, la posibilidad de que el empleado obtenga un período de receso o vacaciones anualmente

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente.



Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en los Artículos 101,102 se establecen las prestaciones laborales mínimas y el derecho al trabajo.

Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales en el Artículo 88 en la cual nos explica que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo.

También hace referencia al cálculo de la remuneración para el efecto de su pago y el pago en virtud de su cumplimiento debe de hacerse exclusivamente en moneda del curso legal según el Artículo 90 del código de trabajo, en el cual patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario.

El trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como el jefe de la familia, siendo su fundamento legal el Artículo 91,103 y 104 del Código de Trabajo.



Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir están las siguientes:

La bonificación incentivo es el monto de la bonificación incentivo que se creó a favor de todos los trabajadores del sector privado del país fue de Q250.00, que debe pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado.

Esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro, siendo su fundamento legal los Artículos 4, 5,6 y 7 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89).

El Aguinaldo es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de Diciembre de cada año. Si el trabajador ha laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional.

La Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público y se constituye en otorgar un sueldo o salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes de salario siempre que tenga un periodo completo o la parte proporcional cuando es menos. El cincuenta por ciento del aguinaldo debe pagarse en la primera quincena de diciembre y el otro cincuenta por ciento en la segunda quincena de enero siguiente.



Vacaciones es un derecho de todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles. El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

Todos los trabajadores tienen derecho a las garantías laborales establecidas en la legislación guatemalteca. Sin hacer ninguna distinción.

4.1.2 Empleos reservados o destinados para personas con discapacidad física

“El empleo de las personas con discapacidad es una necesidad social en una sociedad inclusiva hay que aspirar al pleno empleo de todas las personas con discapacidad que quieran trabajar, hay que hacer efectivo el derecho al trabajo para todas”⁴⁴

Muchos Estados han desarrollado y puesto en marcha programas destinados a crear puestos de trabajo para personas con discapacidad en los que se concede a esas personas trato preferencial tal es el caso de España en donde se han creado programas que fomentan o requieren la contratación de un determinado porcentaje de la mano de obra entre las personas con discapacidad. Son varios los países de Europa que han establecido unos cupos mínimos, así como talleres y secciones especiales.

⁴⁴ INE España. Estrategia Global de Acción Para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012. Pág. 6



En Perú algunas empresas deben reservar un 5% de plazas laborales para personas con discapacidad.

En algunos países, las autoridades y los sindicatos aseguran una estrecha colaboración entre los centros de formación para los discapacitados, el gobierno y las empresas, a fin de garantizar un máximo de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

En Guatemala no existe ninguna medida que obligue a las empresas a dar empleos a personas discapacitadas, mejor que una obligación sería más provechoso un incentivo a las empresas que contraten personal con discapacidad como una exoneración de impuestos. De lo contrario es muy difícil que los patronos quieran contratar personal con discapacidad.

4.1.3 Préstamos o donaciones para pequeñas empresas emprendidas por personas con discapacidad.

“Donde predomina la economía informal, es importante promover el empleo de las personas con discapacidad por cuenta propia y facilitar el acceso a microcréditos, estableciendo unas condiciones crediticias personalizadas. Los programas convencionales de protección social deberían incluir a las personas con discapacidad.”⁴⁵

⁴⁵ Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Discapacidad 2011. Pág. 18



Los préstamos o donaciones para que las personas con discapacidad puedan formar una pequeña empresa o un negocio informal es una gran ayuda, ya que pueden desempeñar un trabajo por sí mismos y generar ingresos para su sostenimiento y el de sus familias y además pagar el préstamo adquirido.

Éste tipo de ayuda le resulta beneficioso a la persona discapacitada, le es más cómodo no tiene que enfrentarse a la discriminación laboral de la cual pudiera ser objeto al laborar en una empresa. Puede organizar su tiempo y realizar otras actividades necesarias en su condición, como ir al médico o algún tipo de rehabilitación física. Y de esta forma elevar su nivel y calidad de vida.

Para que éstos préstamos se hagan efectivos, es necesario que el gobierno legisle políticas que ayuden y respalden a las personas con discapacidad y para que las entidades bancarias no puedan aprovecharse.

Sino que sea una forma de ayuda social de parte de dichas entidades, o el gobierno pudiera crear una entidad que realice estos préstamos y poner ciertos requisitos para acceder al beneficio como la capacitación, la asesoría en el destino que se le dará al dinero prestado. Y dar el implemento principal a utilizar en la realización de la actividad a que se dedicará la pequeña empresa o el negocio informal.

En los países en desarrollo, el trabajo en cooperativas se han mostrado mucho más efectivo que otras modalidades de asistencia, inspiradas en la caridad.



Así por ejemplo, las cooperativas de autoayuda representan un buen método para promover el empleo por cuenta propia. Además dichas entidades contaban con el apoyo de los grandes movimientos cooperativos internacionales.

En España hay programas especiales que otorgan préstamos a las personas con discapacidades, son créditos para personas con discapacidad se caracterizan porque carecen de intereses y adelantan entre 3.000 y 10.000 euros, con un plazo de amortización que oscila entre uno y cinco años, en función del producto contratado. No cobran comisiones, por lo que son una de las modalidades crediticias más interesantes, ya que equipara, e incluso mejora, las condiciones de otros créditos sociales.

En México también existen proyectos para financiar a personas con discapacidad para que puedan tener establecer su pequeña empresa. Hasta el año 2010, el número de individuos con alguna discapacidad en México era de 5 millones 739,270 personas, lo que representa el 5.1% de la población según el INEGI, debido a esta situación; durante este sexenio la Secretaría de Economía ha financiado a 1,800 empresas encabezadas por emprendedores con alguna capacidad diferente, lo que ha permitido generar más de 6,200 empleos.⁴⁶

En la India, un modo de incentivar el inicio de empresas comerciales a pequeña escala es el otorgamiento de créditos a personas discapacitadas en condiciones sumamente favorables.

⁴⁶www.elempresario.mx. Apoyan a pymes dirigidas por personas con discapacidad. 17 de abril 2013



Es un buen ejemplo el que dan estos países al apoyar a personas discapacitadas a que puedan valerse por sí mismas y además éste tipo de programas ayudan a mejorar la economía del país.

Es más beneficioso a los gobiernos invertir en financiar pequeñas empresas dirigidas por personas discapacitadas, que solo ayudar en servicios médicos, pasar algún tipo de ayuda económica, o dar una despensa de alimentos cada cierto tiempo a éste sector de la población y no es de que esto sea malo, pero le sirve más a la persona discapacitada que se le ayude a vivir de una forma digna, valiéndose por sí solo y siendo útil para la sociedad que darle una ayuda momentánea.

Y si se analiza del punto de vista económico, el Estado gastará más en un tipo de ayuda social benefactora que se quedará allí y solventará problemas inmediatos.

Pero si el Estado invierte en pequeñas empresas, el Estado se beneficia porque esto genera pago de impuestos, empleos. Y al transcurrir el tiempo la inversión se habrá pagado y habrá ganancias.

Además la imagen de Guatemala frente a otros países sería bien vista y reconocida como una nación que se preocupa por un sector de la población desprotegida y como un país que respeta, vela y hace cumplir los derechos humanos de sus pobladores, aplicando la legislación interna e internacional.



4.1.4 Incentivos como exenciones a empresas que emplean trabajadores con discapacidad física

Las leyes contra la discriminación ofrecen un punto de partida para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral. En los países donde la legislación exige a los empleadores que realicen adaptaciones razonables como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación,

Adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares, estas adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos.

Para reducir costos adicionales que, de otra forma, deberían asumir los empleadores y empleados, puede estudiarse una serie de medidas financieras, como incentivos fiscales y financiación para adaptaciones razonables.

Los incentivos financieros a los empleadores son otro medio de dar trato preferencial a las personas discapacitadas. Algunos países han establecido un sistema de incentivos para los empleadores a fin de alentarlos a emplear personas con algún tipo de discapacidad.

En Guatemala muy pocas empresas contratan personal que tenga alguna discapacidad física, por muchas razones como creer que la persona no podrá realizar el trabajo.



En algunas empresas se tiene la idea que el trabajador discapacitado da una mala imagen a la entidad. Siendo todo lo contrario, la persona realizará el trabajo de acuerdo a sus capacidades.

Una persona que no posea una pierna podría realizar un trabajo de escritorio, como digitalizador, o de recepción, sacar fotocopias, atender a personas en una tienda, contestar teléfonos. El problema no es la realización del trabajo sino que no hay lugares en donde se les dé la oportunidad de laborar.

El estado en su deber de proteger al sector de la población con discapacidad podría crear políticas que generen empleo de personas discapacitadas en las empresas y dar incentivos a quienes empleen a éste grupo social, que beneficien a la empresa como exenciones tributarias. Esto motivaría a los patronos a emplear personas con discapacidad y a darles un trato digno.

En muchos países utilizan esta mecánica, tal es el caso de Costa Rica que ofrece incentivos a los empleadores de personas discapacitadas así lo establece la Ley 7092 que les permite deducir todos los costos de las adecuaciones realizadas a los puestos de trabajo, así como las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador.

Con esta legislación se pretende que los empleadores obtengan beneficios si contratan a personas con alguna discapacidad.



4.1.5 Facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad física

La actual situación laboral de las personas con discapacidad, es la consecuencia de la falta de una adecuada inclusión educativa en todos los niveles; así como la inexistente capacitación para el empleo, un transporte accesible para desplazarse al trabajo.

Los empleadores se oponen a emplear a personas con discapacidad por tener una errada concepción que no son capaces de desarrollar adecuadamente las funciones que se les asignen y que probablemente resultará muy oneroso adaptar el entorno físico para el desempeño laboral.

Esa actitud se ampara en falsas ideas y estereotipos que centran la atención en la propia discapacidad por lo que impiden apreciar las cualidades y calificaciones de la persona.

El emplear a personas con discapacidad brinda ciertos beneficios para los empleadores, como la mejora de la imagen ante su clientela, por demostrar una actitud fraterna, solidaria y de respeto a los seres humanos.

En la mayoría de países de América latina la única opción con la que cuentan las personas con discapacidad es el trabajo por cuenta propia, o trabajo independiente, por lo que es necesario que los gobiernos apliquen políticas que faciliten la contratación.



En el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se reconoce su derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, lo que significa el derecho a un empleo libremente elegido y a trabajar en un ambiente laboral inclusivo y accesible.

La discapacidad puede no influir prácticamente en la capacidad para trabajar y participar en la sociedad o, por el contrario, puede tener una repercusión importante, requiriendo un apoyo y una ayuda considerables, con variaciones múltiples entre ambas situaciones. El contexto social también es importante --mientras en algunas sociedades las personas con discapacidades no son consideradas aptas para el empleo, en otras son miembros valiosos de la población activa.

“La inclusión laboral de personas con discapacidad les brinda a estos trabajadores, la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse, lo cual impacta positivamente el funcionamiento global de los equipos de trabajo. La presencia de trabajadores con discapacidad une, integra e impone desafíos colectivos de productividad, debido a la gran responsabilidad y perseverancia que ellos manifiestan.

El clima laboral también cambia, se abren nuevas oportunidades. Dar a los trabajadores la posibilidad de compartir tareas con personas que tienen capacidades distintas, es una experiencia relevante y significativa, lo que genera como resultados a nivel humano, el fomento de la tolerancia y la aceptación de las diversas capacidades. Activar y encausar debidamente la Responsabilidad Social de la compañía.



Los argumentos económicos que avalan la conveniencia de contratar a personas con discapacidades son cada vez más evidentes. Muchos empleadores han contratado a personas discapacitadas, sea en base a sus cualificaciones profesionales o debido a la política de equidad en materia de empleo de la empresa.

Las personas discapacitadas suelen ser empleados capaces y responsables cuya tasa de asistencia al trabajo es elevada, que sufren pocos accidentes y que con frecuencia permanecen en el puesto de trabajo durante más tiempo que los demás empleados. Asimismo, contribuyen a la productividad, a la moral del personal y al espíritu de equipo en el lugar de trabajo en general.

Además, pueden atraer a una clientela más amplia, como las personas con discapacidades y sus familiares, amigos o defensores. Habida cuenta de que las personas con discapacidades representan alrededor del 10 por ciento de la población, este incremento de la clientela puede tener un gran impacto sobre una empresa o un servicio dados.⁴⁷

Según Conadi espera que éste año 2013 hayan muchos logros para la inclusión laboral de personas discapacitadas y quienes pretenden promover reformas al Código Laboral para que las empresas privadas y el Estado contraten en su planilla de un 2 a 5% de personas discapacitadas.

⁴⁷ www.fnd.cl Alejandro Hernández. **Discapacidad y trabajo**. Guatemala 19 de febrero de 2013



Actualmente el 85 por ciento de la población discapacitada es desempleada, y del 15 por ciento restante sólo 2 por ciento tiene trabajo remunerado y competitivo. El resto se desempeña en la economía informal.

Los empleadores también se benefician al conservar en el empleo a las personas cuya discapacidad se produjo durante su contratación. Siguen aprovechando los valiosos conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo y previenen otros accidentes para los demás trabajadores. Además, evitan pérdidas de tiempo y ahorran los gastos resultantes de contratar e impartir formación al nuevo personal.

Entre los beneficios resultantes de la contratación de personas con discapacidades para la sociedad en general figura la reducción de los costos de las prestaciones públicas de discapacidad que es bastante elevada en muchos países en los últimos años.

La aportación de las personas discapacitadas, una vez integradas en el mundo del trabajo, beneficia al Estado mediante el pago de los impuestos y del seguro social. Es más provechoso para la sociedad integrar a las personas con discapacidad a un lugar de trabajo que tratarlas con lástima ofreciéndoles insumos que solventen necesidades momentáneas. Hay que hacer un esfuerzo por mejorar el acceso al empleo de este grupo.



CONCLUSIONES

1. Las entidades públicas y privadas ofrecen trabajos para personas con capacidades físicas normales y pocas oportunidades para personas con discapacidad física.
2. La discapacidad física es un nexo con la pobreza, porque las personas discapacitadas no generan ingresos económicos en virtud de las pocas oportunidades de trabajo que para ellas existen.
3. Las personas discapacitadas contratadas en instituciones privadas y públicas, son tratadas con discriminación, no tomando en cuenta sus cualidades y capacidades reales para realizar una actividad laboral.
4. No hay una política laboral que garantice el trabajo específico para personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas.
5. El poder laborar es una acción voluntaria y un derecho de las personas con discapacidad, les permite subsistir, desarrollarse como persona, sentirse útil y contribuir al desarrollo del país.





RECOMENDACIONES

1. Concientizar e incentivar a las instituciones públicas y privadas a la contratación de personas discapacitadas de acuerdo a sus aptitudes para el desempeño del trabajo sin que su discapacidad sea un impedimento para realizarlo.

2. Crear fuentes de empleo para personas discapacitadas para que estas puedan generar ingresos económicos para su manutención y así cubrir sus necesidades básicas como seres humanos.

3. Velar por el cumplimiento de las garantías laborales de las personas discapacitadas que posean un empleo así como su protección, preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario, mejorando la calidad del empleo y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular combatiendo activamente su discriminación por razón de su condición, o indirecta, cuando una disposición legal o reglamentaria pueda ocasionar una desventaja particular a una persona discapacitada

4. Que el Estado de Guatemala promueva políticas que faciliten una mayor contratación de personas con discapacidad, creando plazas específicas en el mercado de trabajo en instituciones públicas y privadas.



5. Que se concientice a la población en general de la importancia del respeto de los derechos laborales de las personas con discapacidad, siendo una sociedad incluyente y no excluyente.



BIBLIOGRAFÍA

Libros:

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Guatemala: Ed. Orión 2005.

DE DIEGO, Julián A. **Manual de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social**. Buenos Aires Argentina: Ed. LexisNexisAbeledoPerrot 2002.

De LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. México: Ed. Porrúa 1984.

De LA HELGUERA Y GARCÍA, Alvaro. **Manual Práctico del Producción y Riqueza**. Barcelona: Ed. Cultura 1926.

Diccionario de la Lengua Española, Edición 1982.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.

FROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del Derecho de Trabajo**. Buenos Aires: Ed. La Palma 1948

FUNDACIÓN MYRNA MACK. **La Discriminación**. Guatemala: Ed. Fundación Myrna Mack 2006.



FUNDACIÓN RIGOBERTA MENCHÚ TUM. **Apuntes Sobre la Discriminación como Delito**. Guatemala: Ed. IGER 2006.

GÓMEZ SÁNCHEZ, Laura Elizabeth, WEHMEYER, Michael L. **Terminología y Clasificación de la AAIDD**. España: Ed. Revista Española 2008.

MENDIETA ALATORRE, Ángeles. **Métodos de Investigación y Manual Académico**. México: Ed. Porrúa, 1979.

MENDIETA ALATORRE, Ángeles. **Material de Apoyo para el Curso Planeación del Proceso de la Investigación**. México: Ed. Porrúa, 1984.

MERCADO GARZA, Ario. **Manual de Técnicas de Investigación Para Estudiantes de Ciencias Sociales**. Guatemala: Ed. Piedra Santa 1991.

MOVIMIENTO SINDICAL INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO. **De Herodes a Pilatos**. Guatemala: Ed. 2012.

O'REILLY, Arthur. **El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades**. Ginebra Suiza: Ed. Oficina Internacional del Trabajo 2007.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Revista La voz**, Año 1, No. 2, Junio de 1987, Montevideo.

Yousafzai, Aisha. **Acción para la discapacidad**. Revista Paso a Paso, Año 2002, No. 49.

WOJTYLA, Karol Józef. **Mensaje para la Jornada de la Paz**. El Vaticano: Ed. Editrice Vaticana 1999.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Informe Mundial Sobre la Discapacidad 2011**. Sterling VA: Ed. Stylus Pub Llc. 2013.



Referencias electrónicas:

www.consumer.es Azucena García. **Portales de empleo para personas con discapacidad.**(6 de junio de 2013)

www.congreso.pe Congreso del Perú. **Causas de la Discapacidad**(20 de mayo 2013)

www.discapnet.es OIT. **La gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.** (11 de junio de 2013)

www.fci.es Patricia DI Nasso. **Mirada histórica de la Discapacidad** (22 de abril 2013)

www.lahora.gt Periódico La Hora. Elder Juárez. **CONADI denuncia poco acceso de discapacitados a labores productivas.** (15 de mayo 2013).

www.lahora.gt Periódico La Hora. Regina Pérez. **Población con discapacidad vive en entorno hostil** (Guatemala 11 de junio de 2013)

www.fnd.cl Fundación Nacional de Discapacitados. ALEJANDRO HERNÁNDEZ. **Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.** (13 de julio 2012)

www.redi.org ORGANIZACIÓN POLÍTICA POR LOS DERECHOS DE DISCAPACITADOS. **Revisión y Recomendaciones de la 8ª. Sesión del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (julio 2012)

www.un.org CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL. **Igualdad de Oportunidades Para Personas con discapacidad Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (octubre 2012)



Legislación:

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

Convención Americana Sobre los Derechos Humanos, Pacto de San José 1969

Convención Sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Organización de Naciones Unidas, 2008

Derechos de los Impedidos, Report of the International Expert Meeting on Legislation for Equalization of Opportunities for People with Disabilities, del 2 al 6 de junio de 1986, Viena

Código Civil. Decreto Ley 106. Enrique Perilla Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1974

Ley de Atención a las personas con discapacidad. Decreto 135 – 96 del Congreso de la República de Guatemala, 1996

Tesis:

Ramírez Cifuentes, Martha. **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 de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2011. p.p. 100