

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

**ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL ÁMBITO LABORAL
MEDIANTE LA APLICACIÓN DEL DECRETO 135-96, "LEY DE ATENCIÓN A LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD"**

IRMA VERÓNICA HERRERA VICENTE

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2014

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

**ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL ÁMBITO LABORAL
MEDIANTE LA APLICACIÓN DEL DECRETO 135-96, "LEY DE ATENCIÓN A LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD"**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

IRMA VERÓNICA HERRERA VICENTE

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2014

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Edwin Noel Peláez Cordón
Vocal: Licda. Vilma Karina Rodas Recinos
Secretario: Lic. Armando Dagoberto Palacios Urizar

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Gamaliel Sentes Luna
Vocal: Lic. Bernardo de Jesús Osorio Ramírez
Secretario: Lic. Arnoldo Torres Duarte

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 07 de julio de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, HAROLDO NEFTALÍ FARELA VALLE
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
IRMA VERÓNICA HERRERA VICENTE, con carné 200411202,
 intitulado ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL ÁMBITO LABORAL MEDIANTE LA APLICACIÓN
DEL DECRETO 135-96 "LEY DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD".

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

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

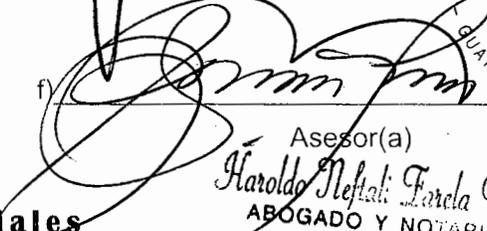
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJIA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 08 / 07 / 2014

Asesor(a)


 Haroldo Neftali Farela Valle
 ABOGADO Y NOTARIO



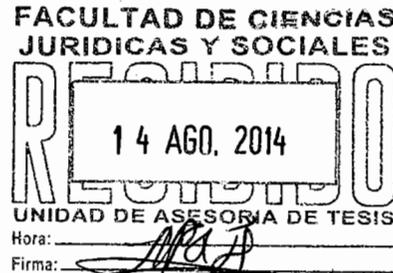


HAROLDO NEFTALI FARELA VALLE
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 07 de agosto de 2014

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



Dr. Mejía Orellana:

En cumplimiento y atención de la providencia de fecha siete de julio del año dos mil catorce, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **IRMA VERÓNICA HERRERA VICENTE** con carné número **200411202**, intitulado: **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL ÁMBITO LABORAL MEDIANTE LA APLICACIÓN DEL DECRETO 135-96 "LEY DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD"** Para lo cual manifiesto lo siguiente:

- I. La tesis constituye una contribución técnica y científica al tomar en cuenta los fundamentos que merecen ser conocidos, desde 1996, se aprobó el Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, mediante el cual el Estado se compromete, entre otras cosas a facilitar la creación de fuentes de trabajo para las personas con discapacidad, de acuerdo a sus necesidades y a las limitaciones físicas o mentales que cada persona presente. Así mismo, se ratificaron una serie de convenios internacionales sobre esta materia, que constituyen la base e inspiración de las políticas públicas a ser implementadas.
- II. En el contenido de la presente tesis, se hace énfasis en que, si bien existen acciones de entidades estatales y privados a favor de las personas con discapacidad, en relación a al acceso a un empleo formal, hace falta coordinar e impulsar políticas públicas en conjunto, para avanzar en la protección de los derechos humanos fundamentales de las personas con discapacidad. Se aprecia que dichas acciones se encuentran dispersas en varias instituciones, lo cual hace que no se obtengan resultados concretos y con gran impacto en este sector de la sociedad guatemalteca.
- III. Para mayor concretividad fáctica a esta investigación documental, se evidencia que existen dificultades para que las personas con discapacidad accedan a un empleo formal, debido a que están sujetos a discriminación y prejuicios por parte de empleadores, provocando que exista más personas con discapacidad trabajando en el ámbito de la economía informal.



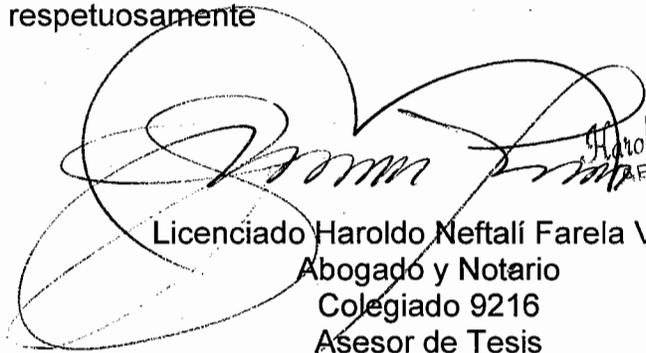
HAROLDO NEFTALI FARELA VALLE
ABOGADO Y NOTARIO



- IV. Los objetivos dieron a conocer la necesidad de crear políticas públicas específicas en coordinación, evitar la dispersión de las acciones de las instituciones estatales y privadas, implementar legislación tendiente a ese fin. La hipótesis formulada comprobó que actualmente hay suficiente normativa que sirve como base para que dichas políticas públicas sean implementadas; por lo que se insiste en la coordinación de acciones para hacer cumplir los derechos jurídicamente reconocidos, de manera que el Estado no se encuentre en un contexto de violación a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.
- V. Se hace la aclaración que la bachiller no es pariente dentro de los grados de ley con el asesor, quien realizó y le indico realizar las correcciones necesarias al desarrollo, conclusión discursiva y bibliografía de la tesis.
- VI. El contenido de elaboración de la presente tesis cumple con los siguientes requisitos: a) contenido científico y técnico solicitado por esta casa de estudios superiores; b) en cuanto a la metodología utilizada es adecuada al marco conceptual, técnico, metodológico y operativo, habiéndose empleado los métodos inductivo, deductivo y analítico y la técnica de ficha bibliográfica; c) en mi opinión, la redacción utilizada, reúne las condiciones de claridad, presentación y de forma comprensible, de manera que lo hace un trabajo de fácil comprensión al lector; d) Se redactó la conclusión discursiva como fundamento para solucionar la problemática planteada; e) con respecto a sus conclusiones y recomendaciones, presenta un aporte sobre un problema que debe ser conocido y enfocado para buscar una solución; y, la bibliografía utilizada es adecuada al tema abordado en cada uno de sus capítulos.

En razón de lo anterior, el presente trabajo de grado merece mi **DICTAMEN FAVORABLE**, debido a que cumple con el requisito contenido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, para que continúe con el trámite que corresponde, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

De usted muy respetuosamente


Haroldo Neftali Farela Valle
ABOGADO Y NOTARIO

Licenciado Haroldo Neftali Farela Valle
Abogado y Notario
Colegiado 9216
Asesor de Tesis

Avenida Reforma 8-60 Zona 9 Edificio Galerías Reforma, Torre I, Nivel 10 Of. 1001, Guatemala. C. A.
Tels.: 5794-5501 5554-2665 • E-mail: haroldofarela@yahoo.com • Cel.: 5865-3859



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de septiembre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante IRMA VERÓNICA HERRERA VICENTE, titulado ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL ÁMBITO LABORAL MEDIANTE LA APLICACIÓN DEL DECRETO 135-96 "LEY DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD". Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.





DEDICATORIA

A DIOS: Por permitirme culminar con éxito uno más de mis
anhelos y ser mi guía a lo largo del camino.

A MI MADRE: Quien ha sido ejemplo de lucha y perseverancia cuyo
amor incondicional ha sido determinante para alcanzar
mis metas.

A MIS HERMANOS: Por haberme acompañado en todo momento y
brindarme siempre su apoyo.

A MIS AMIGOS: Con especial cariño.

A: La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala y
en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Sociales, por ser fuente inagotable de conocimiento y
valores formando profesionales con conciencia social.



PRESENTACIÓN

El acceso a un empleo digno para las personas con discapacidad, todavía sigue siendo un gran reto para Guatemala. La Constitución Política de la República de Guatemala establece el principio de que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, así lo reconocen tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, lo cual, debe ser observado para el diseño de políticas públicas tendientes a atender la situación de vulnerabilidad, como en el caso de las personas con discapacidad, para ubicarlos en igualdad de condiciones de manera que puedan acceder y desempeñarse en un trabajo formal.

Mediante el Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, el Estado se compromete, entre otras cosas a facilitar la creación de fuentes de trabajo para las personas con discapacidad de acuerdo a sus necesidades y a las limitaciones físicas o mentales que cada persona presente.

La determinación de la efectividad de las políticas implementadas específicamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para dar cumplimiento a la ley de atención a las personas con discapacidad y establecer si ha disminuido la discriminación laboral, permite la aplicación de la ley de atención a las personas con discapacidad.

Esperando que el presente trabajo de investigación, sirva como un instrumento de ayuda y fuente de información para las personas que se interesen en el estudio de los derechos humanos de las personas con discapacidad.



HIPÓTESIS

La hipótesis formulada señala la problemática que existe en el acceso a un empleo digno para las personas con discapacidad, debido a que el Estado de Guatemala viola los derechos que internacionalmente son reconocidos a las personas con discapacidad en materia laboral, pues no cumple con los compromisos adquiridos mediante la firma de los diferentes convenios internacionales a favor de las personas con discapacidad.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis del tema de tesis intitulado análisis de los resultados obtenidos en el ámbito laboral mediante la aplicación del Decreto 135-96 Ley Atención a las Personas con Discapacidad, que fue formulada efectivamente se comprobó e indicó que el Estado de Guatemala no ha avanzado con la implementación de políticas públicas, de conformidad con los compromisos adquiridos en convenios y tratados internacionales relativos al acceso a un empleo digno para las personas con discapacidad, por lo que se encuentra frente a un a un contexto de violación a los derechos internacionalmente reconocidos a las personas con discapacidad en materia laboral. Para su desarrollo, se utilizaron los métodos de investigación siguientes: método analítico, con el cual se examinan cada uno de los conceptos fundamentales del tema; el método sintético, con el cual se presentan los aspectos relativos a la existencia del fenómeno estudiado; mediante el método deductivo, se presentan las conclusiones sobre el tema. Asimismo, se aplicaron las técnicas de investigación documental y bibliográfica.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Los derechos humanos frente a la discapacidad.....	1
1.1. De los derechos humanos.....	2
1.1.1. Concepto.....	3
1.1.2. Características.....	4
1.1.3. Derechos fundamentales.....	6
1.2. Derecho de trabajo.....	8
1.2.1. Concepto.....	8
1.2.2. Principios.....	9
1.2.3. Igualdad de derecho.....	15
1.2.4. Igualdad material.....	15
1.3. La discapacidad.....	17
1.3.1. Definiciones.....	17
1.3.2. Tipos de discapacidad.....	19
1.4. La discriminación.....	20
1.4.1. Ideas asociadas a discriminación hacia personas con discapacidad.....	20
1.4.2. Concepto.....	21



CAPÍTULO II

Pág.

2. De las entidades que velan por los derechos de las personas con discapacidad en Guatemala.....	25
2.1. Entidades que velan por los derechos de las personas con discapacidad en general.....	25
2.1.1. Consejo Nacional para la Atención a Personas con Discapacidad.....	25
2.1.2. Defensoría de las Personas con Discapacidad.....	26
2.1.3. Fundación Pro-bienestar del Minusválido –FUNDABIEM-.....	27
2.1.4. Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala.....	29
2.2. Entidades del ámbito estatal responsables de las políticas de empleo de las personas con discapacidad.....	30
2.2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	30
2.2.2. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad.....	32
2.3. Políticas implementadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad.....	34
2.4. Otros programas específicos.....	37
2.4.1. En el interior del país.....	37
2.4.2. Política Nacional en Discapacidad 2006.....	37
2.4.3. Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones..	39
2.4.4. Invalidez por enfermedad.....	40



2.5. Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad.....	41
--	----

CAPÍTULO III

3. Normativa que garantiza el derecho de trabajo de las personas con discapacidad.....	45
3.1. Normas que regulan el derecho al trabajo en Guatemala.....	45
3.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	45
3.1.2. Código de Trabajo.....	46
3.1.3. Ley de Servicio Civil.....	47
3.2. Normativa en materia laboral específica para las personas con discapacidad.....	48
3.3. Convenios internacionales.....	51
3.3.1. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	51
3.3.2. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.....	55
3.3.3. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.....	58
3.3.4. Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo número 159.....	59



Pág.

CAPÍTULO IV

4.	Hallazgos de la presente investigación y su impacto social.....	61
4.1.	Análisis de estadísticas.....	62
4.2.	De la violación a los derechos de las personas con discapacidad.....	64
4.3.	Análisis de las estrategias implementadas por las instituciones del Estado a favor de las personas con discapacidad.....	66
4.4.	Necesidad de regular en el Código de Trabajo el régimen especial para trabajadores con discapacidad.....	72
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
	BIBLIOGRAFÍA.....	75



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación parte de la lectura sobre la situación actual en materia de acceso al empleo de las personas con discapacidad en Guatemala. La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, lo cual, al ser tomado como criterio de desarrollo de los derechos fundamentales, este principio debe ser observado en todas las políticas de Estado. Pero cuando un sector social se encuentra en situación de vulnerabilidad, como en el caso de las personas con discapacidad, el Estado debería implementar políticas públicas específicas para atender la situación.

Además de la Constitución Política de la República de Guatemala, existen convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por Guatemala que establecen lineamientos o directrices sobre el diseño e implementación de políticas públicas de atención a las personas con discapacidad, especialmente en lo relativo al derecho a un empleo formal, tanto en la iniciativa privada como en el sector público.

Como derecho interno y por consiguiente, un instrumento jurídico de aplicación concreta en esta materia, está el Decreto 135-1996 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad. En esta normativa el Estado se compromete, entre otras cosas a facilitar la creación de fuentes de trabajo para las personas con discapacidad de acuerdo a sus necesidades y a las limitaciones físicas o mentales que cada persona presente.



Sin embargo, a pesar de la existencia de dichos instrumentos internacionales y de la legislación interna, en Guatemala, poco se ha avanzado en el tema laboral, lo que hace necesario que el Estado, implemente políticas específicas coordinadas en esta materia.

Se comprueba la hipótesis planteada al inicio de la presente investigación, en el sentido de que el Estado de Guatemala se encuentra en un contexto de violación a los derechos internacionalmente reconocidos a las personas con discapacidad en materia laboral, pues no cumple con los compromisos adquiridos mediante la firma de los convenios internacionales.

El presente estudio contiene cuatro capítulos. El primer capítulo, trata sobre los derechos humanos frente a la discapacidad; el segundo capítulo, aborda sobre las entidades que velan por los derechos de las personas con discapacidad; el tercer capítulo, aborda el tema de la normativa que garantiza el derecho de trabajo de las personas con discapacidad; y en el cuarto capítulo, se presentan los hallazgos de la presente investigación y su impacto social.

Para el desarrollo del presente trabajo de tesis se utilizaron los métodos de investigación siguientes: método analítico, con el cual se examinan cada uno de los conceptos fundamentales del tema; el método sintético, con el cual se presentan las conclusiones relativas al tema; finalmente con el método deductivo, se llegan a presentar las recomendaciones como posibles soluciones al problema. Se aplicaron las técnicas de investigación documental y bibliográfica.



CAPÍTULO I

1. Los derechos humanos frente a la discapacidad

La expresión derechos humanos es una frase de uso frecuente en ámbitos académicos y sociales en la actualidad, su presencia es habitual en algunos medios de comunicación, los ciudadanos y los políticos; también es común en el lenguaje de los juristas y filósofos que se ocupan de cuestiones relativas al Estado y al derecho. Pero al mismo tiempo que se habla de derechos humanos, a veces no se sabe con exactitud sus alcances, se desconoce o se le ha dado sentido distinto a esa frase: derechos humanos.

Las Naciones Unidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos dejaron plasmado en el preámbulo de la misma que: "El desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie, ultrajantes para la conciencia de la humanidad."

Los derechos humanos, de acuerdo con las Naciones Unidas se justifican o legitiman por que constituyen el ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse.

A partir de este contexto, se afirma que la Declaración Universal de Derechos Humanos constituye el ideal jurídico de la humanidad, ya que expresa la

convicción de los hombres sobre la ética social y política.”¹

Pero hacer efectiva y práctica la vivencia de ese ideal para todos los sectores de la sociedad es una situación cuestionable, sobre todo en el medio guatemalteco, con una sociedad tan diversa en componentes culturales.

También, en estratos sociales, niveles económicos y con sectores que necesitan atención especial por parte del Estado para hacer efectiva la vivencia plena de los derechos humanos, como es el caso para las personas con discapacidad.

1.1. De los derechos humanos

Casi no existe acuerdo a la hora de entender lo que significa la expresión derechos humanos.

Lo que es más grave: “Es que a veces no existe conciencia de este desacuerdo, ni de que algunas definiciones no clarifican el sentido de la expresión.”²

En términos generales, se trata de dar una visión de carácter introductorio a los derechos humanos, como uno de los temas principales del presente trabajo de tesis, se presentan los conceptos, sus características y lo que debe entenderse por derechos fundamentales.

¹ Escalona Martínez, Gaspar. **Pasado, presente y futuro de los derechos humanos: la naturaleza de los derechos humanos.** Pág. 130.

² **Ibid.** Pág. 134.

1.1.1. Concepto

Se dice que los derechos humanos son las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales de que goza cada persona y que se derivan de su dignidad, por lo que no pueden ser vulnerados. El Estado es el que tiene la obligación de reconocerlos, difundirlos, protegerlos y garantizarlos.

Todas las personas, sin importar su edad, religión, sexo o condición social, gozan de estos derechos, los cuales son indispensables para el desarrollo integral del individuo. Se dice pues que el Estado sólo tiene la obligación de reconocerlos, porque no es él quien otorga; entendiendo desde este punto de vista que los derechos humanos son inherentes a la naturaleza del hombre.

La vigencia de los derechos humanos es un medio para la construcción de una sociedad democrática que debe surgir de un Estado constitucional de derecho, con el propósito de que la sociedad pueda dinamizar el desarrollo de nuevos contenidos para la paz y la democracia.

Aunque se dice que todas las personas están obligadas a respetar los derechos humanos de los demás, existe la diferencia en que los ciudadanos y ciudadanas pueden hacer todo aquello que la ley no prohíba, en tanto que los servidores públicos, como parte del Estado, pueden hacer aquello que la ley expresamente les faculta.



En esta materia, el Estado tiene el deber de reconocer los derechos humanos, respetarlos y defenderlos actuando dentro de los límites que le impone la ley.

La defensa o la protección de los derechos humanos tiene la función de:

- a. Contribuir al desarrollo integral de la persona.
- b. Imponer límites al accionar de los servidores públicos, sin importar su nivel jerárquico o la institución gubernamental, a efecto de prevenir los abusos de poder, la negligencia o el accionar por desconocimiento de la función.
- c. Facilitar los canales y mecanismos de participación ciudadana que faciliten la participación activa en los asuntos públicos y la adopción de decisiones comunitarias.
- d. Fijar un ámbito de autonomía en el que las personas puedan actuar libremente, protegidas contra los abusos de las autoridades, servidores públicos y de particulares.

1.1.2. Características

Los derechos humanos, como el máximo ideal para la convivencia pacífica de los individuos tienen una serie de características, las más conocidas son las

siguientes:

a. **Universales:** pertenecen a todas las personas, que se extienden a todo el género humano, sin ningún tipo de distingo por sexo, edad, religión, posición social, o creencias religiosas o políticas.

b. **Incondicionales:** porque están supeditados sólo a los lineamientos y procedimientos que determinan los límites de los propios derechos.

La histórica frase de Benito Juárez: "El respeto al derecho ajeno es la paz", resume muy bien esta característica, porque los derechos llegan hasta donde comienzan los de los demás o los justos intereses de la comunidad.

c. **Inalienables:** no pueden perderse ni trasladarse por propia voluntad, porque son inherentes a la idea de dignidad del hombre. No se pueden quitar ni enajenar.

d. **Inherentes o innatos:** porque todos los seres poseen los derechos humanos, pues se generan a partir de la misma naturaleza humana.

e. **Inviolables:** no se pueden o no se deben transgredir o quebrantar. En caso que ello ocurra, el ciudadano o ciudadana víctima puede exigir, a través de los tribunales de justicia, una reparación o compensación por el daño

causado.

1.1.3. Derechos fundamentales

La expresión derechos fundamentales, aparece en Francia antes de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano.

Su gran difusión se debe a la escuela del derecho público alemán. Los derechos fundamentales: "Son el fundamento de todo el orden jurídico-político, que establece un sistema de relaciones entre el individuo y el Estado, son aquellos derechos que las constituciones o leyes fundamentales reconocen a los ciudadanos."³

De esto deviene el sentido originario del término. Son derechos porque forman parte del ordenamiento jurídico que los reconoce como tales; son fundamentales, ya que el mismo ordenamiento jurídico los ha dotado de un rango especial, de garantías reforzadas para su ejercicio y, por último, constituyen el fundamento de todo el orden jurídico político del Estado constitucional. Según esto, no hay más derechos que los reconocidos en el ordenamiento jurídico.

En un sentido más amplio, también se usa la expresión derechos fundamentales para referirse no sólo a los reconocidos por la Constitución Política de la República, sino a todos aquellos derechos que, por su importancia, al tratarse de

³ **Ibid.** Pág. 144.



unos derechos básicos o fundamentales, se encuentran apoyados en las exigencias de la dignidad humana.

En Guatemala, puede hablarse de derechos fundamentales aquellos reconocidos en la Constitución Política de la República, bajo el título de derechos humanos individuales y derechos humanos sociales, contenidos en la parte dogmática, porque esto constituyen el mínimo de de derechos, mediante los cuales los habitantes del país pueden desenvolverse como integrantes de la sociedad.

En sentido amplio, se puede decir que los derechos fundamentales reconocidos en la parte dogmática, no terminan ahí porque pueden haber otros que por tratarse de la dignidad humana, deben ser reconocidos como tales.

Así lo ha dicho la Corte de Constitucionalidad: “Las doctrinas modernas que preconizan la vigencia y respeto debido a los derechos humanos sostienen un criterio vanguardista respecto de que el catálogo de derechos humanos reconocido en un texto constitucional no puede quedar agotado en este, ante el dinamismo propio de estos derechos, que propugnan por su resguardo dada la inherencia que le es propia respecto de la persona humana.”⁴

En ese sentido, los derechos fundamentales pueden garantizar derechos subjetivos de las personas y principios básicos de un orden social establecido,

⁴ Corte de Constitucionalidad. **Constitución Política de la República de Guatemala, y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad.** Pág. 16.

que influyen de manera decisiva sobre el ordenamiento jurídico y político de un Estado, creando así un clima de convivencia humana propicio para el libre ejercicio de los demás derechos que las leyes garantizan.

1.2. Derecho de trabajo

En principio, la función del derecho de trabajo no puede desconectarse de una serie de fines propios del ordenamiento generalmente considerado. Esta rama del derecho se orienta a la consecución de la justicia y de la paz social. A tal efecto, se implanta un sistema de normas que, encauzando los conflictos dentro de ciertos límites, confieran unas condiciones mínimas de seguridad jurídica en el ámbito de las relaciones laborales.

1.2.1. Concepto

Se ha considerado el derecho del trabajo como: “Aquella disciplina autónoma del ordenamiento jurídico que, de acuerdo con el sustrato social y económico, regula las relaciones que tienen como presupuesto el trabajo humano prestado de manera personal y voluntaria en condiciones de ajenidad y dependencia.”⁵

Desglosando dicha definición, se pueden observar las dimensiones que integran esta materia:

⁵ Alemán Páez, Francisco. **Manuales docentes de relaciones laborales, derecho del trabajo I.** Pág. 49.

1. Recoge primeramente una dimensión formal, esto es, un sistema normativo institucionalmente organizado con un conjunto de normas y principios que confieren autonomía científica a dicha rama del ordenamiento.
2. Refleja, además, una dimensión material, al focalizarse en relaciones jurídicas desplegadas sobre un determinado sustrato social y económico.
3. Contiene una dimensión valorativo-axiológica, recayendo sobre una realidad humana basada en el intercambio voluntario de trabajo por salario.
4. Extrae una dimensión técnica, al tener como rasgos tipificadores, y por ello delimitadores de su ámbito aplicativo, el trabajo realizado libre y personalmente en condiciones de ajenidad y dependencia.

1.2.2. Principios

En derecho del trabajo, el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las normas de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.



Tomando en cuenta los enunciados contenidos en los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, se aceptan como principios rectores del derecho del trabajo los que se exponen a continuación:

- a) **Principio tutelar de los trabajadores:** este principio indica que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual se logra a través de dar a los trabajadores una protección jurídica preferente.

El trabajador está en una situación de clara desventaja con relación al patrono, esta desventaja se puede notar en la mayoría de casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo consiente de esta situación trata, a través de la ley, de compensar estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

“El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes; el trabajador. Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de

proteger a una de las partes para lograr a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.”⁶

El propósito de este principio “estriba en el propósito de nivelar desigualdades, que no consiste en igualar a las personas, si no en la nivelación de las desigualdades.”⁷

En el Código de Trabajo de Guatemala se manifiesta el principio tutelar en el considerando cuarto inciso a) el cual determina que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

El Artículo 17 establece que: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” En dichos enunciados se manifiesta el principio tutelar del derecho del trabajo hacia el trabajador.

- b) Principio de las garantías sociales mínimas: el derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las características siguientes:

⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 31.

⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. **Las transformaciones del derecho del trabajo**. Pág. 23.



- a. Mínimas.
- b. Protectoras del trabajador.
- c. Irrenunciable únicamente para el trabajador.

Son de carácter mínimo porque es lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades; como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le servirá para cumplir con sus obligaciones.

En el inciso b) del cuarto Considerando del Código de Trabajo de Guatemala, se establece dicho principio de la forma siguiente: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, y en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

- c) Principio de imperatividad: como establece el Código de Trabajo guatemalteco en la literal c) del cuarto Considerando: “El derecho de

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

Este principio tiene relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

- d) Principio realista y objetivo: este principio se encuentra en la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considerando que para resolver un caso determinado en base a una entendida equidad.

Es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes; y es objetivo, de acuerdo al instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y en base a hechos tangibles.



De este principio se distinguen estas ideas: “Para pretender la protección efectiva de la tarea y que ésta determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, y que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor.”⁸

- e) Principio de igualdad: en el mundo actual es indispensable que el Estado garantice de hecho y no solo de derecho el principio de igualdad.

“Por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones que la propia ley señala de manera específica.”⁹

En el derecho del trabajo se encuentra el principio de la compensación de la desigualdad en la relación laboral, mediante la creación de un conglomerado normativo para garantizar el cumplimiento del principio protector.

⁸ **Ibid.** Pág. 245.

⁹ Montalvo Romero, Josefa. **Anuario jurídico y económico escurialense: igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano.** Pág. 232.

1.2.3. Igualdad de derechos

El derecho del trabajo busca alcanzar la igualdad entre los trabajadores en: “Función del trato, las oportunidades y el pago por el desempeño de su trabajo subordinado.”¹⁰

El principio de igualdad laboral se desprende de la igualdad jurídica, concebida en términos generales como: “La equivalencia de derechos y deberes sociales”¹¹.

Esto significa, que a todos trabajadores se les deberá dar igualdad de trato, lo que comprende la similitud de trabajo como principio rector de la comunidad laboral. El fundamento constitucional se encuentra en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala. La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política.

1.2.4. Igualdad material

La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades:

a. La igualdad de oportunidades.

¹⁰ **ibid.**

¹¹ **ibid.**



b. La igualdad de trato.

c. La igualdad de pago.

La igualdad de oportunidades puede entenderse como el derecho de mujeres y hombres a solicitar un trabajo, a ser capacitadas y adiestradas, participar en las comisiones que establezcan las leyes, sindicalizarse y ocupar puestos directivos, ser promovida y ascendida dentro del lugar donde presta su servicio y gozar de todas las prestaciones de seguridad social.

La igualdad de trato se traduce en el derecho que tienen tanto hombres como mujeres a trabajar en las mismas condiciones, sin importar su clase social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos. Esto significa respetar la dignidad de la persona.

La igualdad de pago, considera que para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta el sexo, nacionalidad u otras condiciones, como por ejemplo los trabajadores que tienen alguna discapacidad.

Si estos últimos realizan igual trabajo que el resto de trabajadores, tendrán derecho a igual pago, por lo que no podrá disminuirse a la remuneración por el hecho de tener cierta discapacidad, quienes además deberían estar en una relación laboral de carácter especial o que trabajen en centros especiales de empleo.

1.3. La discapacidad

Durante el transcurso del tiempo se han propuesto diversos términos y definiciones para nombrar a las personas que tienen problemas físicos, mentales o sensoriales. Actualmente, el término más aceptado es el de las personas con discapacidad.

En algunos casos es posible encontrar la denominación de personas discapacitadas, lo cual: “Se considera errónea por atribuir una esencia a la discapacidad cuando en realidad es una condición en buena medida definida por factores sociales.”¹² De igual forma hay otro tipo de términos o denominaciones como personas con retos especiales, personas con capacidades especiales, por ejemplo, pero se considera más acertado, la denominación, anteriormente indicada: personas con discapacidad.

1.3.1. Definiciones

Para entender el contexto de las personas con discapacidad es importante conocer las definiciones siguientes:

- a) Deficiencia: “Dentro de la experiencia de salud, una deficiencia es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o

¹² Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. **Personas con discapacidad y condiciones de exclusión en Guatemala.** Pág. 7.



anatómica.”¹³

- b) **Discapacidad:** “Dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia), de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.”¹⁴

La Ley de Atención de las Personas con Discapacidad, en el Artículo tres define como discapacidad: “Cualquier deficiencia física, mental, sensorial, trastornos de talla y peso, genéticas, congénitas o adquiridas, que limite substancialmente una o más actividades consideradas normales para una persona.” Es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

- c) **Minusvalía:** “Dentro de la experiencia de la salud una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso.”¹⁵

Como observación se tienen que analizar los términos que se utilizan para definir a este problema de la persona. Porque si bien, esto es un problema

¹³ **ibid.**

¹⁴ **ibid.**

¹⁵ **ibid.**

individual, se produce en una dinámica social compleja, en las relaciones del individuo y la sociedad; lo cual tiene mucha importancia debido a los posibles enfoques que se pueden adoptar para la concepción y el abordaje de las personas con discapacidad, porque hay enfoques que ponen el acento en la deficiencia individual y hay otros que lo colocan en el ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad y que enfatizan otros aspectos.

1.3.2. Tipos de discapacidad

Existe varios tipos de discapacidad, las más conocidas son las siguientes que se presentan a manera de enumeración:

1. **Discapacidades sensoriales y de la comunicación:** encierra todas aquellas personas que poseen una restricción o privación total de sus sentidos, entre las cuales están las personas con discapacidad auditiva y/o visual y del habla.

2. **Discapacidades motrices:** hace referencia a todas aquellas personas que tienen algún tipo de restricción del movimiento, ausencia, inmovilidad total de una o bien las cuatro extremidades del cuerpo.

3. **Discapacidad intelectual:** estas personas son identificadas por tener algún tipo de limitación significativa en cuanto al funcionamiento intelectual y

también el desarrollo de las habilidades de adaptación como debieran de ser relacionadas con su edad y su contexto social.

4. Discapacidad mental: en este sentido las personas manifiestan una variación bioquímica que daña su forma de pensar, sus sentimientos, su humor, su habilidad de interrelacionarse y su forma de comportarse.

1.4. La discriminación

La discriminación es todo acto de separar a una persona de una sociedad o bien que denigrarla de una forma a partir de criterios determinados, generalmente no favorables. No obstante, en su acepción más coloquial, el término discriminación se refiere al acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de las personas.

1.4.1. Ideas asociadas a discriminación hacia personas con discapacidad

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad refiere que el término discriminación contra las personas con discapacidad significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos y

libertades fundamentales.

Pero, no constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia.

1.4.2. Concepto

Es necesario precisar que la discriminación por discapacidad definitiva no es una cuestión que siempre vaya unida a actividades determinadas, tales como contratar un seguro, acudir al médico o cruzar la calle. Existe un tipo de discriminación unida al rechazo o la indiferencia que es la que mayoritariamente existe en la sociedad, que afecta todo el contexto de la vida de la persona como el ser contratado para una plaza de trabajo y obtener la remuneración igual a otros trabajadores por igual trabajo realizado. En la vida cotidiana, alrededor de las personas con discapacidad se generan comentarios, pasan frente a la persona ignorando un saludo, o se burla a escondidas.

Lo anterior, reclama un trato en general más respetuoso, que no necesariamente se traduce en demandar más atención o más recursos sino un trato de normalidad en el sentido positivo: "El no ser tratado siempre como las demás personas que



no tienen discapacidad.¹⁶

Se puede afirmar que el contexto en que existe muchas situaciones discriminantes es principalmente en la búsqueda el empleo, en el transporte y la recreación.

La discriminación contra las personas con discapacidad, constituye toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

La discriminación directa se da cuando una persona de una manera menos favorable que otra en situación análoga, por motivos de discapacidad, explicándose únicamente la diferencia del trato cuando haya una causa razonable que fundamente la misma, por lo que la discapacidad no puede ser el único criterio de diferenciación.

La discriminación indirecta es una situación en la que se encuentra una persona con discapacidad, respecto de otras personas, cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros le ocasionan una desventaja particular o unos efectos negativos y desproporcionados, salvo que aquellas normas puedan

¹⁶ Jiménez Lara, Antonio. **La discriminación por motivos de discapacidad.** Pág. 25.



justificarse objetivamente con una finalidad legítima o que respecto de las personas con una discapacidad determinada se deben adoptar medidas adecuadas y ajustes razonables para eliminar las desventajas.

Frente al contexto anteriormente expuesto, se hace necesario que el Estado adopte medidas destinadas a prevenir o compensar las desventajas iniciales que pueden tener las personas por motivos de discapacidad. Dichas medidas, respecto de las personas con discapacidad no contradicen el principio de igualdad de trato, porque tiene por objeto la protección y seguridad de las personas en su lugar de trabajo o para fomentar la inserción de ellas en el mercado de trabajo guatemalteco.



CAPÍTULO II

2. De las entidades que velan por los derechos de las personas con discapacidad en Guatemala

Hay entidades u organizaciones que velan por los derechos de las personas con discapacidad en general y hay otras entidades que además de ejercer otra función asignada por las leyes del país, velan por que a las personas se les provea del derecho a obtener un empleo. Sobre ambas clases de organizaciones se aborda en el presente capítulo.

2.1. Entidades que velan por los derechos de las personas con discapacidad en general

En este apartado se trata de las entidades gubernamentales que velan por los derechos de las personas con discapacidad en general, las cuales son: el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad -CONADI- y la Defensoría de las Personas con Discapacidad, entidad adjunta a la Procuraduría de los Derechos Humanos. Además, se hace una presentación de entidades privadas que se desempeñan en este ámbito.

2.1.1. Consejo Nacional para la Atención a Personas con Discapacidad

El Consejo Nacional para la Atención a Personas con Discapacidad creado por la



Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, es una entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad. Sus funciones son:

- a. Diseñar las políticas generales de atención integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.
- b. Cumplir y procurar porque se cumplan las normas de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.

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

Guatemala ha designado al Consejo Nacional para la Atención a Personas con Discapacidad como el órgano gubernamental responsable del seguimiento e implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de elaborar los informes requeridos por la Convención.

2.1.2. Defensoría de las personas con Discapacidad

Es una sección adjunta de la Procuraduría de los Derechos Humanos. Tiene por

objeto fiscalizar a la institucionalidad del Estado que debe velar por los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades, la inclusión, la participación, la no discriminación y el respeto a este sector de la población. Sus funciones específicas son las siguientes:

- a. Referir las denuncias en los casos de violación a los derechos humanos de las personas con discapacidad al departamento de procuración.
- b. Procurar resultados de incidencia legislativa y en las políticas de atención a las personas con discapacidad.

2.1.3. Fundación Pro-bienestar del Minusválido –FUNDABIEM-

La Fundación Pro-bienestar del Minusválido es una institución privada no lucrativa, de beneficio social, creada en 1986 por Acuerdo Gubernativo número 415-86. Nace de la necesidad de centros especializados en medicina física y rehabilitación que brinde esperanza a la población con discapacidad, dando la oportunidad de poder recibir tratamiento especializado de forma integral.

El perfil de las personas que atienden esta institución son niños, adolescentes y adultos que tengan problemas neuromotores, es decir que esté de por medio una discapacidad prioritariamente física.

Actualmente, tiene su sede central en el Municipio de Mixco y se tiene cobertura

a nivel nacional a través de 26 centros clínicos y puestos de rehabilitación en 19 departamentos de la República.

El objetivo principal de la institución es brindar espacios de rehabilitación integral a la población guatemalteca que presente alguna discapacidad física.

Tiene objetivos específicos de acuerdo a las necesidades de las personas que requieren de sus servicios, entre estos están:

- a. **Rehabilitación y habilitación física.**
- b. **Integrar a las personas rehabilitadas a la sociedad para su desarrollo y desenvolvimiento.**
- c. **Estimular el lenguaje comprensivo y expresivo de la persona utilizando métodos y técnicas específicas para desarrollar habilidades lingüísticas necesarias en la articulación.**
- d. **Independizar de acuerdo a sus necesidades al paciente en sus actividades de la vida diaria.**
- e. **Iniciar al paciente en procesos de lectoescritura y reforzamiento escolar buscando técnicas y métodos especiales de enseñanza.**

- f. Brindar apoyo especial a las personas para enfrentar la problemática de la discapacidad.

2.1.4. Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala

El Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, es una institución privada no lucrativa, social y educativa, fundada en 1945. El Congreso de la República de Guatemala le otorgó el título y dignidad de Benemérita Institución el 27 de octubre de 1998. “Por su encomiable labor que ha beneficiado ampliamente, sin discriminación alguna a la población guatemalteca.”¹⁷

Esta entidad, tiene entre sus funciones atender a niños, adolescentes, adultos y adultos mayores con servicios educativos y de rehabilitación. “Cuenta con ocho escuelas para sordos, una escuela para ciegos, tres centros de rehabilitación y 18 programas de apoyo técnico y tecnológico distribuidos en Quetzaltenango, Zacapa, Retalhuleu, Jutiapa, Escuintla y San Pedro Carchá, Alta Verapaz y en la ciudad de Guatemala.”¹⁸

El Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, entre los servicios que ofrece a los beneficiarios cuenta con el programa de investigación, promoción y colocación laboral para personas ciegas, de baja visión y personas sordas, para colocarlas laboralmente.

¹⁷ Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala. **Educación.** <http://www.prociegosysordos.org.gt/educacion.html>, 2014.

¹⁸ **Ibid.**



2.2. Entidades del ámbito estatal responsables de las políticas de empleo de las personas con discapacidad

Se aborda en este sentido lo relativo a las entidades que tienen a su cargo el diseño de las políticas generales de trabajo y capacitación del recurso humano para el trabajo. Quienes a su vez, tienen dentro del conjunto de sus funciones diseñar políticas específicas sobre el derecho a acceder a un empleo de las personas con discapacidad.

2.2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad. Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

- a. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje



como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.

- c. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
- e. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.



- h. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores.

- i. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

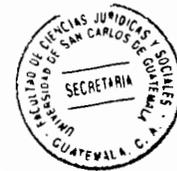
- j. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

2.2.2. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad –INTECAP- se rige por el Decreto 17-1972 del Congreso de la República de Guatemala. Su misión es formar y certificar trabajadores y personas para incorporarse al mercado laboral, así como brindar asistencia técnica y tecnológica en todas las actividades económicas, para contribuir a la competitividad y al desarrollo del país.

Una de las orientaciones macropolíticas del INTECAP es la atención a grupos vulnerables, centrada en el objetivo de desarrollar capacidades y actitudes en grupos vulnerables para que puedan incorporarse al mercado laboral.

Esta institución es reconocida a nivel nacional por la calidad de sus acciones y porque atiende mayormente la problemática de formación de personas en



situación de vulnerabilidad. Diversas instituciones públicas, como el Ministerio de Educación, la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia, el Programa Creciendo Bien, el Programa Nacional de Competitividad, el Ministerio de Economía y el Programa de Desarrollo Rural, han suscrito alianzas con el INTECAP, principalmente para cofinanciar la formación con tasas de cobro subsidiadas. El INTECAP ha puesto en marcha un Sistema de Intermediación Laboral en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

“Entre las acciones de apoyo a grupos vulnerables que lleva a cabo el INTECAP destacan las siguientes:

- a. Sistema de unidades móviles para comunidades rurales.
- b. Catálogo estandarizado de oferta formativa para grupos vulnerables (alrededor de 50 cursos-tipo).
- c. Intervención derivada de convenios interinstitucionales.
- d. Descuento para grupos vulnerables en normativo de cobros.
- e. Proyectos especiales para grupos vulnerables, y en particular, para personas con discapacidad.”¹⁹

¹⁹ Organización Iberoamericana de Seguridad Social. **Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.** Pág. 248.

2.3. Políticas implementadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente ejecutivo del Estado, ha implementado algunos programas para atender la situación de las personas con discapacidad en materia de empleo, sin embargo, no son los suficientes como para afirmar que se está cumpliendo las expectativas de este sector poblacional, sobre todo visto desde el panorama de las obligaciones contraídas por el Estado a través de los convenios internacionales.

“Bajo el lema generación de empleo seguro, decente y de calidad, el gobierno de Guatemala ha adoptado la Política Nacional de Empleo para el período 2012-2021, con el objetivo de mejorar el nivel de vida de las familias guatemaltecas, creando las condiciones que promuevan la generación de empleo seguro, decente y de calidad en Guatemala.”²⁰

La Política Nacional de Discapacidad tiene cuatro ejes:

1. Empresas competitivas.
2. Guatemaltecos empleables y productivos.
3. Entorno competitivo.

²⁰ *Ibid.* Pág. 249.

4. Estado promotor de una política que responde a los retos.

Una de las estrategias definidas dentro del eje dos, es incrementar la empleabilidad y productividad de los trabajadores, para lo cual, entre otras acciones: “Se prevé desarrollar programas que permitan la integración laboral de las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.”²¹

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala puso en marcha a principios del año 2009 el “Sistema Nacional del Empleo”, con el objetivo de atender la demanda de empleo para todos los estratos sociales, incluyendo a los grupos vulnerables. Bajo este sistema se involucró a los gobiernos locales del país, quienes proporcionaron en sus edificios centrales una oficina para atención de las personas interesadas en la demanda y oferta de empleo.

“La función del Sistema Nacional de Empleo es orientar, promover la formación para el trabajo e intermediar la oferta y demanda de empleo, para lo cual ha implementado una serie de herramientas tecnológicas y logísticas, entre las que destaca la bolsa electrónica de empleo.”²²

Asimismo, actualmente funciona un Plan Estratégico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en conjunto con el Ministerio de Finanzas Públicas, identificado con el número 11130010 el cual contiene un marco estratégico que deben ser

²¹ **Ibid.**

²² **Ibid.** Pág. 250.

implementadas por la entidad pública encargada de velar por la defensa y cumplimiento de las leyes laborales nacionales y convenios internacionales ratificados por Guatemala.

Se tiene que: “Promover la protección, equidad y facilitar la inserción laboral de grupos vulnerables tales como adolescentes trabajadores, pueblos indígenas, mujer trabajadora, personas con discapacidad y adultos mayores; asimismo erradicar el trabajo infantil.”²³ Cuyos objetivos operativos son:

- a. Promover la inserción e incorporación de las personas con discapacidad a la producción nacional.
- b. Desarrollar actividades con relación a los derechos laborales de los pueblos indígenas, y la eliminación del racismo y discriminación, contenido en la política pública para la convivencia y eliminación del racismo y discriminación y en el Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo, para lograr su adecuada aplicación y cumplimiento de los mismos.
- c. Erradicar el trabajo infantil.
- d. Promover el fortalecimiento y modernización de leyes laborales, de salud, de violencia y de participación ciudadana de las mujeres.

²³ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Marco Estratégico 11130010**. Pág. 3.

Los resultados concretos que se tienen hasta la fecha es que mediante este objetivo estratégico, hay personas y un aproximado de: “800 personas con discapacidad apoyadas y capacitadas para su inserción laboral.”²⁴

2.4. Otros programas específicos

2.4.1. En el interior del país

De acuerdo con el Artículo 5 de la Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción, los Consejos de Desarrollo y gobernaciones departamentales deben incorporar el tema de la discapacidad de manera integral en sus agendas de trabajo, procurando la conformación de las redes nacionales de personas con discapacidad y sus familias, para que éstas asuman la representación del sector en los distintos espacios de toma de decisiones, fortaleciendo la participación ciudadana.

2.4.2. La política Nacional en Discapacidad 2006

Uno de los objetivos estratégicos de la política nacional en discapacidad es promover la formación, capacitación y el acceso al empleo, las actividades generadoras de ingresos económicos y la ocupación para personas con discapacidad.

²⁴ **ibid.**

Para el cumplimiento de este objetivo estratégico se definen los siguientes objetivos operativos:

- a. Promover el acceso a la formación y capacitación laboral de las personas con discapacidad.
- b. Promover el acceso al empleo, en el sector público y privado, para las personas con discapacidad.
- c. Promover las actividades generadoras de ingresos económicos para las personas con discapacidad.
- d. Fomentar la utilización del tiempo libre y del ocio de las personas con discapacidad y sus familias, en actividades ocupacionales, lucrativas y no lucrativas.

El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad ha promovido dos iniciativas de reforma legislativa para contemplar: “El establecimiento de un 4 por ciento de cuota laboral para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores y un mínimo de 2 por ciento de trabajadores con discapacidad en las dependencias estatales.”²⁵ Además, ha propuesto la reforma de las leyes laborales para crear incentivos para el sector privado.

²⁵ **Ibid.**



2.4.3. Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones

Ocurren por invalidez por accidentes comunes, de trabajo y enfermedades profesionales. Las prestaciones en dinero que se contemplan para los afiliados al régimen de seguridad social en caso de invalidez por accidentes comunes, de trabajo y enfermedades profesionales son el subsidio. En la incapacidad temporal la prestación única es por incapacidad permanente.

Para recibir estas prestaciones, el asegurado debe tener al menos 3 meses de cotizaciones antes del inicio del accidente del trabajo o de la enfermedad profesional. Para asistencia médica, el asegurado debe tener al menos 4 meses de cotizaciones en los últimos 6 meses anteriores al comienzo de la enfermedad.

El subsidio por incapacidad temporal es equivalente a 66,7% de los ingresos y es pagadero después de un período de espera de un día. La prestación mínima es de 8 quetzales diarios y la máxima es de Q2, 400.00 mensuales.

La prestación por incapacidad permanente consiste en un pago único de entre Q.495.00 y Q.4.950.00, según el grado declarado de incapacidad.

Con periodicidad anual, se efectúa un análisis actuarial, en orden a conocer si es posible económicamente la actualización de las prestaciones. Las prestaciones están exentas de impuestos.

2.4.4. Invalidez por enfermedad

Las prestaciones de invalidez por enfermedad común pueden recibirlas los asegurados inscritos en el régimen de seguridad social y los trabajadores desempleados que se acogen voluntariamente al seguro voluntario.

Para tener derecho a ellas es necesario ser declarado inválido, tener menos de 60 años de edad el primer día de la invalidez y tener acreditados 36 meses en los 6 años, si se es menor de 45 años; 60 meses, dentro de los últimos 9 años, si se tiene una edad comprendida entre los 45 y los 55 años; o 120 meses, en los 12 años anteriores, si se tiene una edad de más de 55 años.

Se reconocen tres grados:

- a. Incapacidad parcial: situación que permite obtener una remuneración superior al 33% de la habitual, sin exceder del 50% de la misma.
- b. Incapacidad total: incapacidad para obtener una remuneración mayor del 33% de la que percibe habitualmente en la misma región un trabajador sano, con capacidad, categoría y formación análogas.
- c. Gran invalidez: cuando se está incapacitado en forma total y se aprecia de forma permanente la ayuda de otra persona para efectuar los actos ordinarios de la vida.



La prestación por incapacidad total es del 50% en el ingreso, incrementada en un 1% por cada año adicional de cotización que tenga acreditado por encima de los primeros 120 meses. Es pagadera asimismo una asignación familiar equivalente al 10% de la cuantía anterior, por cada una de las cargas familiares siguientes: la madre; el padre incapacitado totalmente para el trabajo; la esposa o esposo inválido o, en su defecto, la compañera reconocida o el compañero inválido, y los hijos menores de 18 años o mayores inválidos no pensionados, que existan en la fecha de ser exigible la pensión. Este aumento no podrá ser menor que Q 41,25, ni superior a Q 165,00. La pensión no puede exceder del 80% de la remuneración base. En caso de excederse, se reducen las cargas familiares y se procede a su reajuste.

La pensión de incapacidad parcial es equivalente a la mitad de la pensión de invalidez total.

La pensión de gran invalidez es igual a la pensión de invalidez total, incrementada en un 25%.

2.5. Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad

- a) Ferias de empleo: las ferias de empleo representan una oportunidad para profesionales, técnicos, operarios, estudiantes y para la población en general, de establecer contactos con el sector empresarial e institucional,

con el propósito de conocer las oportunidades y perspectivas de empleo existentes. Permiten establecer un contacto directo entre las áreas de recursos humanos de las empresas participantes en el evento con personas que buscan oportunidades laborales.

Las ferias de empleo son una estrategia para promover activamente las oportunidades para la inserción laboral, disminuyendo los tiempos de búsqueda de empleo y personal calificado para los puestos de trabajo disponibles en las empresas; estos espacios facilitan la interacción directa de los empleadores y trabajadores, los primeros ofreciendo los puestos de trabajo disponibles en sus empresas; los segundos, ofertando su fuerza de trabajo. Los empleadores pueden así incrementar su cartera de candidatos con el perfil acorde a sus necesidades, ahorrando tiempo y costos en el proceso de selección, reclutamiento y contratación. Los trabajadores pueden poner en valor sus destrezas, conocimientos, habilidades, experiencias y la educación que poseen para acceder a los puestos ofertados.

Con la coordinación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se realizan ferias de empleo en varios municipios. Estas ferias, que tienen una duración de acuerdo al alcance programado por los organizadores, generalmente se programan para un día o dos. En la organización de las ferias se involucran otras instancias y organismos como gobiernos locales, asociaciones empresariales, instituciones de capacitación, servicios de

colocaciones privadas, entidades públicas vinculadas e interesadas en resolver o apoyar la problemática del empleo.

- b) **Formación ocupacional para personas con discapacidad:** el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) desarrolla el Programa de Atención a la Discapacidad, en alianza con el (CONADI), hospitales y otras organizaciones. Dentro de este programa se ofrecen a las personas con discapacidad talleres de autoestima, derechos laborales y seguridad industrial antes de aprender un oficio.

- c) **Empleo protegido:** diversas instituciones y asociaciones del sector de la discapacidad, como el Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala o la Asociación de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad de Santiago Atitlán, ADISA, han puesto en marcha talleres protegidos con el objetivo de que las personas con discapacidad puedan desarrollar habilidades laborales que les faciliten su acceso al empleo.

“En 1954 se abrieron los talleres protegidos Santa Lucía, promovidos por el Benemérito Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, para rehabilitar y capacitar personas ciegas y sordas que posteriormente fueran colocadas en otras empresas. En 1965 este Comité inauguró el Centro de Rehabilitación Integral (CRI), que a través de sus programas promueve la orientación y capacitación para competir en la vida laboral, y desde



entonces viene implementando un programa de colocación laboral para personas ciegas, de baja visión y personas sordas.”²⁶

Existe un marco institucional estatal y privado que atiende las necesidades de las personas con discapacidad. No llenan las expectativas de la población, pero si son acciones positivas a favor de las personas. Se aprecia que las instituciones hacen sus esfuerzos de manera dispersa, lo que no favorece que hayan resultados concretos y palpables para resolver la problemática de empleo de las personas con discapacidad.

²⁶ **ibid.** Pág. 252.

CAPÍTULO III

3. Normativa que garantiza el derecho de trabajo de las personas con discapacidad

3.1 Normas que regulan el derecho al trabajo en Guatemala

Existe un conjunto de normas internas de Guatemala que constituyen la base para impulsar las políticas públicas en esta materia. En primer lugar, la Constitución Política de la República se reconoce la necesidad de proteger y fomentar el trabajo de las personas con discapacidad.

3.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Conforme el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “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.” Sobre esta normativa, la Corte de Constitucionalidad ha expresado su interpretación: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y constituye un mínimun 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...”²⁷

Específicamente en relación al tema de estudio establece el Artículo 102 inciso m) de la Constitución Política de la República de Guatemala: “La protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales...”

Lo cual es una obligación asumida por el Estado desde la entrada en vigencia de la actual Constitución Política además reconocido en convenios y tratados internacionales.

3.1.2. Código de Trabajo

El Código de Trabajo fue aprobado por Decreto número 1441, el 29 de abril de 1961. El Artículo 137 bis, prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

En el Código de Trabajo se regula todo lo relacionado al empleo, los contratos y pactos de trabajo; las obligaciones de empleadores y trabajadores; los salarios, jornadas y descansos; y entre otras disposiciones los trabajos sujetos a regímenes especiales. Cabe destacar que en dicho Código se establece una

²⁷ Corte de Constitucionalidad. **Ob. Cit.** Pág. 77.



serie de trabajos sujetos a regímenes especiales, sin embargo, en ninguna disposición aparece lo relativo al trabajo de las personas con discapacidad, con sus especificaciones o incentivos.

Solamente sobre la discriminación en los centros de trabajo se establece en el Artículo 14 bis: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general...”

3.1.3. Ley de Servicio Civil

Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado.

Conforme al Artículo dos de la Ley de Servicio Civil: “El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.”

En relación al tema de la discapacidad, no existe norma expresamente



establecida, sin embargo, el Artículo tres, numeral dos, dispone: “Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante ajuicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.” El término óbice significa: “Obstáculo, embarazo, estorbo, impedimento.”²⁸

3.2. Normativa en materia laboral específica para las personas con discapacidad

En el Artículo 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se dispone que: “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.” Sobre esta norma la Corte de Constitucionalidad ha interpretado: “Es obligación del Estado proteger a los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, por lo que no puede condenárseles a la pérdida de un derecho

²⁸ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** www.rae.es consultado el 02/07/2014.

adquirido legalmente bajo el argumento de que no cumplió determinado requisito...”²⁹

Específicamente en materia laboral establece el Artículo 102 inciso m) de la Constitución Política de la República de Guatemala: “La protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales...”

Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, en el Artículo uno 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.” Los objetivos, se encuentran en el Artículo dos; lo referente al tema de estudio la literal b) dice que uno de ellos es: “Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.”

Específicamente sobre el tema del trabajo en el Capítulo V de la ley, se regula lo relativo al trabajo, a partir del Artículo 34 de la Ley de Atención a las Personas con discapacidad, y se establece que: “El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.”

²⁹ Corte de Constitucionalidad. **Ob. Cit.** Pág. 53.



Una serie de aspectos relevantes sobre este tema que se regula en este capítulo de la ley, se puede resumir a lo siguiente:

- a. Se garantiza el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones.
- b. Se consideran actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes o no emplear por razón de discapacidad.
- c. El Estado puede ofrecer asesoramiento técnico a empleadores para crear condiciones favorables.
- d. Constituye obligación del patrono facilitar capacitación a las personas con discapacidad y que se superen en el empleo.
- e. Derecho al goce de un salario equitativo al trabajo realizado.
- f. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social asesorará en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad.

La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad ha sido modificada por el Decreto 5-2011 del Congreso de la República de Guatemala, para incluir lo referente a la inclusión de las personas que padecen de acondroplasia, displasia ósea u otra de origen genético de talla y peso y a la modificación de la definición



de discapacidad.

La Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción, declara de carácter público y de Estado la Política Nacional en discapacidad así como su plan nacional de acción, formulados por el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, y define criterios para su implantación, establece mecanismos de coordinación y transversalización, y dota una asignación presupuestaria no menor de cinco millones de quetzales en cada ejercicio fiscal para financiar la política nacional en discapacidad.

3.3. Convenios internacionales

Los convenios internacionales sobre esta materia han inspirado a la legislación nacional y las acciones gubernamentales sobre la protección de los derechos de las personas con discapacidad. A continuación se presentan dichas normativas.

3.3.1. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Adoptada en Nueva York, Estados Unidos de América, el 13 de diciembre de 2006; aprobada mediante el Decreto 59-2008 del Congreso de la República de Guatemala, con depósito de ratificación el 7 de abril de 2009. Entró en vigor el 7 de mayo de 2009, según el Artículo 45 de la misma Convención, publicado en el Diario Oficial de Guatemala el 18 de mayo de 2009.

En esta Convención los Estados parte, entre una diversidad de cuestiones relacionadas, reconocen que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano; que existe la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas que necesitan un apoyo más intenso.

Por lo tanto en esta Convención, los Estados partes, definen una serie de principios que son:

- a. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- b. La no discriminación.
- c. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- d. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- e. La igualdad de oportunidades.
- f. La accesibilidad.

- g. La igualdad entre el hombre y la mujer.**

- h. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.**

Hay una serie de obligaciones que el Estado asume en relación al tema. Se pueden destacar las que se refieren al acceso al empleo establecidos en el Artículo cuatro, sobre las obligaciones generales.

- a. Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad.**

- b. Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad.**

En cuanto a la igualdad y la discriminación, los Estados Partes reconocen que: "Todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna." Y: "Prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo."

En el Artículo 27 de la Convención, de manera expresa 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 un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes incluida la promulgación de legislación...”

El Estado se obliga a “Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.” A permitir que las personas con discapacidad “Tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.”

Como se puede notar existe una serie de obligaciones para el Estado de Guatemala tendientes a fortalecer y mejorar la situación de las personas con discapacidad, relacionados con el empleo y trabajo, hace falta analizar las medidas legislativas que el Estado ha hecho, atendiendo a estos compromisos, incluidos si hay o no programas específicos sobre el tema, porque de lo contrario existiría una violación a los derechos humanos fundamentales de las personas

con discapacidad.

3.3.2. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Fue suscrito el siete de junio de 1999 y aprobado mediante Decreto 26-2001 del Congreso de la República de Guatemala el 17 de julio de 2001, su ratificación fue el 8 de agosto de 2002 y su depósito de ratificación: el 28 de enero de 2003 en la sede de la Organización de Estados Americanos. Su entrada en vigor fue el 13 de agosto de 1995.

En esta Convención se define a la discapacidad como una deficiencia física, mental, o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

También, define a la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una pasada o presente. No hay discriminación cuando hay distinción o preferencia adoptada por un Estado a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad.

Los objetivos de la Convención son la prevención, la eliminación de todas las



para las personas con discapacidad.

- d. Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la Convención y legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo.

Por lo que el Estado trabajará prioritariamente en:

- a. Prevención de las discapacidades prevenibles.
- b. La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo.
- c. La sensibilización de la población a través de campañas de educación, encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atenten contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.
- d. Fomentar la participación de la sociedad civil organizada en la elaboración, ejecución y evaluación de medidas y políticas de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias.
- e. Crear canales eficaces que permitan difundir a todos los sectores los

avances normativos y jurídicos que se logren para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad.

3.3.3. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

Uno de los principales resultados del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos fue la aprobación por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993 de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad mediante resolución 48/96. “Aunque no se trata de un instrumento jurídicamente vinculante, las normas uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las normas son un instrumento para la formulación de políticas y sirven de base para la cooperación técnica y económica.”³⁰

Consisten en 22 normas que resumen el mensaje del Programa de Acción Mundial e incorporan la perspectiva de derechos humanos que se ha desarrollado con anterioridad a la emisión de las mismas. Las 22 normas relativas a las personas con discapacidad están divididas en cuatro capítulos que son: requisitos para la igualdad de participación; esferas previstas para la igualdad de participación; medidas de ejecución y mecanismo de supervisión; y abarcan todos

³⁰ Organización de las Naciones Unidas. **Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.** <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498> Consultado el 03/08/2014.

los aspectos de la vida de las personas con discapacidad.

3.3.4. Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo número 159

Es un Convenio emitido por la Organización Internacional del Trabajo en 1983 sobre los principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas, el Convenio establece: “De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.” Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.





CAPÍTULO IV

4. Hallazgos de la presente investigación y su impacto social

La mayor causa de discapacidad en países en desarrollo como Guatemala, se asocia a: "Condiciones de pobreza y falta de acceso a la atención primaria y servicios de salud pre y post natales. A esta causas le siguen los accidentes."³¹ Lo que significa que en la medida en que se puede generar mayor cobertura y mejorar la calidad de los servicios se podrían eliminar ciertas causas de discapacidad.

Hay que reconocer la existencia de problemas significativos para el desarrollo integral de las personas con discapacidad en Guatemala y que se están haciendo esfuerzos para integrar a las personas con discapacidad al sistema educativo regular y al sistema económico laboral; sin embargo, actualmente todavía: "No se cuentan con las condiciones institucionales, físicas y de recursos humanos necesarias para tal efecto."³²

Las dificultades en la educación formal hacen que las condiciones para optar al un empleo sean difíciles para las personas con discapacidad. Por otra parte, los prejuicios de los empleadores limitan la contratación y ante esta situación la mayoría de las personas con discapacidad que pueden desempeñarse en un

³¹ Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. **Ob. Cit.** Pág. 38.

³² **Ibid.**

trabajo lo hace en el sector informal de la economía, lo que hace que no tenga ninguna prestación laboral y no se encuentre dentro de la cobertura del seguro social oficial.

4.1. Análisis de estadísticas

En el año 2005 el Instituto Nacional de Estadística realizó un estudio sobre la prevalencia de discapacidad en Guatemala, el cual arrojó los siguientes resultados:

“Los resultados de la Encuesta Nacional de Discapacidad ENDIS 2005, realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2005, estiman la población con discapacidad de 6 y más años en 401.971 personas, lo que supone una prevalencia de 3,74 personas con discapacidad por cada cien habitantes.”³³

Sobre la distribución por sexo, edad y tipo de discapacidad: “De las 401.971 personas con discapacidad que, de acuerdo con la ENDIS 2005, viven en Guatemala, 205.930 son hombres (51,2%) y 196.041 mujeres (48,8%). La prevalencia de la discapacidad es superior en los hombres (3,92 casos por cada cien habitantes) que en las mujeres (3,56)”³⁴

Las discapacidades más prevalentes en Guatemala son: “Las visuales, con una

³³ Organización Iberoamericana de Seguridad Social. **Medidas para la promoción de empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.** Pág. 242.

³⁴ **Ibíd.**

tasa de prevalencia de 1.03 casos por cada cien habitantes, seguidas de las músculo-esqueléticas (0.85 casos por cien habitantes), las auditivas (0.68), las mentales (0.47) y las del sistema nervioso (0.44). Las menores tasas de prevalencia se dan en el caso de las discapacidades viscerales y en las discapacidades del lenguaje (0.04 y 0.23 casos por cada 100 habitantes, respectivamente).³⁵

En cuanto a la situación de actividad de las personas con discapacidad en edad de trabajar en 2005, se estimaba que: “El 29.6% de las personas con discapacidad de 6 y más años estaban ocupadas. La tasa de empleo en el grupo de edad de entre 18 y 59 años ascendía al 48.3%. La tasa de empleo de los hombres con discapacidad (41.2%) era más del doble que la de las mujeres con discapacidad (17.5%).”³⁶

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, en 2005, en cuanto a la afiliación de los trabajadores en general afiliados al seguro social, reflejan los siguientes datos: el porcentaje de trabajadoras(es) afiliadas(os) al seguro social, según rama de actividad era en: “Mujeres de 31.76, y en de hombres: 68.2.”³⁷
“Muertes de no asegurados: 38.3 y hombres no asegurados eran 61.67.”³⁸

Cabe destacar, que la mayor parte de las personas con discapacidad ocupadas

³⁵ **Ibid.** Pág. 243.

³⁶ **Ibid.** Pág. 244.

³⁷ Instituto Nacional de Estadística. **Mujeres y hombres en cifras.** Pág. 32.

³⁸ **Ibid.**

se desenvuelven en la económica informal, sin prestaciones laborales y expuestas a múltiples riesgos. Las principales actividades productivas en las que las personas con discapacidad se desempeñan son las ventas y distribución de productos varios, así como el desarrollo de microemprendimientos.

Lo anterior constituye un aspecto negativo para los trabajadores con discapacidad, al no tener acceso a un seguro social ni prestaciones laborales, aunque, buena parte de la población económicamente activa, se encuentre en las mismas situaciones.

Pero siendo el sector de la población más vulnerable a sufrir más inconveniencias por su situación especial, el Estado debe tomar medidas, enfocadas a lograr la protección efectiva, de lo contrario, la situación podría catalogarse como una violación a los derechos humanos fundamentales de las personas con discapacidad.

4.2. De la violación a los derechos de las personas con discapacidad

Ante la falta de acciones efectivas por parte de las instituciones del Estado de Guatemala, este sector de la población ha sido vulnerabilizado e invisibilizado, no solo por el propio Estado sino también por una sociedad apática, indiferente y bastantes de prejuicios.

Esto llama a la reflexión sobre la dimensión de los derechos humanos, en la que

todos y todas puedan entender que la dignidad humana es esa capacidad que deben ejercer para tomar sus propias decisiones, así como el derecho a vivir libre de violencia, sin limitaciones y discriminaciones.

Como se ha contextualizado, la falta de acciones del Estado tendientes a visibilizar y atender la situación especial de las personas con discapacidad, en cumplimiento de las obligaciones asumidas en los convenios y pactos internacionales sobre esta materia, el Estado de Guatemala puede caer en violación a los derechos fundamentales.

Las estadísticas muestran que solo el 29% de las personas con discapacidad están empleadas y que además el empleo es en la economía informal, lo que supone que hace falta cumplir con los compromisos adquiridos por el Estado de Guatemala al suscribir los convenios internacionales en esta materia.

En un estudio realizado por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales sobre la contratación de personas con discapacidad en las empresas se refleja que: "El 16% de las empresas afirmó que actualmente trabajaba en la empresa al menos una persona con discapacidad.

Sin embargo, al ver la participación con relación al total de personas empleadas, es posible ver que representa solamente el 0.4%."³⁹

³⁹ Asociación de Investigación y Estudios Sociales. **Principales resultados de la Encuesta sobre características de la demanda laboral.** Pág. 43.

En cuanto a los resultados por tamaño de empresa: “El 24% de las empresas del sector industrial manifestó tener dentro del plantel de empleados a personas con discapacidad, lo que ubica a esta rama por encima de los sectores de servicios (13%) y comercio (12%). Por tamaño de empresa, fue la de mayor número de empleados la que reportó con mayor frecuencia (36%) empleados con discapacidad.”⁴⁰

En el estudio indicado, los resultados indican que: “Las discapacidades físicas (62%) son las más frecuentes dentro de los trabajadores con alguna discapacidad, seguido por aquellos con discapacidades sensoriales (29%). En mucha menor proporción se presentaron casos de personas con discapacidades múltiples (4% con discapacidad sensorial y física) y otras con degenerativa (2%) e intelectual (1%).”⁴¹

4.3. Análisis de las estrategias implementadas por las instituciones del Estado a favor de las personas con discapacidad

Como se puede ver, en el desarrollo del presente trabajo, existen acciones implementadas, hay políticas de promoción del empleo para las personas con discapacidad.

Pero hace falta poner en marcha el marco internacional de protección de los

⁴⁰ **Ibid.** Pág. 44.

⁴¹ **Ibid.**



derechos de este sector de la sociedad.

El carácter disperso de las acciones, hace que las mismas no sean efectivas. Sin embargo, lo positivo es que si hay algunas políticas gubernamentales, tendientes a ser fortalecidas como la política de empleo 2012-2021, la cual debe ser tomado como prioridad por parte de las entidades involucradas.

Las acciones del Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad, si bien no ha logrado mayores esfuerzos, constituyen pasos positivos para la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Faltaría coordinación y apoyo de otras entidades involucradas en el tema para lograr elevar el porcentaje de empleo de las personas con discapacidad, y darles oportunidades de empleo dignos y sin discriminación de cualquier tipo por la condición especial en la que se encuentran.

La aprobación de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad despejó el camino para que el Estado de Guatemala avanzara en la implementación de políticas públicas para promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad, sin embargo se puede afirmar que poco se ha avanzado en esa materia, sobre todo, desde la perspectiva laboral de este sector de la sociedad.

Ello, tiene como objetivo servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su



participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en el sistema jurídico y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros. Además, considera prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

Por ejemplo, a través de las acciones contenidas en la Política Nacional en Discapacidad, formuladas en 2006 el Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad, -CONADI-, se promueve la inclusión social de las personas con discapacidad, en vía de impulsar su desarrollo integral e incorporación activa en la sociedad guatemalteca. El plan se constituye en el referente para la ejecución, monitoreo y evaluación de las acciones en el corto y mediano plazo, de manera sistematizada. Sin embargo hasta la fecha no se conoce de resultados concretos sobre la materia.

Bajo el lema de crear oportunidades de integración y participación en la sociedad guatemalteca para las personas con discapacidad, el CONADI, impulsa las oportunidades de integración y participación de las personas con discapacidad en la sociedad guatemalteca, que: "Tienen que ver con el acceso equitativo, en igualdad de oportunidades y sin ninguna discriminación, a la salud, la educación, la cultura, la recreación, el deporte, al empleo, a las actividades generadoras de ingresos y ocupación, así como a la justicia, seguridad ciudadana y derechos humanos. También, implica tener acceso a los espacios físicos, a una vivienda

digna y al transporte individual y colectivo, así como a la información y a los medios de comunicación, a través de los sistemas especializados para las personas ciegas y sordas como el Braille y el lenguaje de señas. Para ello también es necesario impulsar, fortalecer y capacitar a las organizaciones de y para personas con discapacidad.⁴²

Utilizando las herramientas del marco lógico y el desglose analítico de objetivos, se formularon los objetivos de la política en tres niveles: objetivo central de la política, objetivos estratégicos y objetivos intermedios de la política.

Los esfuerzos plasmados en dicha política, son de suma importancia para avanzar en la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad tal como se asume en los tratados y convenios internacionales y en la Constitución Política de la República de Guatemala. Sin embargo, por la dispersión de las entidades que trabajan sobre el tema, tanto en la protección de los derechos de las personas con discapacidad en general y los que trabajan en materia laboral en particular, ha hecho que no se vean resultados concretos, avances en el cumplimiento de los compromisos. Será necesario que todas las instituciones del Estado involucradas y el sector privado que trabaja en materia de discapacidad unan esfuerzos con el Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad –CONADI- para lograr las metas, mismas que constituyen los derechos humanos en general.

⁴² Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad. **Política Nacional en Discapacidad**. Pág. 49.



De lo contrario, resulta evidente que el Estado de Guatemala incurre en la violación de los derechos humanos fundamentales de las personas con discapacidad.

Es de afirmar que existen una cantidad de normativas suficientes para promover políticas públicas sobre esta materia. Es decir, con los instrumentos legales existentes se tienen las herramientas para la implementación de programas, acciones concretas para atender cada una de las especificidades en discapacidad en Guatemala. No hace falta legislar.

Se cree que en ese sentido, el CONADI, está impulsando la Propuesta Agenda en Discapacidad 2012 – 2016, en conjunto con otras entidades gubernamentales y privadas no lucrativas.

Dicha propuesta agenda, en materia de trabajo contiene los siguientes lineamientos:

- a. Que desde el Ministerio de Trabajo se garantice la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad, tengan el derecho a un empleo adecuado a su nivel técnico y profesional.
- b. Fortalecer al INTECAP para promover programas de capacitación en oficios y carreras técnicas dirigido a personas con discapacidad a nivel nacional, para facilitar su inserción y colocación en el mercado laboral,



público y privado mediante la conjunción de iniciativas del Estado, sector productivo y de las organizaciones de la sociedad civil, haciendo accesibles todos los centros.

- c. **Asignar fondos de respaldo a iniciativas generadoras de ingresos que provengan de las personas con discapacidad, sus familias y sus organizaciones, luego de realizar estudios de factibilidad que faciliten y garanticen su buen desempeño y colocación del producto en el mercado o bien a través de microcréditos.**

- d. **Facilitar e incentivar a empresas privadas que contemplen la contratación dentro de su nómina de trabajadores, de al menos un 5% de personas con discapacidad, sujeto a un programa de seguimiento, monitoreo y evaluación laboral por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

- e. **Garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores con discapacidad que laboran en el sector público.**

Es imprescindible que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, implemente un programa específico en esta materia, el cual debe ser una política de Estado, con miras a cumplir los principios, disposiciones y obligaciones asumidas a nivel internacional sobre el fortalecimiento institucional para proteger los derechos de las personas con discapacidad y proveerles la oportunidad a un empleo digno.

Se tiene que garantizar la efectiva inserción de las personas con discapacidad a un empleo digno, y así cumplir con la obligación estatal de promover el cumplimiento de los derechos fundamentales en este sentido.

4.4 Necesidad de regular en el Código de Trabajo el régimen especial para trabajadores con discapacidad

En concordancia con los principios, objetivos y estrategias plasmadas en la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, se debería formular una política pública de Estado, un proyecto de reforma por ampliación del Código de Trabajo, en el Capítulo referente a trabajos sujetos a regímenes especiales.

En dicho proyecto de reforma, se deben formular normas, sobre salarios, prestaciones y condiciones especiales de trabajo para las personas con discapacidad. Además debe contener un programa de incentivos para las empresas que contraten a las personas con discapacidad, en coordinación con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los convenios y pactos internacionales suscritos y ratificados por Guatemala, contienen obligaciones para el Estado en promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad en situación de vulnerabilidad, sin embargo, aunque existen algunos esfuerzos que el Estado está haciendo en esta materia, no han sido suficientes para atender las necesidades, porque es solo un pequeño porcentaje de las personas con discapacidad las que son atendidas por el sistema; en materia laboral, existe muy poco avance.

La inserción laboral de las personas con discapacidad es uno de los derechos fundamentales que deben ser promovidos por el Estado, derivado de los compromisos asumidos en convenios y tratados internacionales, sin embargo, a pesar del reconocimiento jurídico en la Constitución Política de la República y la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, hacen falta mecanismos que busquen elevar el capital humano en este sector de la población guatemalteca.

Existen acciones de las instituciones estatales y privadas a favor de las personas con discapacidad en cuanto a promover su incorporación al sector laboral productivo, pero dada la dispersión de dichas acciones en varias entidades hace que no se logren resultados efectivos y palpables para este sector poblacional. Esa dispersión de acciones se comprueba en el hecho de que hay varias instituciones del Estado y sector privado que trabajan sobre el tema, pero, no hacen esfuerzos coordinados, cada institución trabaja por su lado.



BIBLIOGRAFÍA

ALEMÁN PAEZ, Francisco. **Manuales docentes de relaciones laborales, derecho del trabajo I.** México, D.F.: Ed. Nacional, 1989.

ALFIE, Ana Clara. **Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Nacional, 1989.

ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES. **Principales resultados de la encuesta sobre características de la demanda laboral.** Guatemala: Ed. Nación, 2006.

BENEMÉRITO COMITÉ PRO CIEGOS Y SORDOS DE GUATEMALA. **Educación.** <http://www.prociegosyordos.org.gt/educacion.html>, 01/08/2014.

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. **Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad.** Guatemala: Ed. IMPRESOS, 2009.

CONSEJO NACIONAL PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. **Política nacional en discapacidad.** Guatemala, 2006.

CONSEJO NACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. **Propuesta agenda en discapacidad 2012-2016.** Guatemala, 2011.

ESCALONA MARTÍNEZ, Gaspar. **Pasado, presente y futuro de los derechos humanos: la naturaleza de los derechos humanos.** México, D. F.: Ed. Fuentes, 2001.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. **Las transformaciones del derecho del trabajo.** México, D.F.: Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, 2006.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. **Mujeres y hombres en cifras.** Ed. Nacional, 2008.



JIMÉNEZ LARA, Antonio. **La discriminación por motivos de discapacidad.** Madrid, España: Ed. Reus, 2002.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Marco estratégico 11130010.** Guatemala: Ed. Nacional, 2011.

MONTALVO ROMERO, Josefa. **Anuario jurídico y económico escurialense: Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano.** Veracruz, México: Ed. Xalapa, 2007.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. **Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.** <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>, consultado el 03/08/2014.

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL. **Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.** Madrid, España: Ed. Addicta, Diseño Corporativo. Secretaría General de la OISS, 2014.

OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL ARZOBISPADO DE GUATEMALA. **Personas con discapacidad y condiciones de exclusión en Guatemala.** Guatemala: Ed. Fuentes, 2005.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Montevideo, Uruguay: Ed. M.B.A., 1975

UNIÓN GUATEMALTECA DE TRABAJADORES. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala.** Guatemala: Ed. Electrónica, 2008.

Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 1948.



Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Organización de las Naciones Unidas, 1966.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Organización de los Estados Americanos, 1999.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Organización de las Naciones Unidas, 1993.

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo número 159. Organización Internacional del Trabajo, 1983.

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

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

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1968.