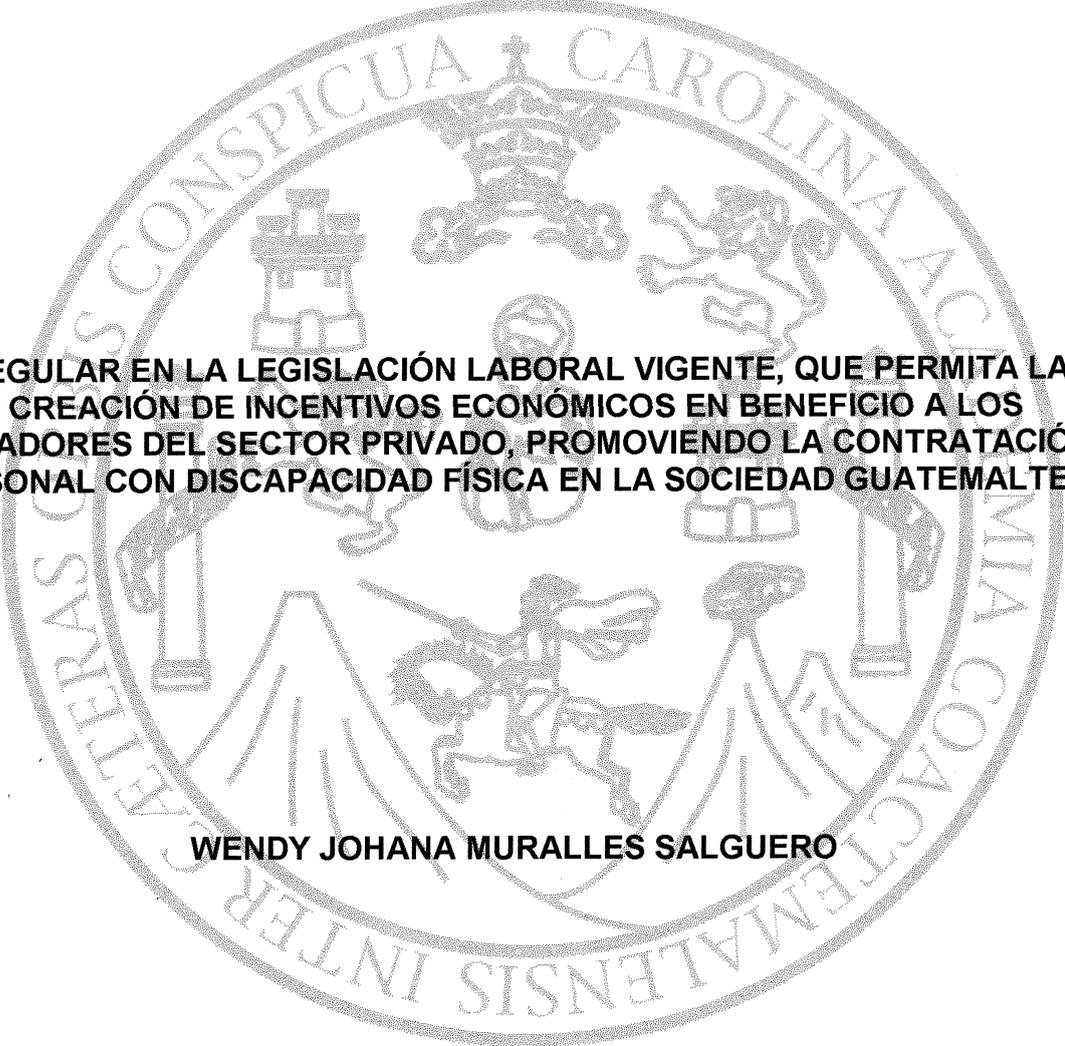


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff and a shield. Above him is a crown. The seal is surrounded by the Latin text "ACADEMIA CONSPICUA CAROLINA ACCEPIT LITTERAS COACTEMALENSIS INTER".

**REGULAR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE, QUE PERMITA LA  
CREACIÓN DE INCENTIVOS ECONÓMICOS EN BENEFICIO A LOS  
EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO, PROMOVRIENDO LA CONTRATACIÓN DE  
PERSONAL CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA**

**WENDY JOHANA MURALLES SALGUERO**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2018**

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

**REGULAR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE, QUE PERMITA LA  
CREACIÓN DE INCENTIVOS ECONÓMICOS EN BENEFICIO A LOS  
EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO, PROMOVRIENDO LA CONTRATACIÓN DE  
PERSONAL CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**WENDY JOHANA MURALLES SALGUERO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, agosto de 2018

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

|             |                                     |
|-------------|-------------------------------------|
| DECANO:     | Lic. Gustavo Bonilla                |
| VOCAL I:    | Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil       |
| VOCAL II:   | Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras |
| VOCAL III:  | Lic. Juan José Bolaños Mejía        |
| VOCAL IV:   | Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia |
| VOCAL V:    | Br. Freddy Noé Orellana Orellana    |
| SECRETARIO: | Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

|             |                                     |
|-------------|-------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Ronald David Ortiz Orantes     |
| Vocal:      | Lic. Rolando Alberto Morales García |
| Secretario: | Lic. Danny Fernando Zelada Bran     |

**Segunda fase:**

|             |                                       |
|-------------|---------------------------------------|
| Presidente: | Lic. José Luis De León Melgar         |
| Vocal:      | Licda. Heidy Yohanna Argueta Pérez    |
| Secretaria: | Licda. Dilia Augustina Estrada García |

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



*Licenciado. Edgar Armindo Castillo Ayala*

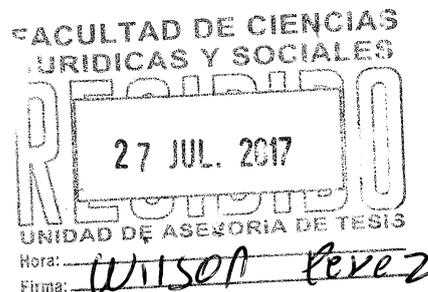
*Abogado y Notario*

3a. Avenida 13-62 Zona 1. TEL. 2232-7936 / 2251-7111



Guatemala, 26 de julio de 2017

Licenciado:  
ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ  
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Apreciable Lic. Orellana Martínez:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de Tesis de la bachiller **WENDY JOHANA MURALLES SALGUERO**, sobre el tema intitulado **“REGULAR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE, QUE PERMITA LA CREACIÓN DE INCENTIVOS ECONÓMICOS EN BENEFICIO A LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO, PROMOVRIENDO LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA”**. Declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

**DICTAMEN:**

**CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS:** Es procedente ya que el trabajo de investigación realizado demuestra un análisis jurídico sobre aspectos en materia laboral cuya finalidad es concientizar a las personas que tienen a su cargo la dirección o representación en las instituciones del sector privado para contratar personas con discapacidad física quienes tienen derecho a un trabajo y a recibir una remuneración por el empleo desempeñado. La bachiller se apoyó en una bibliografía correcta y adecuada, como fuente de doctrina, además la investigación contiene referencias bibliográficas, resguardando el derecho de autor, elemento que ha servido de base para sustentar el tema tratado.

**METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS:** Los métodos de investigación utilizados durante la elaboración del trabajo de tesis fueron el método analítico y deductivo, los cuales fueron utilizados por la bachiller de una forma adecuada en la realización de la totalidad de la investigación. Así mismo, aplicó las técnicas de investigación bibliográfica, jurídica y documental.

**SOBRE LA REDACCIÓN:** El trabajo de investigación contiene una redacción clara, concisa, explicativa y congruente en su contenido, así como el lenguaje jurídico, el cual es acorde a un trabajo de esta índole.



*Licenciado. Edgar Armindo Castillo Ayala*

*Abogado y Notario*

3a. Avenida 13-62 Zona 1. TEL. 2232-7936 / 2251-7111

**CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA:** El trabajo de investigación presenta una contribución científica significativa al sistema formativo guatemalteco, en virtud que se han desarrollado adecuadamente cada uno de los capítulos, en ellos se fundamenta la comprobación de la hipótesis y se establecen los lineamientos académicos y profesionales con respecto a la creación de incentivos económicos para motivar al sector privado en la contratación de personas con discapacidad física, lo cual genera una contribución científica al sistema formativo guatemalteco.

**ACERCA DE LA CONCLUSIÓN DISCURSIVA Y BIBLIOGRAFÍA:** La conclusión discursiva es precisa y concreta ya que la bachiller manifiesta que es necesario regular en la legislación laboral vigente la creación de incentivos económicos en beneficio a los empleadores del sector privado con el objeto de estimular la inversión de recursos en la contratación de personas con discapacidad. La bibliografía utilizada es amplia, científica y correcta en relación a contenidos y autores, para ampliar cada uno de los temas investigados.

Durante el desarrollo de los distintos capítulos, la estudiante manifestó la disponibilidad de considerar las recomendaciones de su trabajo de investigación, de la misma forma, la aceptación de las indicaciones pertinentes en cuanto al uso de una metodología adecuada durante todas las etapas del proceso investigativo, utilizando los métodos y técnicas aptas para resolver el problema proyectado, lo que le permitió concluir su trabajo satisfactoriamente.

Con base a lo anterior, hago de su conocimiento que la Tesis cumple con los parámetros legales prescritos y exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para continuar con el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de consideración y respeto.

LIC. EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA

ASESOR DE TESIS

COLEGIADO No. 6220

**Edgar Armindo Castillo Ayala**  
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de julio de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante WENDY JOHANA MURALLES SALGUERO, titulado REGULAR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE, QUE PERMITA LA CREACIÓN DE INCENTIVOS ECONÓMICOS EN BENEFICIO A LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO, PROMOVRIENDO LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

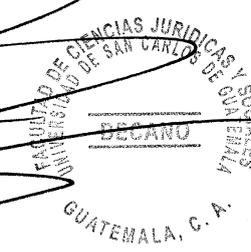
RFOM/cpchp.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Large handwritten signature]*





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Dador de vida y fuente de sabiduría inagotable. Gracias, por la oportunidad de alcanzar cada una de las metas propuestas, por permitirme seguir tu camino y guiarme día a día en el recorrido de mi vida, en la toma de decisiones y sobre todo por concederme alcanzar este éxito que hoy disfruto a lado de mis seres queridos.

### **A MI PADRE:**

José Andrés Muralles Muralles, por ser un padre ejemplar, luchador, perseverante ante las adversidades de la vida y aunque la distancia nos separe le agradezco por formar parte de mi vida.

### **A MI MADRE:**

Romelia Salguero Arana, por darme la vida, por demostrarme que el amor de madre es el amor más puro y sincero que puede existir en esta vida, por ser el amor de mi vida, por su compañía, paciencia y apoyo incondicional, porque más que una madre es una amiga a quien amo infinitamente.

### **A MIS HERMANOS:**

Sandra Maribel, Erick René, Jonatan Josué Muralles Salguero, agradezco por estar conmigo en los buenos y los malos momentos, por su compañía, por brindarme los ánimos suficientes cuando yo me sentía débil, por motivarme a seguir adelante y enseñarme que si desmayo es para levantarme con más fuerzas.

### **A MI NOVIO:**

Luis Daniel Cueto Quiñónez, por su compañía y amor incondicional. Gracias por formar parte de mi vida y apoyarme en la recta final de mis estudios universitarios.

### **A MIS AMIGOS:**

Por los buenos y malos momentos, por la confianza que me han brindado, por los consejos que en algún momento fueron jalones de oreja, por tolerarme en los momentos que ni yo misma lo hacía, por el apoyo mutuo en la formación profesional durante nuestra vida como estudiantes universitarios y también agradezco a todas aquellas personas que forman parte esencial en mi vida.



Ustedes saben que cada uno por nombre ocupa un espacio en mi vida y corazón.

**A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme dado la oportunidad de ingresar a esta casa de estudios con una ilusión, con muchos miedos y dudas y con un sueño que hoy en día es una realidad en mi vida.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda de sus catedráticos culminé mi carrera universitaria y adquirí conocimientos los cuales pondré en práctica no sólo en mi vida profesional sino también personal, ya que además de conocimientos me inculcaron valores éticos y morales.



## PRESENTACIÓN

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral y es de tipo cualitativo porque se realizó una reflexión jurídica sobre los aspectos a regularse en materia laboral en beneficio a los patronos del sector privado que promuevan la contratación de personas con discapacidad física en la sociedad guatemalteca, en virtud que en la actualidad se debe procurar atender las necesidades y requerimientos de la misma población que busca la protección de sus derechos, oportunidades y mecanismos de inserción al ámbito laboral guatemalteco. El ámbito espacial y temporal comprendió el municipio de Guatemala entre los meses de enero a diciembre del año dos mil dieciséis.

Siendo las personas con discapacidad física los sujetos de estudio en la presente investigación; el objeto de esta radica principalmente en la creación de incentivos económicos en beneficio a los patronos del sector privado y con ello, ser la base para el desarrollo en un futuro con diversidad de oportunidades laborales, que permitan un mejor crecimiento y desarrollo de este sector de la población.

El aporte científico de la presente investigación tiene como objetivo establecer directrices y lineamientos académicos y profesionales para el fomento de la creación de incentivos económicos en beneficio a patronos que contraten personas con discapacidad física en la sociedad guatemalteca y así garantizar el derecho de trabajo al otorgar la oportunidad de formar parte de un equipo de trabajo en instituciones del sector privado.



## HIPÓTESIS

La hipótesis planteada y sobre la cual versa el desarrollo de la presente investigación consiste en la siguiente premisa: Las personas con discapacidad física están sujetas a la discriminación por no poseer las mismas oportunidades en el ámbito laboral que el resto de la población; vulnerándose así los preceptos emanados por mandato constitucional, por lo que es necesario la creación de incentivos económicos en beneficio a los empleadores de las instituciones del sector privado para garantizar el empleo digno a las personas con discapacidad física en la sociedad guatemalteca.

En esta investigación se utilizó la hipótesis específica, porque concretiza la hipótesis general y hace explícitas las orientaciones concebidas para resolver la investigación. Las variables utilizadas son dependientes; los sujetos de la investigación son las personas con discapacidad física; el objeto de la investigación radica en la creación de incentivos económicos y la representatividad de la muestra se enfoca en las instituciones del sector privado en la sociedad guatemalteca.



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego del análisis realizado se validó la hipótesis, debido a que se recurrió al método analítico y al método deductivo, puesto que luego de analizar las condiciones en que actualmente se encuentran las personas con discapacidad física y determinar la discriminación que existe para optar a un trabajo digno, es necesaria la regulación legal a través de una normativa o reglamento respecto a la creación de incentivos económicos para motivar a las instituciones del sector privado en la contratación de personas con discapacidad física y con ello lograr que se sientan útiles en la sociedad guatemalteca.

En la comprobación de hipótesis se realizó una relación de las variables dependientes y se tomaron en cuenta los factores axiológicos respecto a la discriminación, desigualdad y falta de respeto hacia las personas con discapacidad física; así como los factores exegéticos y hermenéuticos en el análisis e interpretación del contexto general histórico de la discapacidad.



## ÍNDICE

|                   | <b>Pág.</b> |
|-------------------|-------------|
| Introducción..... | i           |

### CAPÍTULO I

|  |    |
|--|----|
| 1. La discapacidad.....                            | 1  |
| 1.1. Antecedentes.....                             | 4  |
| 1.2. Definiciones.....                             | 7  |
| 1.3. Clasificación.....                            | 9  |
| 1.3.1. Física.....                                 | 9  |
| 1.3.2. Mental o sensorial.....                     | 10 |
| 1.3.3. Congénita o adquirida.....                  | 12 |
| 1.3.4. Psíquica.....                               | 13 |
| 1.4. Incentivos económicos.....                    | 14 |
| 1.4.1. Definición.....                             | 17 |
| 1.4.2. Características.....                        | 18 |
| 1.4.3. Clasificación.....                          | 20 |
| 1.5. El trabajo y las personas discapacitadas..... | 25 |

### CAPÍTULO II

|  |    |
|--|----|
| 2. Instituciones de atención a personas con discapacidad en el ámbito laboral.....       | 29 |
| 2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....                                       | 29 |
| 2.2. Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad.....                 | 31 |
| 2.3. Diferencia y características de las instituciones del sector público y privado..... | 36 |

### CAPÍTULO III

|   |    |
|---|----|
| 3. Regulación legal en el ordenamiento jurídico guatemalteco..... | 45 |
| 3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....      | 46 |



**Pág.**

|  |    |
|--|----|
| 3.2. Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.....                            | 48 |
| 3.3. Recomendación Número 168 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)..... | 51 |
| 3.4. Derecho comparado.....  | 54 |

#### **CAPÍTULO IV**

|  |    |
|--|----|
| 4. Regular en la legislación laboral vigente, que permita la creación de incentivos económicos en beneficio de empleadores del sector privado, promoviendo la contratación de personal con discapacidad física en la sociedad guatemalteca | 59 |
| <b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA</b> .....   | 69 |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....  | 71 |



## INTRODUCCIÓN

En el mundo ha existido un número considerable de personas con discapacidad y Guatemala no es la excepción, es necesaria la demanda de los organismos públicos del Estado y sectores de la sociedad civil para que exista mayor proyección, esfuerzo y coadyuve a la mejora en las condiciones socioculturales y económicas de este sector desprotegido de la población.

En virtud de lo anterior, fue necesario estudiar la realidad jurídica de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, para constatar qué derechos se protegen y bajo que marco jurídico se busca la inclusión de este sector al ámbito laboral guatemalteco. Para lograr profundizar en el análisis de la situación jurídica de este grupo social fue necesario identificar y estudiar cada uno de los aspectos que regulan la legislación nacional e internacional.

El objetivo principal consistió en determinar mecanismos para el fortalecimiento del Estado a través de propuestas efectivas y viables en la creación de incentivos económicos que permitan al sector privado invertir recursos de manera innovadora para la generación de puestos de trabajo que beneficien directamente a las personas con discapacidad física; el objetivo fue alcanzado ya que se presentaron una serie de propuestas que ayudarán a la población directamente afectada.

La hipótesis planteada fue establecer si las personas con discapacidad física están sujetas a la discriminación por no poseer las mismas oportunidades en el ámbito laboral

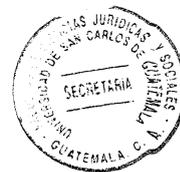


que el resto de la población; vulnerándose así los preceptos emanados por mandato constitucional. La hipótesis se logró comprobar a través del método analítico y deductivo luego de analizar las condiciones en que se encuentran las personas con discapacidad física.

Esta investigación consta de cuatro capítulos: En el capítulo I, se determinan los antecedentes de la discapacidad y su respectiva clasificación, así como los incentivos económicos que obtienen los patronos al contratar personas con discapacidad; en el capítulo II, se desarrollan las instituciones de atención a personas con discapacidad física en el ámbito laboral en la sociedad guatemalteca; en el capítulo III, se establece la regulación legal tanto en el ámbito nacional como internacional y en el capítulo IV, se desarrolla la regulación en la legislación laboral vigente, que permita la creación de incentivos económicos en beneficio a los empleadores del sector privado, promoviendo la contratación de personal con discapacidad física en la sociedad guatemalteca.

Se aplicaron los métodos analógico y comparativo, ya que reúnen aspectos importantes de manera minuciosa de hechos y situaciones; asimismo se emplearon las técnicas documentales y bibliográficas para el acceso a toda la información referente al tema.

Históricamente las personas con discapacidad o personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales han sido excluidas del ámbito social, y principalmente del ámbito laboral por lo que es necesaria una mayor atención para que formen parte del sector productivo del país.



## CAPÍTULO I

### 1. La discapacidad

Las complejas situaciones de supervivencia que debieron afrontar las primeras sociedades humanas han llevado a pensar que las personas con discapacidad eran abandonadas o muertas por ser consideradas una carga durante los traslados de campamento en busca de presas o mejores tierras, o cuando era necesario huir de los desastres naturales. Sin embargo, existen evidencias de que se intentaban medidas curativas como trepanaciones (heridas en el cráneo para que huyera el mal) o amputaciones sin empleo de anestesia. Dos ejemplos de esto son el esqueleto de un anciano neandertal encontrado en Shanidar Cave que padecía un estado avanzado de artritis, tenía un brazo amputado y una herida en la cabeza, y los restos de un hombre con artritis grave en Chapel Aux Saints.

Del período neolítico se conservan vasijas y pinturas en donde se pueden apreciar personas con escoliosis, acondroplasia o con miembros amputados. La sociedad hebrea consideraba a la discapacidad como una marca del pecado, por lo que las personas con discapacidad presentaban serias limitaciones en el ejercicio de las funciones religiosas.

En el Levítico se señala que si alguno de tus descendientes tiene algún defecto físico, no podrá acercarse a mi altar para presentarme las ofrendas que se quemen en mi honor. No podrá ser sacerdote nadie que sea ciego, bizco, cojo, manco, jorobado,



enano o que esté deforme, que tenga alguna enfermedad en la piel o que tenga los testículos aplastados.

“Los que tengan alguno de estos defectos podrá participar de las mejores ofrendas que los israelitas me presentan, pero no podrán entrar más allá de la cortina del santuario. Si lo hicieran mi santuario quedaría impuro. Pero a diferencia de otras religiones, el judaísmo prohibía el infanticidio e institucionalizaba la caridad, como lo harían más tarde las religiones que de ella derivan: el cristianismo y el islam. En una sociedad de este tipo, las personas con discapacidad contribuían de alguna forma al bienestar de la sociedad”.<sup>1</sup>

La discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive, la cual le impide desarrollarse de forma íntegra y plena y, por lo tanto, vive aislada en todo ámbito.

“Entre los pueblos de Asia y África las prácticas fueron diversas. En la India los niños y niñas con discapacidad eran abandonados en el bosque o arrojados al río sagrado Ganges. Entre los Semang de Malasia se les consideraba personas sabias. Los Chagga de África Oriental utilizaban a personas con discapacidad para espantar a los demonios y los Jukus de Sudan los abandonaban para que murieran por considerarlos obra de los malos espíritus”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Barnes, Colin. **Las teorías de la discapacidad**. Pág. 69.

<sup>2</sup> Di Nasso, Patricia. **Mirada histórica de la discapacidad**. Pág. 45.

Las personas con discapacidad han tenido durante todas las épocas y sociedades elementos comunes como la marginación, la discriminación, la dependencia y la subestimación, es decir, no se las ha considerado como sujetos con iguales derechos que el resto de las personas. A excepción de los pocos beneficiados con bienes de fortuna, la mayoría de personas con discapacidad, a lo largo de todos estos siglos, han estado condenados irremediamente a la asunción del rol de marginal, pobre, asistido, tutelado y hoy en día, rehabilitado.

“En la Antigua China se empleaban métodos como la cinoterapia y los masajes para tratar a las personas con discapacidad motriz. El filósofo Confucio (551- 479 AC) proponía la responsabilidad moral y la amabilidad para las personas consideradas débiles. Por otra parte, existía la práctica de atrofiar los pies de las niñas a través de vendajes por motivos estéticos. También se consideraba que las uñas largas eran un símbolo de riqueza, por lo que existía la práctica de atar las manos para que estas crecieran hasta atravesarlas. La persona a quién se le aplicaba este método quedaba como amputada de ambas manos. No obstante, no puede considerarse que esa persona fuera discapacitada ya que al tener a alguien que se ocupara de ella se podía sentir opulenta”.<sup>3</sup>

A través del tiempo se ha demostrado que las personas con discapacidad solían ser discriminadas, tenían inferiores oportunidades económicas, bajo acceso a la educación y tasas de pobreza más altas. Eso se debe principalmente a la falta de servicios que les puedan facilitar la vida y porque tienen menos recursos para defender sus derechos. A

---

<sup>3</sup> Aguada Díaz, Antonio León. **Historia de las deficiencias**. Págs. 40 y 41.



estos obstáculos cotidianos se suman la discriminación social y la falta de legislación adecuada para proteger a los discapacitados.

### **1.1. Antecedentes**

“La persona con discapacidad o movilidad reducida ha existido desde tiempos primitivos. Sin embargo, el interés por parte de varias organizaciones para rehabilitarla y resolver sus necesidades específicas apenas empieza a tener importancia en la época moderna en nuestro país”.<sup>4</sup>

La referencia más antigua sobre el uso de la muleta rudimentaria como elemento de ayuda a la persona con discapacidad se encuentra en la inscripción sobre una tumba de aproximadamente el año 2380 A. C. en el antiguo Egipto.

En la época de Hipócrates, hacia el año 400 A. C. se efectuaron amputaciones e intentos de prótesis y fabricaron pies artificiales. En 1517 Ambrosio Pare, fabrica miembros artificiales y en el año 1601, se aprueba una ley de ayuda al pobre en Inglaterra, que pretende declarar ilegal la mendicidad, en el cual clasifica a las personas dependientes y presta asistencia a la persona con discapacidad pobre.

San Vicente de Paúl, funda una institución para niños con discapacidad en 1633. A principios del Siglo XVIII, el médico John Hunter, realiza un estudio con base en la reeducación de los músculos para lograr la rehabilitación física. En Francia, Nicolás

---

<sup>4</sup> *Ibíd.* Pág. 18.



André, publica en 1714 su libro Ortopedia, y en cuanto a la rehabilitación psiquiátrica a finales de este Siglo, en 1781, Phillipe Pinel, cura enfermos mentales por procedimientos psiquiátricos, brindándoles terapia ocupacional y recreativa.

Posteriormente, con las consecuencias trágicas de las guerras, el número de personas con discapacidad aumenta en las naciones con pugna. De ahí las necesidades de crear instituciones propias para su rehabilitación.

A raíz de la Primera Guerra Mundial, en Estados Unidos de Norteamérica, la *Soldier's Rehabilitation Act* (Ley de Rehabilitación de los Soldados) de 1918, proporcionaba un servicio de rehabilitación a los veteranos inhabilitados. La Federal Vocational Rehabilitation Act de 1920 proporcionaba fondos para los civiles con discapacidad. En 1919 se creó la revista *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation* siendo el organismo de divulgación oficial del American Congreso of Rehabilitation Medicine formado en 1923, convirtiéndose en el primer texto general sobre rehabilitación. Métodos de tratamiento y minusvalía en general fueron escritos en 1914 por el Doctor Frank H. Krusen.

La Asamblea General de las Naciones Unidas creó en 1948 la fundación para la promoción y protección de los derechos humanos. El Artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos sostiene que toda persona tiene derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdidas de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.



Los mayores cambios en el tema de la discapacidad vinieron en medio de los movimientos por los derechos civiles de la década de 1960. A medida que la raza afroamericana, las mujeres y otras minorías sociales adquirían conciencia política, también lo hicieron las personas que contaban con algún tipo de discapacidad.

Un momento clave en la historia del movimiento de las personas con discapacidad podría haber sido la admisión de Ed Roberts en la Universidad de California en Berkeley, en 1962. Paralizado desde el cuello hacia abajo debido a que había sufrido poliomielitis cuando era niño, Ed Roberts superó la oposición a ser admitido, y lo alojaron en el hospital de la universidad. El título de un periódico local proclamó: Lisiado desvalido asiste a clases en la Universidad de California.

En un período breve, varios otros hombres y mujeres con discapacidades también se incorporaron a la universidad. Auto denominándose los tetrapléjicos rodantes, se unían para luchar por servicios mejores y permiso para vivir independientemente, en vez de hacerlo en el hospital. Con un subsidio de la oficina federal de educación, crearon el programa para estudiantes con discapacidades físicas, el primero de su clase en una universidad. Fue, en efecto, el comienzo del movimiento para que les permitieran vivir independientemente.

Otros instrumentos de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que consiste en un tratado multilateral general que reconoce derechos civiles y políticos y establece mecanismos para su protección y garantía, asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es un

tratado multilateral que compromete a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluidos los derechos laborales, a una vida digna, derechos a la salud, la educación, y un nivel de vida adecuado, ambos entraron en vigor en 1966 y establecieron más principios contra la discriminación.

En conjunto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales constituyen el código internacional más completo de disposiciones legales vinculantes en el ámbito de los derechos humanos, en virtud que complementan lo dispuesto en la Declaración Universal y los tres instrumentos juntos conforman lo que se conoce como la Carta Internacional de Derechos Humanos.

## 1.2. Definiciones

“Las discapacidad es un trastorno que se define en función de cómo afecta la vida de una persona. Algunos ejemplos de discapacidad son las dificultades para ver, hablar u oír normalmente, para moverse o subir escaleras, para agarrar o alcanzar un objeto para bañarse, comer o ir al servicio”.<sup>5</sup>

La discapacidad significa restricción o falta debida a una deficiencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano.

---

<sup>5</sup> Bordallo, José. **Abriendo la puerta al camino de la igualdad y oportunidad**. Pág. 38.

Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resulta de una deficiencia.

“La discapacidad significa restricción o falta de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia. Las discapacidades son trastornos que se definen en función de cómo afectan la vida de una persona”.<sup>6</sup>

Es aquella limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades y que puede estar provocada por una deficiencia física o psíquica. La discapacidad es una problemática que puede afectar al individuo desde su nacimiento y en cualquier etapa de su vida sin importar el género, edad, raza, religión, costumbres, tradiciones, profesiones u oficio, en virtud, que puede nacer con ella, como puede ser el caso de aquellos que nacen con la enfermedad denominada síndrome de down o bien aparecer durante un determinado momento de la vida como consecuencia de algún accidente o afección.

Por ejemplo, un individuo que sufre un accidente automovilístico y como consecuencia de este trauma sus piernas sufren una parálisis, situación que le provocará una discapacidad motora que antes no presentaba y, por lo tanto, en la sociedad era considerado como una persona normal por el solo hecho de no ser discapacitado.

---

<sup>6</sup> Amésquita de Almeida, Josefina. **Las personas discapacitadas, sus obligaciones y sus derechos.** Pág. 25.



El origen de una discapacidad suele ser algún trastorno en las facultades físicas o mentales. Una discapacidad es una condición que hace que una persona sea considerada como discapacitada. Esto quiere decir, que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes en el menor tiempo posible, así como también las actividades que requieren el uso del sentido del tacto, olfato, vista, gusto u oído para lo cual se verán limitados respecto al resto de los individuos.

### **1.3. Clasificación**

- a. Discapacidad física
- b. Discapacidad mental o sensorial
- c. Discapacidad congénita o adquirida
- d. Discapacidad psíquica

#### **1.3.1. Física**

“La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas”.<sup>7</sup>

Algunas personas podrán tener dificultades para hablar, para andar, para ver, para usar las manos u otras partes del cuerpo o para controlar sus movimientos.

---

<sup>7</sup> <http://www.tele-centros.org/discapacitados/secao> (consultado: 15 de julio de 2017)

Según la causa de la discapacidad física, la parte neurológica también puede afectarse; en estos casos, decimos que hay una deficiencia neuro-motora. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del ser humano o dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes.

Al intentar definir cualquier tipo de discapacidad, es necesario enfocar también las aptitudes que esta persona posee, en vez de enfatizar solamente lo que ella no puede hacer o tiene dificultad de hacer sola.

### **1.3.2. Mental o sensorial**

Según la definición adoptada por la Asociación Americana de Discapacidad Mental, AAMR (*American Association of Mental Retardation* - Asociación Americana de Discapacidad Mental), la discapacidad mental es una función intelectual significativamente por debajo del promedio, que coexiste con limitaciones relativas a dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, autocuidado, habilidades sociales, participación familiar y comunitaria, autonomía, salud y seguridad, funcionalidad académica, de ocio y trabajo. Se manifiesta antes de los dieciocho años de edad.

A pesar de los avances recientes de la medicina, todavía, establecer con claridad la causa de la discapacidad de una persona, pero se pueden señalar tres factores:



- a. Prenatales (que inciden desde la concepción del ser humano hasta el inicio del trabajo de parto).
- b. Perinatales (que actúan desde el inicio del trabajo de parto hasta el trigésimo día de vida del bebé).
- c. Posnatales (que actúan desde el trigésimo día de vida del bebé hasta el final de la adolescencia).

Son ejemplos de factores prenatales la desnutrición materna, la mala asistencia médica a la gestante, la presencia de enfermedades infecciosas como sífilis, rubéola y toxoplasmosis en la madre, cuyos efectos colaterales de medicamentos teratogénicos (o sea, que afectan la estructura y el desarrollo de la anatomía del bebé), alteraciones cromosómicas, como el síndrome de Martín Bell y el síndrome de Down y las alteraciones en el metabolismo como la fenilcetonuria, el síndrome de Williams y la esclerosis tuberosa.

Entre los factores perinatales de la discapacidad mental se cuentan los traumas de parto, la oxigenación cerebral insuficiente, la condición de prematuro y la incompatibilidad sanguínea entre madre e hijo debido a la presencia del factor Rhesus (RH) en solamente uno de los padres, que consiste en una proteína heredada que se encuentra en la superficie de los glóbulos rojos. Desnutrición, deshidratación grave, carencia de estimulación global e infecciones como las meningo-encefalitis y el sarampión están entre las causas posnatales de esa discapacidad. Otros factores son el envenenamiento por productos químicos con plomo y mercurio y la neurocisticercosis entre otros.

Sin embargo, numerosos factores emocionales, alteraciones en las actividades nerviosas, disturbios de aprendizaje, alteraciones específicas de lenguaje o dislexia, psicosis, bajo nivel socio económico o cultural, además de la carencia de estímulos pueden explicar la imposibilidad de ajuste social adecuado en una persona sin que necesariamente exista una discapacidad mental.

Existe diferencia entre discapacidad mental y enfermedad mental ya que el portador de discapacidad mental no tiene alterada la percepción de sí mismo y de la realidad, siendo, por lo tanto, capaz de decidir lo que es mejor para él; en cambio cuando la percepción se encuentra alterada, la condición se denomina enfermedad mental originaria.

Es importante destacar que, en un promedio, de un 20% a un 30% de los discapacitados mentales presentan asociación con algún tipo de enfermedad mental, como el síndrome del pánico, la depresión y la esquizofrenia. Esas enfermedades perjudican, primariamente, otras áreas del cerebro que son la inteligencia, como, por ejemplo, la capacidad de concentración y la del humor.

### **1.3.3. Congénita o adquirida**

“Se refiere aquella discapacidad producto de enfermedades o lesiones que se desarrollan después del nacimiento”.<sup>8</sup> Dentro de este tipo de discapacidad se

---

<sup>8</sup> Janeway, Elizabeth. **El lugar de las personas discapacitadas en el mundo del hombre**. Pág. 34.

encuentran las anomalías congénitas estructurales, las cuales involucran alteraciones morfológicas, es decir, afectan algún tejido, órgano o conjunto de órganos del cuerpo.

#### **1.3.4. Psíquica**

Ésta en concreto es la que surge en un ser humano como consecuencia de que el mismo se encuentra sufriendo cuadros de esquizofrenia, trastorno bipolar o síndrome de asperger, entre otros. Todo ello trae consigo que aquel tenga dificultades a la hora de integrarse y de comportarse en el ámbito social.

En los últimos años, en cambio, la discapacidad comenzó a ser considerada a partir de una perspectiva de derechos humanos. El objetivo pasó a ser la integración de los discapacitados en la comunidad, lo cual dio inicio a partir de la idea de accesibilidad. Puesto que la accesibilidad contempla la adecuación de entornos y dispositivos para que las personas discapacitadas puedan usarlos con facilidad y de la misma manera que el resto de la población.

Para esto se necesitan considerar ciertos aspectos técnicos que reduzcan las barreras para quienes sufren de alguna discapacidad.

La discapacidad no significa imposibilidad, las personas con discapacidad también poseen capacidades con relación a ellas, los mismos están posibilitados para trabajar, por lo tanto, se le debe dar la oportunidad de optar a un trabajo digno y productivo, sin discriminación alguna debido a su condición.

Si bien existen normas jurídicas y programas gubernamentales que apoyan a las personas con discapacidad, es más importante la creación de una cultura de respeto y sensibilización de las necesidades de las personas con discapacidad, así como un trato digno y respetuoso hacia ellas; dicha cultura debe comenzar desde la infancia, en cada uno de los hogares y darle continuidad en los diferentes niveles de educación de las personas.

Creando una cultura arraigada de respeto y dignificación hacia quienes padecen alguna deficiencia, sería en gran medida la solución para que tanto la legislación, los programas gubernamentales y los esfuerzos de la sociedad civil en cuanto a las personas con discapacidad, surtan los efectos esperados y cumplan con su objetivo: como es la plena integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral dándoles un mejor futuro de manera personal como familiar.

#### **1.4. Incentivos económicos**

El estudio de los incentivos monetarios resulta ser un punto relevante en la motivación dentro de las organizaciones, pues es un aspecto de la situación presente en los empleados que permite conocer las necesidades en su diario vivir.

Algunos trabajadores pueden tener poca motivación en relación al desempeño de sus labores, por lo cual, pueden presentar poco interés en el rendimiento de sus quehaceres dentro de la institución; lo cual resulta perjudicial tanto para el empleado como a la institución, el trabajador pone en riesgo su empleo y se crea conflicto con su

patrono, como también puede traer consecuencias psicológicas negativas del ser humano, puesto que un trabajador motivado genera un beneficio tanto para el mismo como para la organización a la que pertenece pues comparten objetivos comunes que le permiten la productividad y buen desempeño dentro de la organización.

En las diferentes organizaciones del país, especialmente en las relacionadas con la iniciativa privada y administración pública, la aplicación de estrategias de motivación se ven generalmente influenciadas en la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores. En las instituciones del entorno laboral, el uso de políticas para la aplicación de incentivos monetarios se ve influenciada en el cumplimiento de las obligaciones de ley; las cuales limitan en gran parte la satisfacción de las necesidades de los trabajadores debido a la situación económica actual; lo que genera un grado de insatisfacción en los puestos de trabajo que los empleados desarrollan, lo que a su vez puede repercutir en el nivel de motivación laboral de los trabajadores.

Tanto hombres como mujeres en pequeñas, medianas y grandes empresas pueden verse sometidos a la desmotivación por falta de incentivos monetarios, situación que genera dificultad para solventar las necesidades económicas. Los incentivos además motivan a los empleados a sentirse bien con lo que realizan en sus actividades diarias y estos pueden ser también halagos y felicitaciones por las actividades efectuadas.

Lamentablemente en este país existen organizaciones que no incentivan a sus empleados por medio de bonos monetarios o incrementos de salarios justos. La motivación en el ámbito laboral es importante por lo que se hace necesario la



intermediación del encargado de la administración del personal para tomar en cuenta la importancia de los incentivos económicos que se deben establecer dentro de la institución para mejorar las condiciones laborales de los empleados que les permitan acrecentar su motivación laboral y por ende lograr la efectividad de la producción o prestación de servicios con eficacia y eficiencia en el menor tiempo posible.

La verdadera motivación en la vida de alguien consiste en convertir sus acciones cotidianas, sus tareas, en algo que sienta, que quiere y debe hacer, no por imposición.

Es por ello que el origen de los incentivos económicos proporciona estándares objetivos del desempeño laboral mediante los cuales la productividad de un trabajador puede ser cuantificada a través de los resultados presentados por éste durante el tiempo de trabajo efectivo, que según el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, consiste en el tiempo que el trabajador permanece bajo las órdenes del patrono; esto con el objeto de ser recompensado y obtener una motivación extra por su desempeño laboral y el esfuerzo realizado.

Siendo un motivo suficiente para el trabajador la realización de sus actividades, así como el sistema de compensación tales como el pago por hora, antigüedad o ambos. Por lo que es necesario considerar que en toda relación laboral exista la aplicación de incentivos monetarios y el posible efecto que genera en la motivación de los empleados que en la mayoría de los casos suele ser positivo. Por la importancia que tiene el valor de los incentivos en la motivación laboral de los trabajadores a continuación se presenta la opinión del mismo tema, tratado por otros autores.



### 1.4.1. Definición

“Un incentivo económico es todo pago que realiza una empresa a sus trabajadores, puede ser en forma de salarios, bonos, prestaciones sociales, oportunidades de progreso, entre otras”.<sup>9</sup>

Puede tratarse algo real como dinero o simbólico como una gratificación (la intención de dar u obtener una satisfacción). Un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

Usualmente se entiende por incentivo algo que va más allá del salario cotidiano, muchas empresas utilizan este sistema de recompensas con el objetivo de que sus empleados se motiven día a día a trabajar mejor. Para la economía, un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento. Por ejemplo: a un trabajador se le ofrece un incentivo de 200 dólares al mes si logra alcanzar una determinada cuota de venta. Un incentivo para una empresa podría ser el recorte de impuestos en caso de que contrate nuevos trabajadores.

La acción humana suele regirse por incentivos, muchos de los cuales existen a nivel inconsciente y brindan satisfacción y efecto positivo a quien lo recibe. El incentivo puede tratarse de la estimulación que se le otorga a un individuo por su buen

---

<sup>9</sup> De Ferrari, Francisco. **Derecho al trabajo**. Pág. 42.

desempeño en cualquier ámbito (laboral, afectivo, etc.) con la intención de que se esfuerce por mantenerlo. Se trata, por lo tanto, de una recompensa.

#### **1.4.2. Características**

Al hablar de compensaciones se incluyen los siguientes términos: salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios (servicio de comedor, planes de retiro privados, etc.) e incentivos (premios, gratificaciones, etc.)

“La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus”.<sup>10</sup> Es decir, la compensación es todo aquel pago, en metálico o en especie, con que la organización retribuye a quienes en ella trabajan.

Al considerar las empresas el sistema de compensaciones, lo hacen en términos costos/beneficios, esto es, cuando fija una remuneración o cuando establece un incentivo, espera un resultado de su inversión.

El hecho de que se hable de un sistema de compensaciones está originado en la hipótesis de que los niveles de contribución de las personas a los resultados de la organización son distintos.

---

<sup>10</sup> **Ibíd.** Pág. 43.

Es por ello que no se habla de un salario o compensación propio de cada empresa y válido para todos sus empleados.

Al admitir la existencia de diferencias respecto al impacto de cada puesto en los resultados globales, pueden diferenciarse las compensaciones por niveles y puestos. Se asume que un gerente puede ganar más que el portero porque impacta más con sus decisiones y actitudes sobre los resultados de la empresa.

Un nivel inadecuado de compensación puede afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los casos graves, el deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente, en virtud que se sienten frustrados y desmotivados porque consideran que no se valora el esfuerzo realizado. Además, el escaso interés que despierte una función compensada pobremente puede llevar a ausentismo y otras formas de protesta pasiva.

Los resultados de la falta de satisfacción también conducen a dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado y a pérdida de la rentabilidad y competitividad de la organización. Las características de los incentivos son de gran importancia ya que de esta manera se conoce cuáles son las funciones de los mismos.

Siendo las principales mencionar las siguientes:

- a. Beneficiar tanto al trabajador como a la empresa.
- b. Enfocar los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño.

- c. Proporcionar una motivación verdadera que produce importantes beneficios para empleado y organización.
- d. Los pagos de los incentivos son costos variables que se alcanzan con el logro de los resultados.
- e. La compensación de incentivos se relaciona directamente con el desempeño de operación.
- f. Los incentivos impulsan al trabajo en equipo cuando los pagos a las personas se basan en los resultados de equipo.
- g. Los incentivos son una forma de distribuir el éxito entre los responsables de generarlo.

### **1.4.3. Clasificación**

“Los incentivos son retribuciones económicas que se le pagan a los trabajadores cuya producción excede un estándar predeterminado”.<sup>11</sup> A finales de 1800 Frederick Taylor, popularizó el uso de los incentivos económicos.

En esa época ya se utilizaban sistemas primitivos de trabajo a destajo, pero en general eran ineficientes, se pagaba a los trabajadores una tarifa por cada pieza de trabajo que producían según cuotas establecidas de manera informal, con lo que el empleado producía lo suficiente para ganar un salario decente, porque en caso de que produjera más de la tarifa impuesta por parte de los patrones, les reducían el pago por pieza. Se vio la necesidad de un trabajo justo para un día, es decir, estándares de resultados que

---

<sup>11</sup> **Ibíd.** Pág. 72.

los patronos debían diseñar para cada puesto con base en un cuidadoso análisis científico y que no contraviniera lo ya establecido.

Además, encabezó el movimiento de la administración científica, un enfoque que destacaba la mejora de los métodos laborales mediante la observación y el análisis. Así mismo, popularizó los planes de incentivos. Los gerentes acostumbraban a utilizar dos términos como sinónimos de los planes de incentivos.

Sin embargo, aunque parezca confuso, algunos expertos incluyen los planes de incentivos individuales al referirse al término retribución variable. Los sistemas de compensación o sistemas de pagos e incentivos económicos son uno de los mecanismos más utilizados como estrategia motivacional básica por las organizaciones para remunerar los esfuerzos realizados por los miembros que lo conforman, en virtud que los salarios no son suficientes para satisfacer las necesidades fundamentales en una familia y, por lo tanto, los trabajadores requieren un ingreso extra. Para establecer los tipos de sistemas de compensación salario, incentivos y otras prestaciones, los criterios que se utilizan pueden ser el puesto de trabajo, las características de la persona, o su rendimiento.

- a. Sistema de compensaciones basado en el puesto de trabajo. El sistema y técnica empleados se denominan valoración de puestos y consiste en el análisis de puestos, que detecta y describe las características de cada uno de ellos a lo largo de un conjunto de dimensiones, como por ejemplo, las habilidades, responsabilidad, esfuerzo, condiciones físicas, entre otros; tras el cual se asigna el

valor económico a las dimensiones consideradas, según la importancia para la organización y se aplica a cada uno de los puestos para obtener la cuantía total. Al centrarse en las características de los puestos, comparados unos con otros, son independientes del rendimiento del individuo. Por ello, a pesar de lo frecuente de su uso puede disminuir la motivación para adquirir nuevas habilidades o para iniciar conductas innovadoras.

- b. Sistema de compensaciones basado en los méritos. Se centra en las características de las personas, como aptitudes, habilidades y destrezas y otros aspectos que sean valorados por la organización, como por ejemplo la capacidad de mando, iniciativa, colaboración, puntualidad, adaptación a otros puestos, versatilidad, entre otros. Se lleva a cabo mediante el juicio del superior, es más subjetivo, pero más motivante. Centrándose en las características, habilidades y otros méritos de las personas puede motivar el aprendizaje de nuevas habilidades y remunerar mejor a los más competentes. Ahora bien, se suele aplicar a puestos de administración o staff. Pero en ocasiones la valoración del mérito puede crear agravios comparativos e irregularidades en la valoración, sino es lo suficiente metódica, y afectar la satisfacción y el rendimiento.
- c. Sistema de compensaciones basado en el rendimiento. Es un programa de premios que se obtiene al relacionar el desempeño con la productividad como por ejemplo comisiones, destajos, horas extras, cantidades de dinero en metálico al final de año, entre otros. Es el sistema más motivante porque el sujeto lo cree, de su propio dominio, es decir, que mientras mayores sean los resultados que produzca, mayores serán los beneficios que reciban. Todos estos criterios tienen múltiples variantes y no se suelen utilizar de manera única, sino en combinación.

- d. Basados en unidades. Estos incentivos tienden a compensar al trabajador por el volumen de su rendimiento, algunas veces puede darse la variante de compensar por el exceso de producción que se haya tenido. En estudios de campo realizados se ha comprobado que el pago de incentivos por unidades producidas no aumenta la productividad a menos que exista un ambiente de competencia, es decir, que el incentivo económico dependerá de la cantidad de unidades producidas por los trabajadores.
- e. Bonos de producción. Son incentivos económicos que, junto a un salario fijo, se pagan a los empleados por aumentar el nivel de producción. La producción es definida como la fabricación o elaboración de un producto mediante el trabajo, en la cual aporta a la economía valor agregado por la creación y suministro de bienes y servicios. Una variante de este sistema estimula al empleado por sus ahorros de tiempo, o la combinación de incentivos sobre producción con los bonos y mejora la compensación que reciben por ahora, más incentivo por cada unidad producida.
- f. Comisiones. Suelen estar relacionadas básicamente con los puestos enfocados a ventas, el vendedor recibe un porcentaje de las ventas que realiza y la empresa con esta clase de incentivos de alguna manera aseguran el buen desempeño del vendedor.
- g. Curvas de madurez. Con estos incentivos los empleados son clasificados según su productividad y experiencia, se clasifican de una forma descendente, de un nivel superior, medio e inferior. En esta técnica los que sobresalen en un nivel superior reciben incentivos, con este tipo de incentivos la organización evita que los empleados busquen la oportunidad de un ascenso o un puesto de más alta jerarquía en otra empresa para aumentar sus ingresos.

- h. Incrementos por méritos. Constituyen aumentos en el nivel de la compensación, concedidos a cada persona de acuerdo con una evaluación de desempeño de las actividades que realiza dentro de la organización. Por lo común estos aumentos los decide el supervisor inmediato del empleado junto con los otros superiores. A pesar de que los aumentos por méritos estimulan el desempeño superior al promedio, en pocas ocasiones están vinculados con un estándar o nivel específico y pueden estar sometidos a factores subjetivos que conduzcan a situaciones poco justas.
- i. Compensación por experiencia y conocimientos. Los sistemas de compensación por conocimientos especializados son un estímulo para el empleado por medio del cual se le reconoce el esfuerzo que realiza para adquirir conocimientos o destrezas relacionados con el puesto que desempeña o de la empresa en general. Este tipo de incentivos se basa en lo que el empleado puede hacer por la empresa, ya que, si los trabajadores adquieren más conocimientos, se reduce la necesidad de contratar más personal y probablemente que disminuya la tasa de ausentismo y rotación de personal.

Para que un incentivo cumpla su objetivo y sea eficaz, debe de ser oportuno y específico, cuando la empresa obtiene el desempeño o resultado esperado por parte del trabajador, el incentivo se debe de otorgar con prontitud.

Los incentivos monetarios hacen siempre referencia al importe económico que percibe el profesional por su trabajo, existiendo diversos tipos pero los más sobresalientes son los siguientes:

- a. Sueldo: Punto básico de la remuneración. Corresponde al salario estándar que recibe un empleado a través de su nómina, normalmente de carácter mensual.
- b. Bonos: Es un tipo distinto de beneficio económico, que normalmente complementa al sueldo (primas anuales, planes de pensiones, préstamos en condiciones ventajosas, complementos de sueldos, bonificaciones, planes de pensiones, reembolso de servicios médicos o medicina), etc.
- c. Comisiones: Es el tipo de incentivos más habitual entre los comerciantes y vendedores. En este caso, el profesional recibe un porcentaje fijado previamente sobre cada producto vendido o servicio contratado por cada nuevo cliente.
- d. Incentivos por producción. Se conceden aumentos en función de una serie de logros de carácter cuantitativo, por lo general, por unidades de producción. Estos incentivos pueden ser individuales, por grupos o equipos o una combinación de ambos méritos: Algunas empresas conceden aumentos según el mérito (interés, valía, competencias) de cada empleado. Cabe reseñar que, para que realmente sean efectivos, los programas de incentivos diseñados por las empresas deben tener una serie de requisitos: combinar incentivos monetarios con no monetarios, ser claros, concretos y fáciles de entender por los trabajadores y también han de ser beneficiosos tanto para los trabajadores como para las empresas. Por último, tienen que resultar realmente motivadores para los empleados.

### **1.5. El trabajo y las personas discapacitadas**

El derecho de trabajo es el “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se

limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico”.<sup>12</sup>

Entre la discapacidad y el trabajo, pareciera que no existe relación, y esto pudiera pensarse en tiempos atrás, es decir, que una persona que era incapaz, o que adolecía de alguna incapacidad, no era competente para trabajar, y no era tomada en cuenta. Aun, en la actualidad, se considera a la población económicamente activa, la que trabaja, y dentro de ella, dista mucho determinar que sucede en el caso de las personas que sufren incapacidades y que pudiera ser que se encuentren aptas para desempeñarse en un puesto, pero que no son tomados en cuenta.

Lo que busca el patrono es el hecho de que cuente en su empresa con personal con incapacidades no le es muy rentable y de hecho no lo hace en la actualidad porque para él representa el modificar la infraestructura para su óptimo desempeño.

“Es deber del Estado garantizar, es una realidad incontrastable que el derecho al trabajo y el acceso al mismo de las personas con discapacidad es uno de los temas que mayor preocupación presenta a nivel inclusión social”.<sup>13</sup> En los últimos diez años aproximadamente, se puede apreciar un avance significativo, tanto en el ámbito internacional como nacional, en la responsabilidad social empresarial, pero teóricamente, específicamente vinculada con la diversidad de la contratación de trabajadores en el mercado laboral competitivo”

---

<sup>12</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

<sup>13</sup> Martínez Perez, José. **Discapacidad, evolución de conceptos**. Pág. 20.



El problema de las personas con capacidades diferentes continúa, pese a esos relativos avances que se han señalado anteriormente. El problema más grave, independientemente de que no se regule nada al respecto en el Código de Trabajo por ejemplo, es el hecho que frente a los requerimientos laborales de las personas con capacidades diferentes, se debe señalar como un nuevo problema por afrontar, que se suma a la falta de posibilidades de empleo, el hecho de que el pedido de personal con discapacidad, en la mayoría de los casos requiere que el mismo posea un perfil universitario, terciario o técnico.

Debe existir un compromiso por parte del sector público y la sociedad civil para que se creen los mecanismos adecuados para ampliar el mercado laboral para los trabajadores con discapacidad. Sin embargo, al contrario de lo que se debe hacer, se crea un círculo cerrado en el que las empresas no tienen ningún interés en contratar a personal con discapacidad, y en todo caso, las pocas entidades o instituciones que existen, solicitan personal con discapacidad idóneo y capacitado, pero las personas con discapacidad no logran acceder al nivel de estudios requerido debido a las barreras existentes en los sistemas educativos, que sería otro tema de analizar respecto a las pocas o nulas posibilidades que tienen las personas con capacidades diferentes en el tema de la educación formal y de la capacitación técnica.

Este es hoy el gran desafío que debe afrontar la sociedad guatemalteca ya que el problema de las personas con discapacidad va en aumento. Es necesario generar conciencia en ambos actores: en primer lugar, en la persona con discapacidad que muchas veces se abate fácilmente ante la idea de proseguir sus estudios, más allá del



nivel secundario, lo que le permitirá aspirar a mejores cargos laborales, y en segundo lugar que todas aquellas empresas que aún no han contemplado la posibilidad de contratar trabajadores con discapacidad entiendan que estas personas pueden resultar tan útiles como aquellas que no poseen ninguna discapacidad.



## CAPÍTULO II

### 2. Instituciones de atención a personas con discapacidad en el ámbito laboral

“Una institución es un sistema de índole social y cooperativa bajo imposiciones legales, que procuran ordenar y normalizar el comportamiento de un grupo de individuos y se originan con un fin humano y esa es la razón de su creación”.<sup>14</sup> Una institución es una organización con ciertos principios morales y académicos, que crea bases de solidez con la que mantiene un orden social y lo fundamenta a partir de la integración de miembros que practican las doctrinas en ella impartida, las cuales pueden ser de carácter benéfico, social o cultural; en el presente caso, las instituciones que se desarrollarán a continuación se encuentran enfocadas en brindar apoyo a las personas con discapacidad física en la sociedad guatemalteca.

#### 2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es la institución estatal 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 y busca ser un Ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión

<sup>14</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 648.



Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República de Guatemala del Decreto Número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en el Artículo 274 estableció: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social.

Su misión es ser una 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. Dentro de sus objetivos principales se encuentra dirigir y orientar la política laboral y social del país y hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo y previsión social.

Las funciones de dicha entidad 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. Es el encargado de definir el salario mínimo vigente en el país.
- b. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores 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. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.



- d. 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.
- e. 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.
- f. 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.
- g. 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.
- h. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i. 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. Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad**

Es un organismo público descentralizado del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, creado por Ley Número 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad. Tiene



como función promover el cumplimiento de los fines de la Ley Número 27050 y normas conexas, así como establecer las políticas multisectoriales nacionales sobre discapacidad a fin de contribuir en el proceso de integración social, económica y cultural de la persona con discapacidad.

El Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad tiene como misión ser el ente coordinador, asesor e impulsor que incide en la aplicación de políticas generales y de Estado, para asegurar el cumplimiento de derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad en Guatemala. Su visión consiste en ser el ente rector que garantice el cumplimiento de la normativa en materia de discapacidad, con sólida presencia en el territorio guatemalteco y con reconocimiento internacional. Sus principios están enfocados en los siguientes aspectos:

- 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 plena y efectiva 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 humana.
- e. La igualdad de oportunidades.
- f. La accesibilidad.
- g. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.



h. La igualdad entre hombre y la mujer.

La función de esta institución es la de proponer y elaborar proyectos y programas que permitan la implementación de políticas específicas sobre la integración de personas con discapacidad con intervención de los organismos nacionales, provinciales y municipales correspondientes y la participación de organizaciones privadas para discapacitados, participando en la elaboración de iniciativas destinadas a concretar los objetivos previstos y efectivizar acciones con el objeto de evaluar el cumplimiento de la Ley Número 22431 y medidas complementarias, proponiendo los instrumentos adicionales o correctivos que resulten necesarios para que se cumplan sus finalidades.

Gestionar la integración de fondos especiales con el fin de favorecer la integración de personas con discapacidad y estimular programas de investigación vinculadas con el área. Coordinar con las provincias y municipios la implementación de las políticas para las personas con discapacidad, en el ámbito del Consejo Federal de Discapacidad creado por la Ley Número 24657 de la ley mexicana. Participar, con carácter vinculante, en el análisis de las decisiones que se propongan en el comité coordinador de programas para personas con discapacidad en cumplimiento de las funciones asignadas por el Artículo tercero del Decreto Número 153-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.

Intervenir en todas aquellas acciones tendientes a asegurar la cobertura prestacional en prevención, asistencia y rehabilitación integral de las personas con discapacidad. Intervenir en la elaboración de planes y programas destinados a la formación y

perfeccionamiento de recursos humanos especializados en la asistencia a discapacitados. Programar, organizar y apoyar campañas permanentes de información, concientización y motivación comunitaria relacionadas con el problema de la discapacidad.

Sin embargo existe el Código de Trabajo y La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, además de que Guatemala ratificó en 1993, el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas; y las normas uniformes para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, (ONU 1993), y más recientemente el acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria de los acuerdos de paz, no existen políticas de capacitación, formación y promoción para el trabajo de las personas con discapacidad. La normativa específica también carece de artículos que regulen la protección al derecho de trabajo sin limitación alguna y que promuevan el derecho al trabajo a este sector de la población.

La labor y estrategias de las organizaciones privadas y de la sociedad civil, han sido insuficientes para mejorar la situación ocupacional y laboral de las personas con discapacidad. La accesibilidad de las personas con discapacidad al trabajo y otras actividades económicas, políticas y sociales, se ve limitada también por los obstáculos que encuentran en el entorno físico. Estas barreras impiden su accesibilidad también al mundo de la educación, la cultura y la vida social en general, creando verdaderas situaciones de discapacidad entre las personas que convergen en la vida y sociedad.



El gobierno ha compartido con las organizaciones para personas con discapacidad el compromiso de coadyuvar a que ellas y sus familias enfrenten las adversidades que les plantea una sociedad excluyente. El Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad, CONADI y la Agencia Japonesa de Cooperación Internacional, JICA, coinciden en que la atención especializada la brinda en un 82% las organizaciones e instituciones privadas y de la sociedad civil.

El estudio realizado por la Agencia Japonesa de Cooperación Internacional concluye en que hay una mayor concentración de población con discapacidad en el área rural que en el área urbana, siendo esta última en donde existe mayor cantidad de instituciones prestadoras de servicios especializados, principalmente en la ciudad de Guatemala y sus alrededores.

Aunque no es posible conocer con precisión acerca de la calidad de los servicios especializados para personas con discapacidad, los diagnósticos presentados por el Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad y la Agencia Japonesa de Cooperación Internacional, revelan que la mayoría de las instituciones no cuenta con procesos ni instrumentos de desarrollo institucional, entiéndase planes estratégicos, planes de formación etc. Esto implica que no hay estrategias y acciones de mediano y largo plazo que promuevan mejores oportunidades de integración y participación de este colectivo en la sociedad guatemalteca.

La baja autoestima, el abandono, la explotación de la propia condición de discapacidad, o de la persona, por parte de familiares o quienes les cuidan, es un fenómeno creciente,

y aunque no hay registro estadístico de cómo éste ha evolucionado, su magnitud puede percibirse a través de la presencia, cada vez mayor, de personas con discapacidad, apelando a la caridad pública, en las más concurridas calles y avenidas de las principales ciudades del país.

En general, la actitud social de las personas con discapacidad y sus familias responde a un enfoque paternalista y asistencialista. El gobierno, las organizaciones privadas y de la sociedad civil que les brindan atención de cualquier índole, tienen la obligación de proveerles de los servicios, apoyo y sostenimiento que requieren, con el mínimo esfuerzo por parte de ellas. Este enfoque también prevalece en las instituciones y organizaciones privadas del gobierno y de la sociedad civil.

Siendo finalmente su propósito coordinar, asesorar e implementar la política nacional en discapacidad para la integración e inclusión social de personas con discapacidad.

### **2.3. Diferencias y características de las instituciones del sector público y privado**

“Los términos sector público y sector privado son utilizados para describir los tipos principales de negocios y sectores industriales que existen en una economía dada. Aunque en ambos se pueden ofrecer servicios similares, las diferencias son numerosas siendo las principales la propiedad y el objetivo”.<sup>15</sup> La distinción más evidente entre

---

<sup>15</sup> Sandoval Villacorta, Francisco Abrahán. **El empleo y sub-empleo**. Pág. 27.

ambos es que las empresas o servicios del sector público son operadas por el gobierno y su propiedad es de titularidad pública, es decir, del Estado. Por su parte, el sector privado es dominado por personas físicas o jurídicas privadas.

“La organización o empresa no es propiedad de una corporación o un propietario privado, sino que es propiedad del estado o administración pública regional. Las organizaciones y empresas del sector privado, por el contrario, son propiedad de particulares y pueden responder a un consejo de administración, sociedad propietaria o a un propietario único. Los empleados del sector privado trabajan para la organización y a ellos les responden”.<sup>16</sup>

Las empresas y organizaciones del sector público tienden a centrarse en servicios, fundamentalmente de carácter social, reglamentados en leyes y decretos de los organismos de gobierno, ya sean nacionales o regionales. Entre los servicios más habituales podemos encontrar escuelas públicas, universidades, policía, bomberos o servicios de salud. Los sistemas de transporte público, mantenimiento de carreteras o el ejército también suelen estar dentro del sector público. Los cuales son entes que generan empleos dándole la oportunidad a la población para que puedan optar a ellos y prestar un servicio a la población guatemalteca.

Sin embargo, en las instituciones del sector privado no es así, ya que el sistema de ellos es más selectivo porque a pesar de que generan empleos son discriminadores porque no les dan oportunidad de empleo a aquellas personas que tienen discapacidad

---

<sup>16</sup> **Ibíd.** Pág. 32.

porque según su criterio, son personas que no generan ganancias sino más bien pérdidas y esto no le conviene al sector privado ya que ellos no son un sector que estén al servicio de la población guatemalteca; más bien su beneficio es internamente.

“Las organizaciones no gubernamentales se dedican a las personas con discapacidad física y su objetivo ha sido el de promover el derecho al trabajo de estas personas y su inclusión en la sociedad. Para poder desempeñar esta acción ha sido necesario desarrollar proyectos que favorezcan su autonomía e iniciativa a través de los centros de día, centros ocupacionales, centros de formación y centros especiales para el empleo. Realizan diferentes actividades que promueven la igualdad y la inclusión de estas personas en la sociedad, así como promueven la instalación y la mejora de accesos para discapacitados. Además del apoyo a la persona, las organizaciones dan apoyo a los familiares, mejorando su calidad de vida”.<sup>17</sup>

Las organizaciones luchan por una participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad y la eliminación de cualquier barrera que impida el desarrollo y el crecimiento profesional. Además, los voluntarios de estas organizaciones desempeñan actividades que promueven la inclusión, como visitas a museos, teatros, excursiones.

Además, este tipo de inclusión reside en todos, es decir, no es necesario pertenecer a una organización no gubernamental, por ejemplo, muchas empresas llevan planes de inclusión y contratan a personas discapacitadas para favorecer la igualdad.

---

<sup>17</sup> Cirillo, Stefano. **Personas discapacitadas maltratadas**. Pág. 31.

“Es indiscutible que el sector privado es el que actualmente goza de mayor estabilidad económica y por lo tanto, le corresponde brindar mayor apoyo respecto a esta problemática en la sociedad guatemalteca, a través de la creación de nuevas plazas con el objeto de generar oportunidades de empleos para personas con discapacidad física al garantizar el derecho fundamental de trabajo y de esta manera hacerlos sentir que son productivos, porque no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad, sino que contribuirán a mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo”.<sup>18</sup>

El tema de la inestabilidad laboral y la falta de empleo para personas con discapacidad física en el sector privado es un fenómeno que afecta no solo a Guatemala, sino que representa un paradigma mundial. Muchos denominan este hecho como el fin de la era del pleno empleo y el fin del empleo de por vida.

Si nos atenemos a los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite que el 80% o 90% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país y su desarrollo. De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda en reinsertar laboralmente a personas de este grupo.

“La situación actual del mercado de empleo hace muy difícil la integración de estas personas en empresas y la solución más lógica es promover la ocupación a través del

---

<sup>18</sup> **Ibíd.** Pág. 34.

autoempleo o de micro emprendimientos en forma de empresas autogestionarias, donde se generen incentivos económicos para estas empresas que las motiven a emplear personas con discapacidades físicas. Esto no será posible si no se muestran a la comunidad ejemplos de pequeñas empresas exitosas operadas por personas con discapacidad. El problema del desempleo de las personas con discapacidad es una crisis actual y son excepciones los casos en que estas personas por sí solas han logrado acceder al mundo de la producción”.<sup>19</sup>

Para ello es indudable que el sector privado se involucre en este tema y que los grupos de personas con discapacidad interesados en estas actividades sean apoyados en distintos aspectos que van desde la motivación e inducción, selección de casos, capacitación, formación, asistencia técnica administrativa y asistencia económica-financiera. Todos estos aspectos tienen importancia y debe insistirse que no todo se basa en los recursos económicos, que a veces pasan a ser secundarios.

Otro aspecto importante, es que se debe de promover el desarrollo económico y social, para que de esta manera se contribuya al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de las personas; asimismo propiciar la productividad y la competitividad empresarial implementando acciones de formación profesional y capacitación efectiva, innovadora, flexible, continua, competitiva, sostenible, integral, con igualdad de oportunidades para todas las poblaciones, especialmente las que se encuentran en desventaja social, como lo son las personas con discapacidad física quienes actualmente no se encuentran plenamente integradas a la sociedad.

---

<sup>19</sup> Sandoval Villacorta. **Op. Cit.** Pág. 29.



Se deben desarrollar acciones de investigación para la formación profesional y capacitación, dirigidas a la fuerza laboral, empresarial y sociedad civil, en especial a las poblaciones más desfavorecidas y que faculten a las personas con discapacidades físicas para el trabajo productivo, la continuación de estudios de nivel superior y la generación de empresas que promuevan el trabajo para todas aquellas personas con discapacidades físicas para que las mismas puedan generar ingresos suficientes para el sostenimiento de su hogar.

Sin embargo, el sector empleador, tanto público como privado, en su mayoría es renuente a la contratación de personas con discapacidad. En el caso del sector privado, es oportuno indicar que a pesar de que existen algunas normas e instituciones que velan por los derechos de estas personas, la mayoría de las empresas se niegan a la contratación de personas discapacitadas haciendo de esta problemática únicamente responsabilidad del sector público.

Los prejuicios subestimativos, si bien afectan todas las esferas de la vida social, en el campo de las relaciones económicas y de producción, se hacen más notorios y dramáticos.

Para que se puedan concretar cambios es necesario brindar información y concientizar a empresarios y empresarias en su entorno, tales como la sobreprotección familiar, las conductas paternalistas y los prejuicios de las personas que dan empleo por falta de información, que en relación a la integración en el ámbito laboral deben ser superadas y erradicadas.



Diversos estudios señalan que existen actividades específicamente determinadas para personas con discapacidad. Cada una trabaja según su formación o capacidad y luego se adapta el puesto a la persona, de acuerdo con las verificaciones realizadas por los equipos de profesionales de apoyo si las personas y las circunstancias del contexto laboral lo ameritan.

No obstante, y a modo de referencia, ya que hay diversos tipos de discapacidades, las personas con discapacidad física pueden preferir dedicarse más a trabajos de oficina, donde se requiera menor desplazamiento; las personas que presenten discapacidad psíquica quizá prefieran trabajos operativos y las personas con discapacidad sensorial indistintamente pueden optar por una u otra colocación y en perfecta coherencia con el modelo de autonomía y vida independiente.

Otro elemento que incide en la baja demanda de trabajadores con discapacidad física es la calidad de la oferta laboral. Aunque existen algunas personas con discapacidad, preparadas para ocupar puestos directivos, muchas veces se deben conformar con realizar actividades muy por debajo de sus capacidades reales; generalmente se les limita el acceso a mejores oportunidades en el sector productivo, en cambio se admite a personas con menor perfil de aptitud, por el hecho de ser “normales”, en una gestión desigual e injusta.

A lo cual llegamos a la conclusión que tanto el sector público como el privado debe de darle iguales oportunidades de trabajo a estas personas puesto que como se ha venido desarrollando el tema, las mismas demuestran que tienen mejores aptitudes y actitudes



frente al trabajo y que no se les debe denigrar por su condición física sino por el contrario se les debe de valorar por la capacidad que demuestran.





## CAPÍTULO III

### 3. Regulación legal en el ordenamiento jurídico guatemalteco

Es importante mencionar que actualmente en la sociedad guatemalteca no existe seguridad jurídica suficiente por parte del Estado para las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad, en virtud que la legislación laboral vigente es muy escasa y por ende no se cumple con lo regulado en el Artículo primero de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

La política nacional en discapacidad tiene el sustento jurídico en normativas nacionales e internacionales. Dentro del marco jurídico nacional, la política se sustenta en lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala; Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto 135-96; Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97; Ley de Desarrollo Social, Decreto 42- 2001; Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11 -2002; Código Municipal, Decreto 12-2002 y la Ley General de Descentralización, Decreto 14-2002. Además, se utilizarán leyes específicas como el Código de Salud, el Código de Trabajo y la Ley General de Educación, para sustentar los temas sectoriales.

En el plano internacional se utilizará como fundamento lo que establece el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional del Trabajo;



Readaptación Profesional y Empleo para Personas Inválidas; La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, aprobadas por la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas en 1993.

### **3.1. Constitución Política de la República de Guatemala**

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 53 Minusválidos. El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.

Se declara de interés nacional su interés 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.

Con relación a los derechos humanos, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 46 la preeminencia de las convenciones y tratados internacionales, aceptados y ratificados por Guatemala, sobre el derecho interno; así como todos aquellos artículos que proclaman los derechos básicos de las y los guatemaltecos, particularmente la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 literal m) la protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula los principios constitucionales fundamentales para la organización del Estado, la consecución de sus fines, pero con base a la misma se debe de dotar a la sociedad de leyes específicas para la regulación de diversas relaciones, derechos y condiciones de vida, situación que con respecto a las personas que sufren de alguna limitación y su derecho a laborar no existe legislación específica que respalde cada aspecto o situación en el ámbito laboral.

Como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala es obligación principal y le compete con exclusividad al Estado de Guatemala el garantizar la protección y desarrollo a los habitantes. Cuando se habla de habitantes, con base en el Artículo 4 del mismo cuerpo legal, se refiere a toda la población sin excepción, ni distinción alguna, ya sea de raza, sexo, estado o limitación física, entre otras.

Es aquí donde se establece que una persona con capacidades especiales tiene derecho a que el Estado le garantice protección y desarrollo como cualquier persona, y esto sólo se puede obtener a través de una normativa legal.

Como se puede apreciar, la Constitución Política de la República de Guatemala destaca la importancia de la promoción y fomento del trabajo de los minusválidos, para brindarles la oportunidad de alcanzar un desarrollo integral como persona, tal y como lo indica el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo indispensable ampliar la normativa en materia laboral, para una protección y regulación integral del trabajo de las personas con capacidades especiales, de la cual se hará referencia más adelante.



Otro punto que vale la pena mencionar, es que la Constitución Política de la República de Guatemala hace referencia a los minusválidos y no a las personas con capacidades especiales. Entre ambos términos existe una gran diferencia, toda vez que una persona con capacidad especial es aquella persona que tiene limitaciones al realizar las actividades que son catalogadas como normales, en cambio el término minusválido hace referencia a las desventajas que experimentan las personas con capacidades especiales y la forma en que éstas se adaptan a su entorno.

De acuerdo con la definición de minusválido que proporciona el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: Dícese de la persona incapacitada, por lesión congénita o adquirida, para ciertos trabajos movimientos, deportes, etc. Por lo tanto, se podría utilizar el término discapacitado en cuanto a su definición, pero persona con capacidades especiales sería el término más apropiado para no caer en algún tipo de discriminación, en vez de minusválido, ya que una persona con discapacidad o persona con capacidades especiales: Es toda persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales que, a pesar de sus diferencias, pueden salir adelante.

### **3.2. Ley de Atención a las Personas con Discapacidad**

El Decreto Número 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, crea el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, CONADI, con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en esta materia. Que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el deber del Estado, frente a sus habitantes, garantizando su protección y desarrollo al señalar que su fin

supremo es la realización del bien común. Por lo cual establece el fundamento legal, para la creación de las instancias jurídico-políticas que coadyuven el desarrollo integral de la persona con discapacidad.

Así como también establece en el Artículo 53, que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional la atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y la reincorporación integral a la sociedad y el crecimiento personal.

A través de servicios fundamentales de rehabilitación de las personas con discapacidad por medio de normas ordinarias y administrativas, las cuales están diseminadas en leyes dispersas que adolecen de un orden, de coordinación interinstitucional y multidisciplinario.

Que, con los tratados, convenios y conferencias internacionales, suscritos o ratificados por el Gobierno de la República de Guatemala, en las diversas áreas de la rehabilitación y derechos humanos, han recomendado la promoción, creación y apoyo de todos los esfuerzos en esta materia, para optimizar el uso de los recursos y acelerar los procesos de incorporación plena de la población con discapacidad a la sociedad y su entorno laboral.

Siendo de imperativa importancia la creación de un instrumento jurídico, marco de una moderna política nacional sobre la discapacidad, que se constituya en una herramienta



eficaz al servicio de las personas con discapacidad, sus padres y demás familia, para que puedan ejercer sus derechos humanos y crear las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas al eliminar cualquier forma de discriminación y garantizar a los habitantes de la República la seguridad jurídica y el desarrollo integral de la persona.

Siendo los objetivos de la presente ley establecidos en el Artículo 2 los siguientes:

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



### **3.3. Recomendación Número 168 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT)**

La Organización Internacional del Trabajo, trabaja desde hace muchos años por la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad al tomar en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad.

El principio de no discriminación cobra cada día mayor preeminencia ya que las cuestiones relativas a la discapacidad se consideran cuestiones de derechos humanos.

Los principales instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo relativos al derecho de las personas con discapacidad a tener un trabajo digno y a la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad son: el Convenio Número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y su Recomendación Número 168. El Convenio Número 159 ha sido ratificado por 80 países desde el mes de junio del año 2008.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por las Naciones Unidas en 2006, es un importante instrumento internacional que, junto con el Convenio Número 159 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y otras iniciativas regionales y nacionales e internacionales, contribuirá a mejorar las condiciones de vida y la situación de las personas con discapacidad en todo el mundo, tanto en la actualidad como en los próximos años.



El Artículo 27 sobre el trabajo y el empleo promoverá las oportunidades para que las personas con discapacidad puedan ganarse la vida y obtener un trabajo decente en el mercado laboral. La Convención entró en vigor el 3 de mayo de 2008 y al igual que el Convenio Número 159, es jurídicamente vinculante para todos los países que la ratifiquen.

Que, al aplicar las disposiciones de esta Recomendación, así como las de la Recomendación sobre la Adaptación y la Readaptación Profesional de los Inválidos, 1955, los miembros consideran que la expresión persona inválida se refiere a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo estén sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

La finalidad de la readaptación profesional, según se define en la segunda Recomendación, es la de permitir que una persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. Las medidas de readaptación profesional deberían quedar al alcance de todas las categorías de personas inválidas para garantizar cada uno de sus derechos.

Al planear y prestar servicios de readaptación profesional y de empleo de las personas inválidas, las mismas deberían utilizarse en todo lo posible y con las adaptaciones necesarias los servicios existentes de orientación y formación profesional, colocación, empleo y afines destinados a los trabajadores en general.

La readaptación profesional debería comenzar lo antes posible. Con este fin, los sistemas de asistencia sanitaria y otros organismos responsables de la readaptación médica y social deberían cooperar de manera regular con los órganos responsables de la readaptación profesional de todos los trabajadores.

Las personas inválidas deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales, al prestar asistencia a las personas inválidas en materia de readaptación profesional y empleo, tendría que respetarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores.

Las medidas positivas especiales destinadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberían considerarse discriminatorias respecto de estos últimos. Debiendo adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas inválidas que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general y que no exista discriminación de ámbito laboral.

Elaborar programas para la integración o reintegración de las personas inválidas en la vida activa y en la sociedad, tomándose en consideración todos los tipos de formación; que habrían de comprender, cuando sea necesario y conveniente, actividades de preparación profesional y formación modular, formación para las actividades de la vida cotidiana, cursos de alfabetización y formación en otras esferas que afectan a la readaptación profesional.



Que los servicios de readaptación profesional, tanto en las zonas urbanas como en las rurales y en comunidades apartadas, se deberían organizar y llevar, con la mayor participación posible de la colectividad, en particular de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las personas inválidas.

Es de mucho valor la participación de la colectividad en la organización de servicios de readaptación profesional para las personas inválidas con el propósito de facilitar medidas de información pública cuidadosamente elaboradas.

### **3.4. Derecho comparado**

El derecho comparado sirve como fuente de orientación para tomar en cuenta, en el presente caso concreto, los avances que en materia de acceso al trabajo para las personas con discapacidad se han dado en otros países.

Dentro de los países que ya tienen regulados los incentivos económicos encontramos: Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, el Principado de Andorra, la República Dominicana y Uruguay ofrecen incentivos a las empresas privadas que contraten personas con discapacidad, que comprenden desde desgravaciones fiscales y bonificaciones en las cuotas a la seguridad social hasta subvenciones por cada persona contratada y ayudada a fondo perdido o créditos especiales para la financiación de actuaciones de adaptación de puestos de trabajo y de eliminación de barreras en el lugar de trabajo. Por lo tanto, esta práctica es de beneficio mutuo tanto para la institución del sector

privado que contrata una persona con discapacidad, así como para la persona con discapacidad quien obtiene un empleo.

El sustento para la implementación, ejecución, monitoreo y evaluación descentralizada y desconcentrada de la política nacional en discapacidad se encuentra en las llamadas leyes de participación ciudadana, que regulan la participación y vinculación de la comunidad organizada, las municipalidades, la sociedad civil y la institucionalidad pública al tiempo que proporcionan criterios funcionales y conceptos de ejecución política que se enmarcan en la visión de un Estado moderno que asigna responsabilidades y espacios importantes de participación a la sociedad civil. Es decir, que el marco legal guatemalteco permite la estrategia de impulsar la política social en discapacidad a través de los consejos departamentales, municipales y comunitarios de desarrollo urbano y rural, en combinación con las otras leyes de desarrollo y participación ciudadana.

En el derecho mexicano las legislaciones son consideradas como ultra protectoras del trabajador, porque velan para que el régimen laboral del país sea organizado conforme a principios de justicia social. No obstante, en el tema de la contratación de personas con discapacidades, esto se ve un poco limitado.

Aunque la tendencia prevalente en nuestro continente transita fervorosamente por la corriente flexibilizadora; son tres en realidad las tendencias que podemos detectar en América Latina: países con fuerte inclinación a la flexibilización; marcadamente Argentina, Colombia, Perú, en alguna medida Panamá; países de tendencia

moderadamente opuesta: Venezuela, República Dominicana y un país que está en la reforma de la reforma, o sea en la contrarreforma: Chile.

Tendencia en Argentina, en Perú, en Colombia, en Panamá puede ser distinto el énfasis o la profundidad, pero hay total coincidencia en las soluciones. Así como los neoliberales hablan de la mano invisible del mercado para regular la economía, una misma mano invisible parecería haber escrito los textos legales que plasman la reforma en todos estos países.

Su contenido pasa por facilitar abiertamente la contratación temporal, a plazo fijo o para obra determinada, al tiempo de permitir formas más directas y expeditivas para el término de la relación laboral por iniciativa patronal. Es decir, afectación bipolar de la estabilidad: la estabilidad de ingreso por vía de la multiplicidad de los contratos temporales y la estabilidad de salida por vía de la facilitación del despido, todo lo cual se traduce en una masiva precarización de los empleos para las personas con alguna discapacidad.

Sin embargo, antes de ello se debe recalcar también que el derecho laboral de las personas con discapacidad no solo ha cobrado importancia a nivel nacional pues la Organización de las Naciones Unidas por medio del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha manifestado en múltiples ocasiones su preocupación por el desempleo, obstáculos y contextos discriminatorios en el trabajo que enfrentan las personas con discapacidad en distintas partes del mundo y las cuales no han podido erradicar a pesar de sus esfuerzos.

De esta manera, se evidencia la actual preocupación por procurar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, pues el trabajo en virtud de su naturaleza genuina es una actividad vital para el desarrollo de la persona humana.

Debido a tal relevancia, en los párrafos siguientes se expondrán los diferentes estándares nacionales e internacionales en materia de protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, para concluir con el análisis de las implicancias laborales.

Se analiza el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo por parte de las personas con discapacidad. Con relación a este punto, la nueva Ley General de Personas con Discapacidad de México establece en el Artículo 49 una cuota de empleo según la cual todas las entidades públicas se encuentran obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, mientras que los empleadores del sector privado con más de 50 trabajadores deben tener al menos el 3% de empleados con discapacidad en su planilla.

Esta constituye una de las principales medidas para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado. Si bien, a nivel supranacional no se menciona expresamente las cuotas de empleo hay divergencia de opiniones en las organizaciones internacionales de la discapacidad sobre su uso, parece fuera de toda duda, como bien afirman Monzón P., Tromel S. y Soto J., que las cuotas de empleo en el sector público y privado no contradicen ni la letra ni el espíritu de las personas de querer superarse y ser útil para la sociedad.



Esto confirma que, en relación a los derechos laborales de las personas con discapacidad en el ámbito público, no debe exigirse como premisa que la persona demuestre qué es lo que puede hacer o no; sino que es el Estado el que debe evaluar cuáles son las medidas que ha de implementar para que las personas con discapacidad puedan acceder, al igual que todos y todas, a los diversos ámbitos de la vida social, entre los que, por supuesto, se encuentran los diferentes espacios de la función pública. Vemos entonces la importancia que resulta a nivel supranacional y a nivel nacional garantizar a todas las personas con discapacidad el poder postular a un cargo público y, de la misma forma, llevar esta garantía al terreno del sector privado.

Una buena iniciativa para este fin es, como se ha plasmado, las cuotas de empleo que la nueva Ley General de Personas con Discapacidad mexicana prevé como obligación general en el acceso al empleo para las personas con discapacidad y que el comité de los derechos de las personas con discapacidad ha tomado como una práctica legislativa positiva en diversos informes.

Por lo tanto, es menester fortalecer y actualizar la legislación vigente en Guatemala para combatir la lucha y erradicar la discriminación en la sociedad guatemalteca con la creación de diversos empleos de acuerdo a la condición en que se encuentre la persona con discapacidad física. Además, con la creación de incentivos económicos el beneficio también será a favor del patrono para que no se vea en la obligación de contratar a una persona con discapacidad sino considerar que el beneficio será mutuo.



## CAPÍTULO IV

### **4. Regular en la legislación laboral vigente, que permita la creación de incentivos económicos en beneficio de empleadores del sector privado, promoviendo la contratación de personal con discapacidad física en la sociedad guatemalteca**

Dentro de esta problemática existe un porcentaje bastante elevado de personas con discapacidad física, la cual además de problemas de desempleo, son víctimas de discriminación y rechazo por la poca cultura que existe en el país de insertar en el campo laboral a personas discapacitadas, en virtud que forman parte de los grupos especiales de vulnerabilidad. Los grupos vulnerables son aquellos grupos que por sus condiciones sociales, económicas, culturales o psicológicas pueden sufrir maltratos contra sus derechos humanos.

“El concepto de vulnerabilidad se aplica a aquellos sectores o grupos de la población que por su condición de edad, sexo, estado civil y origen étnico se encuentran en condición de riesgo que les impide incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar”.<sup>20</sup>

No obstante, en el ordenamiento jurídico guatemalteco, la Constitución Política de la República de Guatemala, promulga que en Guatemala todos los seres humanos somos iguales en derechos y obligaciones, además que la Organización Internacional del

<sup>20</sup> Trujol y Serra, Antonio. **Los derechos humanos**. Pág. 12.

Trabajo (OIT), también señala que las personas discapacitadas deben tener acceso y oportunidad en el campo laboral con las mismas condiciones que el resto de los trabajadores. Sin embargo, es importante mencionar que en la actualidad las diferentes leyes creadas por el Estado de Guatemala en beneficio a las personas con discapacidad no se cumplen debido a la falta de cultura y la ausencia de los valores humanos que impiden la libre convivencia en la sociedad porque ejecutan acciones que trascienden más allá de las culturas.

Actualmente en el campo del derecho no existe ninguna investigación que aborde este problema por lo que desde ya se considera que constituirá un importante aporte de análisis y reflexión. Así también es importante el estudio de la población con discapacidad física y su inserción en el campo laboral con la finalidad de promover la atención del Estado de Guatemala para facilitar la creación de fuentes de trabajo de acuerdo con su profesión en igualdad de circunstancia y oportunidades.

A menudo existen múltiples barreras u obstáculos que pueden dificultar extremadamente el desempeño de las personas con discapacidad física siendo las barreras más destacadas la actitud y política. Respecto a la barrera de la actitud se incluyen los estereotipos, en los cuales las personas aparentemente normales asumen que la calidad de vida de las personas con discapacidad física es mala y que no están sanos debido a sus deficiencias, por lo que surgen estigmas sociales que consisten en la desaprobación social severa de las características o creencias de carácter personal que son percibidas como contrarias a las normas culturales establecidas y los prejuicios.



“La barrera política está ligada a la falta de concientización o a no hacer cumplir las leyes y regulaciones existentes que exigen que los programas y las actividades sean accesibles a las personas con discapacidades físicas, como por ejemplo la negación al empleo digno, el acceso a programas, servicios, beneficios o las oportunidades de participar como resultado de las barreras físicas”.<sup>21</sup>

La pobreza es la situación en que la falta de medios económicos impide satisfacer necesidades físicas y psíquicas básicas de una vida digna, esta también es una de las causales que agrava la capacidad de vida de los discapacitados. Porque ella ocasiona, entre otras cosas una inadecuada nutrición que repercute como consecuencia en el estado de salud, carencia de instrumental técnico, malas condiciones de vida en general, escaso conocimiento para el buen manejo del discapacitado y un ambiente que lleva al conflicto, la violencia y el maltrato intrafamiliar.

La necesidad de proporcionar ayuda a las personas con discapacidad significa muchas veces que otro familiar, principalmente una mujer, quien ejerce el rol de madre no pueda dejar el hogar para trabajar y contribuir al ingreso familiar.

“Un aspecto de relevancia en la vida de las personas con discapacidad física es la falta de educación y capacitación que consiste en la formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen. Asimismo, respecto a la capacitación en las personas con discapacidad física, es una herramienta útil y clave

---

<sup>21</sup> Peces Barba, Gregorio. **Derechos fundamentales**. Pág. 14.



para el desarrollo personal y laboral, ya que permite descubrir habilidades desconocidas, promover cambios de actitud positiva, aumentar la motivación y el compromiso en el trabajo al aumentar la autoestima”.<sup>22</sup>

Debido a que siempre se las ha excluido de la educación y la capacitación, la mayoría de las personas con discapacidad física no han tenido la oportunidad de desarrollar destrezas para participar activamente en la economía ya sea en la producción, distribución y consumo de bienes y servicios, y, por lo tanto, han sido enviadas a escuelas especiales que brindan apoyo en cuanto a terapias de lenguaje, fisioterapia y psicología con el fin de lograr su superación y auto desarrollo individual e independiente.

Las personas con discapacidad física también son mantenidas en sus hogares bajo el cuidado y supervisión de algún familiar porque no son aceptados en los centros educativos o les niegan un trabajo digno.

Cabe mencionar que tampoco han existido facilidades para su participación en las escuelas de primaria y secundaria y en la educación comunitaria no formal. Resultado de ello es un limitado desarrollo como recurso humano y la reiterada percepción de que las personas con discapacidad, por definición, suponen una carga para la sociedad en vez de hacer una contribución.

Esta situación surge en la sociedad guatemalteca porque debido a la discriminación existente en el país, actualmente muchas personas toman en cuenta la apariencia

---

<sup>22</sup> Oficina Nacional de Personas Discapacitadas. **ONAM**. Pág. 9.



física, que es la forma en que la ven y perciben otros individuos y consideran que una persona con discapacidad no tiene la capacidad para realizar un trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y efectividad y, asimismo, gozar de un salario equitativamente remunerado que una persona que es considerada aparentemente normal por el simple hecho de no adolecer algún tipo de discapacidad. Es importante mencionar que, en la actualidad, existen muchas personas con discapacidad física que tienen el deseo de superarse y salir adelante por lo que deciden continuar con sus estudios universitarios porque su nivel de intelecto es elevado y su finalidad es obtener una mejor oportunidad laboral, en virtud que el trabajo no es únicamente un derecho de la persona sino también una obligación social.

En efecto, la regulación legal de las políticas del Estado de Guatemala, en cuanto a personas con discapacidad se refieren, quedan contenidas en el Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad; sin embargo, esta ley se denota insuficiente, al punto en que el mismo Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, han sugerido ya una serie de reformas a la misma, que van desde el objeto a la cual debe referirse dicha ley, así como a las definiciones. A criterio personal, no es la atención al discapacitado lo que queda contenido en la ley, en el Decreto en mención, sino más bien un aspecto orgánico del funcionamiento de los distintos componentes del problema, sin embargo, una política específica al respecto se encuentra muy corta.

Se debe por otro lado establecer no solo como política general del Estado, sino también como una forma de concebir la atención a las mismas, en el sentido incluso de que se

debe salir al paso de la discriminación, es decir, ese trato diferente y perjudicial o toda acción u omisión que produce desigualdades en cuanto al discapacitado. Las personas con discapacidad física no cuentan actualmente con un reglamento en el cual se dé plena facultad al Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, ni siquiera se cuenta con un Artículo que prevea la discriminación o por otro lado fortalezca la igualdad que deben gozar aquellas personas que padecen cierta discapacidad, pero la misma no es lo suficientemente limitativa como para establecer su incapacidad legal.

Esta problemática hace de suma importancia que se creen incentivos económicos en beneficio a empleadores del sector privado, que promuevan la contratación de personal con discapacidad física en la sociedad guatemalteca, cuyo objeto principal es combatir la marginación y discriminación que estos padecen. Considero que esta metodología al ser analizada a profundidad resulta de gran beneficio en cuanto a su implementación y practica dentro de las instituciones del sector privado porque tanto patrono como trabajador saldrían beneficiados.

A lo cual ya existen algunos incentivos públicos destinados a facilitar a las empresas la contratación de personas con discapacidad y en consecuencia, reforzar la participación de estos trabajadores en el mercado laboral. Junto a los incentivos y a las empresas, hay también beneficios para los trabajadores con discapacidad y programas de capacitación laboral. Los incentivos orientados para emprendedores y microempresas, cuyo propósito es apoyar el inicio, ampliación o desarrollo de un negocio, abriéndoles la posibilidad de iniciar la contratación de personas con discapacidad.

Un incentivo económico es todo pago que realiza una empresa a sus trabajadores, puede ser en forma de salarios, bonos, prestaciones sociales, oportunidades de progreso, entre otras. El propósito de estos incentivos es motivar a los trabajadores a cumplir con sus objetivos y destacar en su labor en períodos determinados. Usualmente se entiende por incentivo algo que va más allá del salario cotidiano, muchas empresas utilizan este sistema de recompensas con el objetivo de que sus empleados se motiven día a día a trabajar mejor.

La formación, la orientación y el apoyo en el empleo, la promoción de la iniciativa empresarial, la lucha contra la discriminación, la eliminación de barreras físicas y de comunicación o el cumplimiento de la normativa laboral, son áreas clave en las que debemos incidir para alcanzar la plena integración de las personas con discapacidad en el entorno socio laboral.

Las medidas para favorecer la inclusión laboral pasan necesariamente por la mejora en el nivel de formación de los trabajadores, por la sensibilización de los empresarios en cuanto a la necesidad social de incorporar trabajadores con discapacidad física a sus empresas y por la creación de canales de conexión entre la empresa y el trabajador con discapacidad, en la consideración de que el conocimiento mutuo será la vía que favorezca finalmente la aceptación y consecuentemente el acceso al empleo en condiciones de igualdad.

La presente investigación reúne la información actualizada sobre incentivos laborales y fiscales establecidos para favorecer la contratación de personas con discapacidad,



incluyendo los relativos al empleo autónomo, pretende ser el citado canal de comunicación entre el trabajador con discapacidad que busca empleo y el empresario que necesita un trabajador para un puesto de trabajo garantizando cada uno de sus derechos.

La integración por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en el desarrollo de sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus grupos de interés o interlocutores viene siendo denominada como responsabilidad social corporativa o responsabilidad social empresarial. El propósito es divulgar en las empresas las ventajas de integrar en sus equipos a profesionales con discapacidad física y sensibilizar sobre la necesidad social de la contratación en el objetivo más amplio de la integración y la cohesión social que beneficia e incentiva a todos los trabajadores.

Con este planteamiento se recopilan los incentivos existentes al contratar a trabajadores con discapacidad física en el supuesto de contratos indefinidos ordinarios, contratos temporales de fomento de empleo, contratos para la formación, contratos en prácticas o de interinidad, ayudas a la creación de enclaves laborales, al fomento de la contratación indefinida, a la integración en cooperativas y sociedades laborales, al empleo autónomo y a la contratación en centros especializados de empleo.

Esta información básica de los incentivos destina el futuro de los trabajadores, con la cual se crea un beneficio al momento de contratar a personas con discapacidad física, información que es de mucha importancia para llevar un control estadístico.



Tras seis años de andadura y más de 80,000 personas con discapacidad beneficiadas, el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación cofinanciado por los Fondos Estructurales se ha consolidado como una herramienta básica para promover la empleabilidad y mejorar la creación de más y mejor empleo de las personas con discapacidad. En el marco de este programa y en pro de la plena integración laboral y social de las personas con discapacidad.

Sobre los incentivos laborales y fiscales que la legislación existente establece para la contratación de personas con discapacidad, incluyendo los relativos al empleo autónomo de las personas con discapacidad. El objetivo es que el entorno empresarial guatemalteco conozca las ventajas que supone integrar en sus equipos a profesionales de nuestro colectivo y que, además, tome mayor conciencia de lo importante que es potenciar su empleo para conseguir el nivel de competitividad y de cohesión social.

Tal y como recoge la legislación guatemalteca vigente, los empresarios pueden disfrutar de incentivos al contratar a trabajadores con discapacidad en el supuesto de contratos indefinidos ordinarios, contratos temporales de fomento de empleo, contratos para la formación, contratos en prácticas o de interinidad. En ese mismo sentido, se recogen también ayudas a la creación de enclaves laborales, al fomento de la contratación indefinida, a la integración en cooperativas y sociedades laborales o a la contratación en centros especializados de empleo.

Adicionalmente, las partes contratantes podrán beneficiarse de deducciones de carácter fiscal cuando incurran en gastos de formación profesional o realicen actividades de



investigación y desarrollo, así como cuando creen puestos de trabajo o realicen aportaciones a patrimonios protegidos. Por último, se incluyen los incentivos al empleo autónomo de las personas con discapacidad como, por ejemplo, la reducción en el rendimiento neto de actividades económicas, subvenciones parciales de los intereses bancarios, también para las inversiones de capital fijo o bonificaciones de las cuotas a la seguridad social.

La construcción de una sociedad viva, moderna, cohesionada e integrada pasa por la superación de los desequilibrios económicos, territoriales y sociales. Es por ello que la adopción de medidas de inserción, realistas, pertinentes e innovadoras, dirigidas a los colectivos excluidos y en riesgo de exclusión es una tarea necesariamente compartida para lo que es vital la colaboración desde todos los ámbitos. La Fundación ONCE, cree que conferir la máxima difusión a estos incentivos incrementará su uso y, además, reafirmará el sentido que tiene establecer medidas de acción positiva para que la igualdad de oportunidades se instale en la sociedad de forma natural.

La inserción laboral es un derecho social mínimo que fundamenta la legislación del trabajo respecto a las personas con discapacidad y debe caminar en pro de la excelencia en la gestión y desarrollo de los recursos humanos; una vía estratégica que, a buen seguro, impulsará la creación de valor económico y social. Se exhorta a dar un paso más en la búsqueda de esta excelencia, siguiendo el ejemplo de grandes empresas y multinacionales que ya lo han hecho en otros países y el resultado ha sido positivo, en virtud que se aprovecha al máximo el recurso humano eficaz y eficiente, que en este caso es una persona con discapacidad física.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Según las Naciones Unidas la discapacidad es una condición que afecta el nivel de vida de un individuo o de un grupo. El término se usa para definir una deficiencia física o mental, como la discapacidad sensorial, cognitiva o intelectual, la enfermedad mental o varios tipos de enfermedades crónicas. De acuerdo con lo regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. Sin embargo, esta norma es vulnerada debido a que en la actualidad las personas con discapacidad física están sujetas a la discriminación y no gozan de las mismas oportunidades que el resto de la población, específicamente en lo relativo al derecho de trabajo, las oportunidades laborales son mínimas en cuanto a la contratación por parte de los patronos de instituciones del sector privado.

Esta investigación tuvo por objeto realizar el análisis a la normativa legal vigente en Guatemala, tomando en cuenta los aspectos doctrinarios, jurídicos y sociales, que permitan en el menor tiempo posible la creación de incentivos económicos.

Es recomendable el fortalecer al Estado de Guatemala para que se generen propuestas efectivas y viables en la creación de incentivos económicos, que permitan al sector privado invertir recursos de manera innovadora para la generación de puestos de trabajo, que beneficien directamente a las personas con discapacidad física dentro de la población guatemalteca.





## BIBLIOGRAFÍA

AMÉSQUITA DE ALMEIDA, Josefina. **Las personas discapacitadas, sus obligaciones y sus derechos.** Ed. AA, Bogotá, Colombia, 2002.

AGUADA DÍAZ, Antonio León. **Historia de las deficiencias.** 14ª ed.; Ed. Heliasta, España, 1996.

BARNES, Colin. **Las teorías de la discapacidad.** Ed. AA, Bogotá, Colombia, 2005.

BORDALLO, José. **Abriendo la puerta al camino de la igualdad y oportunidad.** Ed. Nacional. Madrid, España, 2011.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** 11 ed. (s.l.i.): Ed. Heliastas SRL, 1993

CIRILLO, Stefano. **Personas discapacitadas maltratadas.** Barcelona, España. Ed. Paidós, 1989

DE FERRARI, Francisco. **Derecho al trabajo.** Ediciones de Palma, 2ª ed.; Buenos Aires, Argentina, 1977.

DI NASSO, Patricia. **Mirada histórica de la discapacidad.** Fundación Cátedra Iberoamericana, Universitat de les Illes Balears, disponible en: [www.uib.es/catedra\\_iberamericana](http://www.uib.es/catedra_iberamericana), 2010.

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

[http:// www.tele-centros.org/discapacitados/secao](http://www.tele-centros.org/discapacitados/secao) (consultado: 15 de julio 2017)

JANEWAY, Elizabeth. **El lugar de las personas discapacitadas en el mundo del hombre.** 1ra. ed.; Ed. Extemporánea, S.A., México, D.F., 1973.



MARTÍNEZ PEREZ, José. **Discapacidad evolución de conceptos.** Facultad de medicina. 2009

Oficina Nacional de la Personas Discapacitadas **ONAM.** Tomo I. Guatemala 2005.

PECES BARBA, Gregorio. **Derechos fundamentales.** Ed. Latina Universitaria, Madrid, 1998.

SANDOVAL VILLACORTA, Francisco Abrahán. **El empleo y sub-empleo.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1987.

TRUYOL Y SERRA, Antonio. **Los derechos humanos.** 2da. ed.; Ed. Tecnos, Madrid España, 1997.

#### **Legislación:**

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

**Ley del Organismo Ejecutivo.** Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, 1997.

**Ley de Desarrollo Social.** Decreto 42-2001 del Congreso de la República de Guatemala, 2001.

**Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.** Decreto 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala, 2002.

**Código Municipal.** Decreto 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala, 2002.

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



**Recomendación Número 168 de la Organización Internacional de Trabajo OIT.**  
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

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