

**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, with a crown above his head. The figure is flanked by two columns. Above the figure are two castles and a lion rampant. The entire scene is enclosed within a circular border containing the Latin text "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CÆTERAS CONSPICUA CAROLINA".

**REGULACIÓN DE UNA CUOTA MÍNIMA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS  
CON CAPACIDADES DIFERENTES PARA EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

**KAREN MISHEL VALLADARES ALONZO**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2022**

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

**REGULACIÓN DE UNA CUOTA MÍNIMA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS  
CON CAPACIDADES DIFERENTES PARA EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**



**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**KAREN MISHEL VALLADARES ALONZO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, octubre de 2022

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente:	Lic.	Armín Cristóbal Crisóstomo López
Vocal:	Lic.	Mario Rubén Barrios Arango
Secretario:	Lic.	Jorge Eduardo Isaias Aguilar Soto

**Segunda fase:**

Presidente:	Lic.	César Augusto Martínez López
Vocal:	Lic.	Rubén Darío Zavala Ojeda
Secretaria:	Licda.	Claudia Elizabeth Paniagua Pérez

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



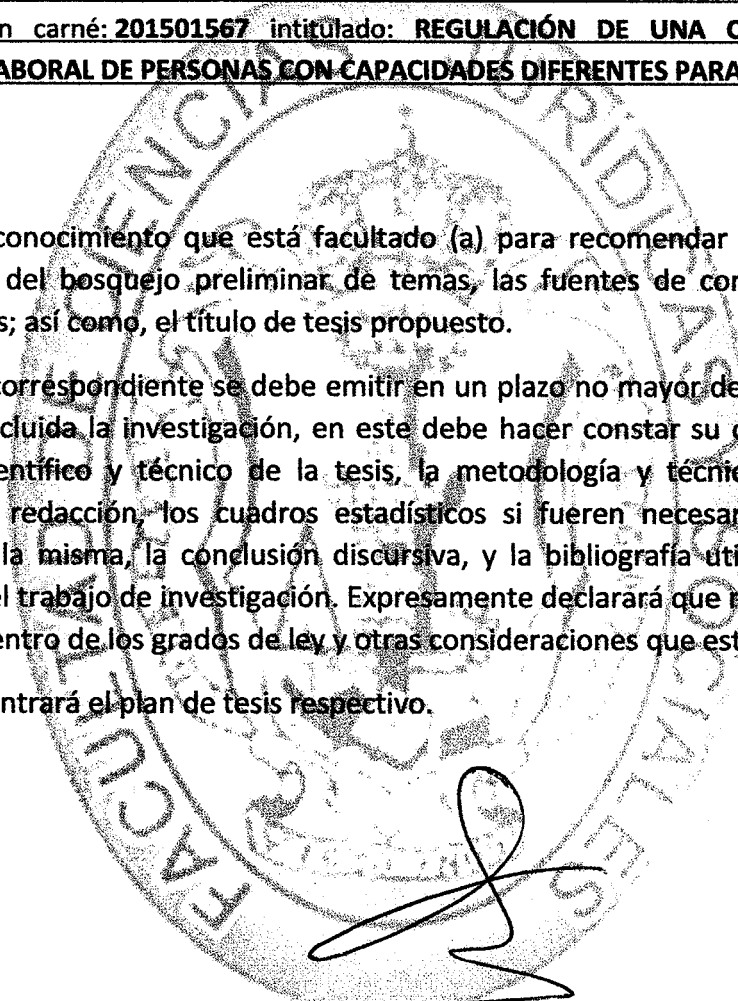
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 24 de mayo de 2021**

Atentamente pase al (a) Profesional, **MAGBIS MARDOQUEO MÉNDEZ LÓPEZ**  
 Para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **KAREN MISHEL VALLADARES ALONZO**, con carné: **201501567** intitulado: **REGULACIÓN DE UNA CUOTA MÍNIMA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PARA EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



**CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**  
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

JPTR

Fecha de recepción 28 / 05 / 2021.

(f)   
 Lic. Magbis Mardoqueo Méndez López  
 Abogado y Notario



**LIC. MAGBIS MARDOQUEO MÉNDEZ LÓPEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



Guatemala 24 de agosto del año 2021

**Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho.**



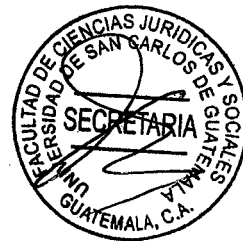
Dr. Herrera Recinos:

En atención a providencia de esa dirección, de fecha veintiuno de mayo de dos mil veintiuno, se me nombra asesor de tesis de la bachiller Karen Mishel Valladares Alonzo; con la que no existe ningún parentesco consanguíneo y quien se identifica con carné 201501567, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: **“REGULACIÓN DE UNA CUOTA MÍNIMA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PARA EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

**DICTAMEN:**

- A) **CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO:** durante el desarrollo de la tesis empleó adecuadamente la información científica mediante la recolección de datos doctrinarios y jurídicos que fueron recabados, los cuales se adaptan a los lineamientos exigidos. La tesis se enfoca principalmente en el desarrollo de la normativa jurídica para establecer cuotas mínimas de inclusión laboral para personas con capacidades diferentes.
- B) **MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN:** se utilizaron los métodos y técnicas de investigación necesarias para la determinación de la realidad actual del país, siendo los métodos utilizados el analítico, sintético, inductivo y deductivo, así como las técnicas bibliográfica y documental, con las cuales se recolectó la información relacionada con el tema investigado.
- C) **APORTE CIENTÍFICO:** el aporte científico del trabajo de investigación se desarrolló en la rama del derecho laboral, específicamente para tomar en consideración en la legislación guatemalteca cuotas de inclusión laboral para personas con capacidades diferentes y así contribuir a garantizar la igualdad del derecho de trabajo.
- D) **CONCLUSIÓN DISCURIVA:** la cual es acorde a la investigación llevada a cabo y a los resultados obtenidos.

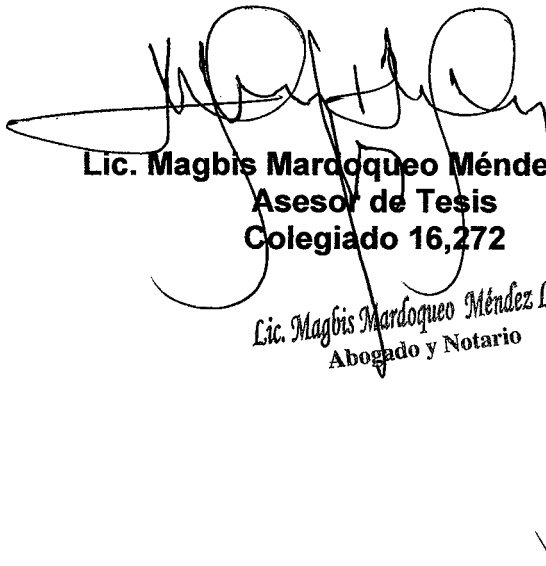
**LIC. MAGBIS MARDOQUEO MÉNDEZ LÓPEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



- E) **BIBLIOGRAFÍA:** apruebo la bibliografía utilizada, ya que es de gran importancia la doctrina empleada durante el desarrollo de la tesis.

Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.



**Lic. Magbis Mardoqueo Méndez López**  
**Asesor de Tesis**  
**Colegiado 16,272**

*Lic. Magbis Mardoqueo Méndez López*  
Abogado y Notario



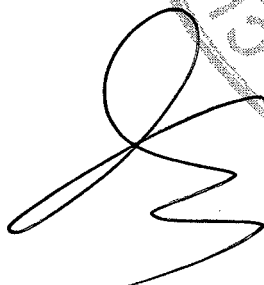
**USAC**  
**TRICENTENARIA**

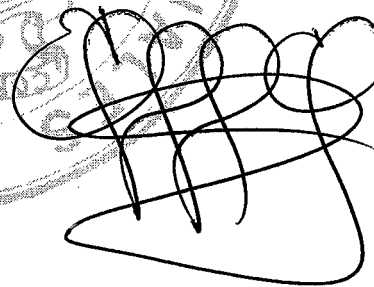
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, once de octubre de dos mil veintidós.

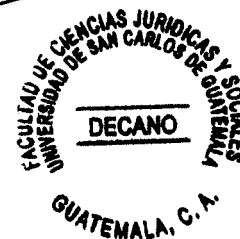
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KAREN MISHEL VALLADARES ALONZO, titulado REGULACIÓN DE UNA CUOTA MÍNIMA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES PARA EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
CEHR/SAQO











## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme permitido con su apoyo y sabiduría culminar mi carrera universitaria, porque todo se lo debo a Él.
- A MIS PADRES:** Mildred Carolina Alonzo Siquina y Manuel de Jesús Valladares Mejía porque nunca tuvieron obstáculos para proveerme todo el apoyo necesario para mis estudios, y porque son ejemplo de humildad y esfuerzo. Gracias por todo lo que hicieron y todo lo que serían capaces de hacer si se los pidiera, los amo mucho.
- A MIS AMIGOS:** Porque son una bendición y estar cuando más los necesitaba.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala por abrirme las puertas y darme la oportunidad de cumplir mi meta de ser egresada de esta casa de estudios.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por brindarme todo el conocimiento necesario y a los mejores catedráticos para que me transmitieran su conocimiento necesario para formarme como una profesional del derecho.
- A:** Usted que me ha acompañado en este proceso y que me ha brindado su apoyo.





## PRESENTACIÓN

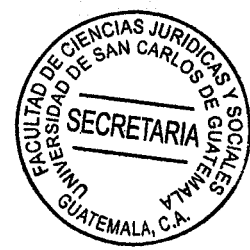
Las personas como se establece en los distintos instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos son iguales en dignidad y derechos, no debiendo hacerse ningún tipo de discriminación. En el caso de las personas con capacidades especiales afrontan en la realidad nacional una forma de discriminación, si se considera lo que sucede en el ámbito laboral. Además, la manera de lograr una inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes se debe a la existencia una política de Estado que conlleve realizar acciones que provoquen cambios en las políticas públicas y políticas empresariales para que sean más inclusivas, y no como sucede en la actualidad.

La tesis se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas y abarcó un estudio de la República de Guatemala durante los años 2018-2020. El objeto de estudio de la tesis indicó que es necesario contar con un marco normativo adecuado que permita la inclusión laboral de las personas con discapacidades. Lo indicado es parte de las políticas de Estado y un mandato constitucional que se encuentra contenido en los diferentes instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos. Los sujetos en estudio fueron las personas discapacitadas. El aporte académico dio a conocer la importancia de brindar bienestar común a los ciudadanos guatemaltecos, y en este caso, para que no se haga distinción entre unos y otros, siendo fundamental que a las personas con capacidades diferentes se les brinde apoyo y oportunidades laborales.



## HIPÓTESIS

En Guatemala, existe discriminación hacia las personas con capacidades diferentes en materia de empleo, y el Estado no cumple con sus obligaciones constitucionales y las contenidas en los diferentes instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos, siendo necesario que se incluyan las cuotas mínimas de inclusión laboral de personas con discapacidad como parte de una política de Estado.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La realidad guatemalteca evidencia que las personas que adolecen de alguna discapacidad se encuentran en condiciones de discriminación cuando se confronta esa realidad respecto al derecho al trabajo. El Estado de Guatemala, no cuenta con políticas que conlleven una inclusión social laboral de las personas con capacidades diferentes, y por ello no cumple el mandato constitucional de brindar bienestar común a los guatemaltecos como se comprobó con la hipótesis formulada.

El Estado de Guatemala, ha firmado y ratificado varios instrumentos internacionales que reconocen los derechos de las personas con discapacidad y el derecho al trabajo para todos los ciudadanos guatemaltecos sin ningún tipo de discriminación. A pesar de lo anterior, el Estado no cumple sus obligaciones legales, no permitiendo que se conciban cuotas mínimas de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el marco jurídico guatemalteco.

Se utilizó la metodología adecuada. Los métodos empleados fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo; así como también la técnica bibliográfica y documental de gran utilidad para la recolección de la información necesaria para el desarrollo del tema de la tesis.

## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. Los derechos humanos de las personas.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Características.....	4
1.3. Los derechos sociales.....	5
1.4. El derecho al trabajo.....	13
1.4.1. Antecedentes.....	13
1.4.2. Definición.....	14
1.4.3. Principios que inspiran el derecho del trabajo.....	15
1.4.3.1. Principio tutelar o protector.....	15
1.4.3.2. Principio evolutivo.....	16
1.4.3.3. Principio de obligatoriedad.....	16
1.4.3.4. Principio de realismo y objetividad.....	17
1.4.3.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	17
1.4.3.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	18
1.4.3.7. Principio conciliatorio.....	18
1.4.3.8. Principio de estabilidad.....	19
1.4.3.9. Principio <i>indubio pro operario</i> .....	19
1.4.3.10. Principio de sencillez.....	19

### CAPÍTULO II

2. Las personas con discapacidad o capacidades diferentes.....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Definiciones.....	24



2.3.	Datos relacionados con personas discapacitadas.....	26
2.4.	Clases de discapacidad.....	27
2.5.	Los derechos humanos de las personas con discapacidad.....	31

### **CAPÍTULO III**

3.	Marco jurídico.....	35
3.1.	Nacional.....	35
3.1.1.	Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.....	35
3.1.2.	Ley de Educación Especial para las Personas con Capacidades Especiales.....	38
3.1.3.	Política nacional de discapacidad.....	41
3.1.4.	Ley de Lengua de Señas Decreto 3-2000 del Congreso de la República de Guatemala.....	44
3.2.	Normas internacionales.....	45
3.2.1.	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	46
3.2.2.	Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad..	50
3.2.3.	Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.....	52
3.2.4.	La Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales.....	53

### **CAPÍTULO IV**

4.	Cuotas mínimas de inclusión laboral de personas con discapacidad.....	55
4.1.	Definición de inclusión.....	55
4.2.	La exclusión laboral de personas con discapacidad y la Organización Internacional del Trabajo.....	58



4.3. La realidad laboral de las personas con discapacidad.....	64
4.4. Legislación comparada.....	66
4.5. Importancia de que entre en vigencia la iniciativa 5529 que pretende crear la Ley para el Fomento del Trabajo, Empleo y Emprendimiento para Personas con Discapacidad.....	70
4.6. Necesidad que entre en vigencia la iniciativa 5463 que pretende crear la Ley de Certificación de Discapacidad.....	73
4.7. Necesidad que entre en vigencia la iniciativa 4796 Ley de Regulación de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.....	74
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>81</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>83</b>



## INTRODUCCIÓN

El tema se eligió para dar a conocer la importancia de la regulación de una cuota mínima de inclusión laboral de personas con capacidades diferentes para el sector público y privado. Es de importancia la búsqueda, análisis y estudio de la realidad nacional en relación a las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo. Además, es un tema latente que evidencia la realidad guatemalteca por la actual discriminación hacia estas personas con relación a su inclusión laboral, por cuanto en el país es un hecho que las empresas y los centros de trabajo imponen requisitos para la contratación de su personal, como la edad, sexo, religión inclusive, y aún más en el caso de las personas que adolecen alguna discapacidad.

El derecho a trabajar es un derecho de las personas, por cuanto a través del trabajo y la remuneración que recibe la persona, o sea, el trabajador, puede adquirir los bienes alimenticios necesarios para su subsistencia no solamente para sí misma como trabajador sino también en beneficio de su familia.

Se considera persona con capacidades diferentes a todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales, para realizar sus actividades connaturales.

El objetivo general de la tesis dio a conocer cómo se encuentra la realidad del país en relación a las oportunidades laborales de los discapacitados y lo que el Estado ha hecho en relación a la implementación de políticas de inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes, cuáles son estas, así como los resultados que se han obtenido, etc.

Aparte de lo anterior, también es de importancia que se indique que se comprobó la hipótesis formulada y que se llevó a cabo una investigación cualitativa empleando los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo; así como también utilizando las técnicas de investigación bibliográfica y documental. Del estudio llevado a cabo se



estableció la condición de las personas con discapacidad y se enfocó con datos censales la problemática existente para la búsqueda de una solución a la misma y como parte de ello se dio a conocer la propuesta de la determinación de cuotas de inclusión laboral de personas con discapacidad dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.

La determinación de los derechos humanos como parte de los derechos de todas las personas, sin ningún tipo de discriminación se regula y establece claramente en las leyes e instrumentos jurídicos internacionales en esta materia, así también en los derechos sociales, dentro de los cuales se encuentra el derecho al trabajo de las personas en general, siendo esencial el análisis del caso de las personas con discapacidad o capacidades diferentes en relación a su derecho al trabajo, confrontándolo con la realidad, y lo que ha hecho el Estado de Guatemala, si ha sido positivo o no, si ha hecho algo o no, para que existan propuestas de solución.

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo en cuatro capítulos: el primero, indicó los derechos humanos de las personas, definición, características, derechos sociales, derecho al trabajo, antecedentes, definición y principios que inspiran el derecho al trabajo: principio tutelar o protector, principio evolutivo, principio de obligatoriedad, principio de realismo y objetividad, el derecho del trabajo es una rama del derecho público, el derecho del trabajo es hondamente democrático, principio conciliatorio, principio de estabilidad, principio in dubio pro reo y principio de sencillez; el segundo, señaló, las personas con discapacidad o capacidades diferentes, antecedentes, definiciones, datos relacionados con personas discapacitadas, clases de discapacidad y los derechos humanos de las personas con discapacidad; el tercero, dio a conocer el marco jurídico nacional y las normas internacionales; y el cuarto, analizó las cuotas mínimas de inclusión laboral de personas con discapacidad.





## CAPÍTULO I

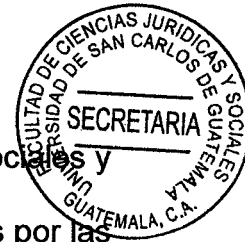
### 1. Los derechos humanos de las personas

Son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos, rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí. Consisten en el conjunto de prerrogativas sustentadas cuya realización es indispensable para el desarrollo integral de la persona.

#### 1.1. Definición

Los derechos humanos surgen en el mismo origen de la humanidad, son inherentes a las personas por su condición de ser humano. Los derechos humanos se establecieron en el derecho internacional a partir de la segunda Guerra Mundial y, tras su conclusión, se elaboraron numerosos documentos destinados a enumerarlos, a propiciar su protección, a declarar su importancia y a determinar la necesidad de respetarlos.

En primer lugar tiene que citarse la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que distingue entre derechos relativos a la existencia misma de la persona y los relativos a su protección y seguridad, a la vida política, social y jurídica de la misma, y los derechos de contenido económico y social. Son, asimismo, relevantes: la Declaración de Derechos del Niño, firmada el 20 de noviembre de 1959; la Convención sobre los Derechos Políticos de la



Mujer, suscrita el 20 de diciembre de 1959; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, estos dos últimos adoptados por las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.

“En el ámbito europeo, cabe destacar la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales del 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, que cuenta con una Comisión y con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con competencia, llegado el caso, para proceder al examen y la resolución de conflictos relacionados con la vulneración de los derechos y libertades”.<sup>1</sup>

El derecho humano: “Es un atributo inherente a la dignidad de la persona y para que ese derecho exista no depende del reconocimiento de un Estado, por ello es posible extender el ámbito de protección a derechos que anteriormente no gozaban de la misma. Sí, jurídicamente, lo relevante es que un derecho humano sea inherente a la persona humana, ningún derecho que goce de esta característica debiera dejar de estar protegido. Lo jurídicamente relevante es que un derecho sea inherente a la persona humana”.<sup>2</sup>

Los derechos humanos integran una órbita propia del ser humano. Además, constituyen: “Un conjunto de facultades y atribuciones de la persona humana, que son connaturales a su ser como persona y anteriores a toda norma creada por el Estado o por cualquier otra estructura social”.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Sagastume Gemmel, Marco Antonio. **Introducción a los derechos humanos**. Pág. 13.

<sup>2</sup> Salguero Salvador, Set Giovanni. **El derecho a la paz**. Pág. 26.

<sup>3</sup> Sagastume. **Op. Cit.** Pág. 36.



Los derechos en estudio son: “Un conjunto de facultades e instituciones que en cada momento histórico concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos en el ámbito nacional e internacional”.<sup>4</sup>

Es de importancia el estudio de las diferentes acepciones según las épocas con que se ha conocido el tema de los derechos humanos. Se les ha denominado derechos naturales, para indicar que los mismos correspondían al hombre por el solo hecho de ser hombre. Derechos innatos, para señalar una posición inmanente consustancial al hombre mismo.

El hombre nace con esos derechos y no le pueden ser sustraídos por el Estado sin incurrir en violación del orden natural. Los derechos fundamentales no son secundarios ni derivados y por consiguiente forman parte necesariamente de un orden jurídico positivo existente.

Los derechos humanos son naturales al estar cimentados en la propia realidad de la persona humana, una realidad marcada por el origen mismo del individuo, por su propia constitución ontológica, así como por su fin. Los derechos humanos poseen también propiedades generales del derecho: alteridad, razón e igualdad. La persona humana nace con esos derechos, por lo cual, los mismos son válidos *erga omnes*, frente a las demás personas y frente a cualquier tipo de organización jurídica de la sociedad, incluyendo al mismo Estado.

---

<sup>4</sup> Pérez Luño, Antonio Enrique. **Derechos humanos, Estado de derecho y Constitución**. Pág. 48.



“Son derechos subjetivos fundamentales, los cuales consisten en la facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, libertad, igualdad, participación política o social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte su desarrollo integral como persona, como comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado, con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción. Los derechos humanos son ideales, exigencias, derechos que se consideran deseables e importantes para los seres humanos y el desarrollo de la vida humana”.<sup>5</sup>

Ahora bien, en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, se indica que: “Son aquellas libertad, facultades, instituciones, o reivindicaciones relativas a los bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna”.<sup>6</sup>

## 1.2. Características

Las características son los rasgos, las condiciones que se observan para determinar que se trata de derechos humanos. Son aspectos que distinguen a los mismos. En base a ello, las siguientes características se describen tomando como base lo resuelto en la Conferencia Mundial para los Derechos Humanos celebrada en Viena en el mes de junio de 1993, las cuales son:

---

<sup>5</sup> Bidart Campos, Germán. **Teoría general de los derechos humanos**. Pág. 227.

<sup>6</sup> **Ibíd.** Pág. 231.



- a) Universalidad.
- b) Interdependencia.
- c) Indivisibilidad.
- d) Interrelación.

De acuerdo a las características fundamentales señaladas, se establece que:

- a) Todos los Estados deben tratar los derechos humanos de manera global, justa y equitativa, en pie de igualdad y con la misma urgencia.
- b) Todos los Estados, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, tienen el deber de promover todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales.
- c) Es obligación de los Estados respetar, garantizar y hacer efectivos los derechos reconocidos en el derecho internacional de los derechos humanos, y aceptar y cooperar con la supervisión internacional.

### **1.3. Los derechos sociales**

Existen distintas clasificaciones referidas a los derechos humanos. Ningún derecho es superior a otro o inferior, lo cual se hace con fines didácticos. Cuando se habla de



generaciones de derechos humanos se está refiriendo a un desarrollo cualitativo y no a una exclusión de unos por otros, porque todos están íntimamente relacionados, ya que la realización de unos no puede concebirse sin la existencia y respeto de los otros”.<sup>7</sup>

Es por ello, que la clasificación que existe, son los derechos humanos de primera, segunda y tercera generación.

a) Derechos humanos de primera generación: se reconocen también como derechos humanos Individuales y sus características son:

- Imponen al Estado la obligación de respetarlos.
- Los titulares son en el caso de los derechos civiles, los ciudadanos en general y en el caso de los derechos políticos, el ciudadano en ejercicio.
- Son reclamables en todo momento y lugar y no están sujetos a variación de factores sociales o políticos.
- Entre esos derechos se encuentran, el derecho a la vida, la libertad, la propiedad, la seguridad, la igualdad ante la ley, la nacionalidad, la libertad de opinión, expresión, así como la información, etc.
- Se desarrollan cuando surge la Ley de Habeas Corpus en Inglaterra, y en 1917 cuando ya tienen en común haber sido elevados a categoría de normas constitucionales.

---

<sup>7</sup> Zenteno Barrillas, Julio César. **Introducción al estudio de los derechos humanos**. Pág. 7.



b) Derechos humanos de segunda generación: se les conoce como derechos colectivos y se caracterizan por ser derechos económicos, sociales y culturales. Entre los mismos se encuentran:

- El derecho al trabajo y a un nivel de vida adecuado.
- Derecho a la protección social, seguridad social, a la educación y a una vida cultural, etc.

Estos derechos por sus características imponen al Estado la obligación de adoptar los medios adecuados para garantizarlos y empiezan a ser incorporados en los diversos países, a partir del año 1917.

c) Derechos humanos de tercera generación: llamados derechos humanos territoriales o derechos de los pueblos. Estos trascienden las fronteras de los Estados y conforman los derechos humanos.

Entre éstos derechos se encuentran:

- El derecho al desarrollo.
- Derecho al medio ambiente sano y adecuado.
- Derecho a la libre determinación de los pueblos.
- Derecho a la comunicación internacional.
- Derecho a la paz y seguridad.



- Derecho a beneficiarse del patrimonio común de la humanidad.
- Derecho de los cónyuges a decidir libre y responsablemente el número y el momento de nacimiento de sus hijos.
- Derecho a la educación e información adecuadas.
- Derecho a objeción por motivos de conciencia, entre otros.

d) Derechos sociales: de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en el año de 1948, los derechos sociales se encuentran dentro de la clasificación de los derechos económicos, sociales y culturales. Se basan fundamentalmente en el principio de igualdad y libertad. Se conciben como instrumentos que tienen como fin asegurar la protección plena de las personas, partiendo de la base de que pueden gozar de derechos, libertades y justicia social simultáneamente.

Los derechos sociales se encuentran fundamentalmente regulados en tres instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos, en donde Guatemala ha ratificado que se complementan y que serán nulas *ipso jure* las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza. Además, se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.





La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue aprobada por el consenso en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre del año 1948, y regula los derechos económicos, sociales y culturales, específicamente en los artículos del 22 al 27. Se encuentra el derecho a la seguridad social, trabajo, al descanso y al disfrute del tiempo libre, el derecho a un nivel de vida adecuado, a la educación, entre otros.

En relación a la Convención Americana sobre Derechos Humanos denominada Pacto de San José, fue suscrito el 22 de noviembre de 1969. El Estado de Guatemala, lo ratificó el 27 de abril del año 1978, a través del Decreto legislativo 6-78 de fecha 30 de marzo año 1978. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar, se encuentra el hecho de que el Estado de Guatemala y los demás estados, se obligan al desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la medida de los recursos disponibles por vía legislativa u otros medios apropiados.

Para su cumplimiento, indica que existen dos órganos para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de la Convención, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y ha sido complementada por el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador y el Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, relativo a la abolición de la pena de muerte). El último instrumento que es importante y que ha sido ratificado por el Estado de Guatemala en esta materia es



el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, tiene naturaleza multilateral general, y reconoce derechos económicos, sociales y culturales, estableciendo mecanismos para su protección y garantía.

“Fue aprobado por la Asamblea de las Naciones Unidas en 1966, y entró en vigencia el tres de enero de 1976. En Guatemala, constituye el Decreto 69-87 del Congreso de la República de Guatemala del 30 de septiembre de 1987, con fecha de publicación del 8 de agosto de 1988”.<sup>8</sup>

Regula aspectos fundamentales relacionados con la aplicación y obligatoriedad de los Estados de aplicar los derechos económicos, sociales y culturales a todas las personas, y su aplicabilidad se encuentra supervisada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

En la Constitución Política de la República se establecen en el Capítulo II los Derechos Sociales y estos son:

- a. Protección de la familia en el Artículo 47, el cual refiere que: “El Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia. Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos”.

---

<sup>8</sup> Bidart. **Op. Cit.**. Pág. 288.



- b. Protección a menores y ancianos, regulado en el Artículo 51, refiere: “El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social”.
- c. Protección a las mujeres en estado de maternidad. El Artículo 52 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”.
- d. Protección a minusválidos: el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios.
- e. Derecho a la cultura, contenido en el Artículo 57.
- f. Protección a las comunidades indígenas. Artículo 66.
- g. Protección a las tierras y las cooperativas agrícolas indígenas y sus comunidades. Artículo 67.



- h. Artículo 71 es referente al derecho a la educación. Adicionalmente, el Artículo 72 refiere que: “La Educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal”.
- i. Artículo 94 establece que: “El Estado velará por la salud, y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social”.
- j. El Artículo 95 refiere que: “La salud de los habitantes de la Nación es un bien público. Todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento”.
- k. El derecho al trabajo es un derecho humano de acceder libremente a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, sin que exista impedimento para hacerlo, se encuentra regulado en el Artículo 101 que indica: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Los derechos sociales mínimos en la legislación del trabajo, son aquellos derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, dentro de ellos, y que se regulan en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Se puede señalar, el derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al



trabajador y a su familia una existencia digna. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

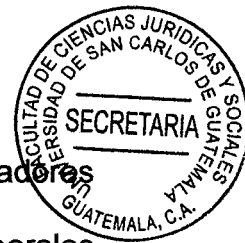
- I. La igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, siendo obligación pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso, el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

#### **1.4. El derecho al trabajo**

Es la base necesaria para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

##### **1.4.1. Antecedentes**

Se trata de un derecho eminentemente social. Se ha escrito mucho acerca de los orígenes del trabajo y del derecho al trabajo en el mundo, siendo relevante considerar que aparece con mayor auge en la época de la Revolución Industrial, pues esto dio como resultado el que aparecieran las explotaciones laborales y sustitución de la mano de obra en el caso de los trabajadores por las maquinas, dándose relaciones jurídicas laborales de carácter abusivo en contra de estos últimos. A través de todo lo anterior, es que se originaron de



manera espontánea protestas y manifestaciones por parte de la clase de trabajadores exigiendo al Estado una regulación más justa en el caso de las normas laborales existentes. Es así como surge el derecho del trabajo, en donde se crearon normas que frenaran los abusos de que eran objeto los trabajadores, con la explotación, horarios sin descansos, falta de higiene en los lugares de trabajo, falta de atención al trabajo femenino e infantil, tratos inhumanos y salarios injustos entre otros.

En el caso de Guatemala brevemente se ha establecido que fue evidente la evolución de los derechos de los trabajadores y que adquirieron un reconocimiento en cuanto a la llegada de la Revolución de Octubre de 1944. Efectivamente la Revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora por medio de la legislación laboral, por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias, por medio de la creación de un seguro social, por la tierra y la asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias, por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación.

#### **1.4.2. Definición**

El derecho de trabajo: "Tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios,



y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”.<sup>9</sup> El derecho laboral es: “Parte del derecho que regula las relaciones en el área de trabajo, las que se producen entre empleadores y empleados, las condiciones de las tareas y la actividad gremial”.<sup>10</sup>

### **1.4.3. Principios que inspiran el derecho del trabajo**

Principio es “Aquella línea, directriz o matriz, norma, idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta”.<sup>11</sup> Estos principios fundamentales del derecho de trabajo guatemalteco se encuentran establecidos en el Cuarto Considerando del Código de Trabajo, y son los siguientes:

#### **1.4.3.1. Principio tutelar o protector**

Consiste en la protección jurídica preferente que brinda el derecho de trabajo al trabajador frente al patrono en determinadas situaciones, principalmente en las desventajas de carácter económico.

“Esa protección jurídica preferente será la que busque fortalecer el principio de igualdad evidentemente en la relación de trabajo. Puede decirse que la funcionalidad del principio de tutelaridad se expresa en la reinsertión en el contenido de las leyes de trabajo y

---

<sup>9</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 179.

<sup>10</sup> Goldstein, Mabel. **Diccionario jurídico consultor magno**. Pag.433.

<sup>11</sup> **Ibíd.** Pág. 489.

previsión social de ciertas y determinadas normas que tienden a regular y a proteger de manera jurídica preferente al trabajador como la parte económicamente más débil de la relación laboral".<sup>12</sup>

En el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la Republica este principio se establece en el cuarto considerando de la literal a) que indica que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos. Este principio se aprecia en diferentes disposiciones de este mismo Código entre ellos se puede mencionar en los artículos 12 y 17 que establecen la irrenunciabilidad de derechos y el interés en los trabajadores. También, los artículos 78 y 332 se refieren a la inversión de la carga de la prueba sobre el patrono, entre otros.

#### **1.4.3.2. Principio evolutivo**

A este principio también se le conoce como principio de garantías mínimas, y como su nombre lo indica, trata de evolucionar los derechos de los trabajadores en las condiciones de trabajo llamadas a desarrollarse en forma dinámica.

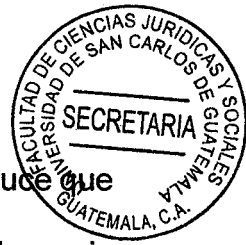
#### **1.4.3.3. Principio de obligatoriedad**

Este principio se describe en el cuarto considerando del Código de Trabajo literal c), que refiere que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación

---

<sup>12</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo** Pág. 20.





forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común. De acuerdo a lo anterior, el derecho de trabajo es de observancia obligatoria y de aplicación coercitiva y sancionatoria en cierta medida.

#### **1.4.3.4. Principio de realismo y objetividad**

Este principio se encuentra también descrito en la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, y se refiere a que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social enfocándose ante todo a la posición económica de las partes, y es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que de su aplicación surgen, en base a criterios sociales.

Algunos ejemplos que la normativa del Código de Trabajo es parte del realismo se encuentran por ejemplo, en el Artículo 31, que se refiere a que el derecho de trabajo es objetivo, en el que deben actuar las autoridades encargadas de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión.

#### **1.4.3.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público**

Al tomar en consideración que las normas del derecho de trabajo tienen carácter imperativo sus normas no pueden ser negociadas o modificadas como ocurre en el derecho privado por ejemplo en el derecho civil, en donde prevalece la autonomía de la voluntad en las



contrataciones. En el derecho laboral, no es así, debido a que sus normas son irrenunciables para el trabajador, y se encuentra regulado con mayor propiedad en el Artículo 14 del Código de Trabajo y en el tercer considerando literal e) del mismo cuerpo legal, que además, señala que el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

#### **1.4.3.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático**

Se describe este principio en la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo que indica que el derecho de trabajo es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, siendo su fin es lograr una armonía social. Adicionalmente, se conforma de esa manera, a partir de que el Estado de Guatemala, es un estado democrático y de derecho, en donde las normas laborales, precisamente responden a esta condición de Estado.

#### **1.4.3.7. Principio conciliatorio**

Se ha señalado que las normas del derecho laboral son conciliables entre patronos y trabajadores, y se describe este principio en el sexto considerando del Código de Trabajo y también en el Artículo 293 que se refiere a que tiene como finalidad esencial mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de producción. De la misma forma la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 103 establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias...”.



#### **1.4.3.8. Principio de estabilidad**

Se refiere a que las normas laborales tienen carácter estable y que si bien son normas que tienen un régimen progresivo, también gozan de estabilidad pues son irrenunciables, obligatorias tal como se ha descrito anteriormente, fundamentado en los principios ya enunciados arriba. En el Artículo 25 del Código de Trabajo se establece como regla general que el contrato individual de trabajo debe ser, salvo ciertas excepciones, por tiempo indefinido. Es una forma de determinar la estabilidad, además, en los artículos 6 y 23 protegen la validez y permanencia de los contratos de los trabajadores contra la sustitución patronal, considerando que también es una forma de materializarse la estabilidad en el caso de las normas del derecho laboral.

#### **1.4.3.9. Principio *indubio pro operario***

Se refiere este principio a que todo lo que favorece al trabajador debe decretarse. Ante la duda debe resolverse a favor del trabajador. Se regula en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 17 del Código de Trabajo, estableciéndose que para efectos de interpretación de las normas laborales.

#### **1.4.3.10. Principio de sencillez**

Se materializa este principio en razón de que el sector laboral es un sector importante de la población y es mayoritario, tomando como elemento esencial el hecho de que los niveles



de educación y cultura de los trabajadores no son los mejores, y que responde a la realidad nacional en cuanto a la mala educación y nula educación que existe. Es por ello, que pensando en la realidad nacional, tomando en cuenta que el derecho de trabajo guatemalteco, es un derecho realista, como lo indica uno de sus principios fundamentales, es que sus normas y requisitos se han formalizado en la ley de manera básica y sencilla.

Un ejemplo de lo anterior, es lo que establece el Artículo 321 del Código de Trabajo de Guatemala, cuando establece que en el juicio oral no es necesaria la intervención de un asesor o abogado para resolver los conflictos de las partes. El Artículo 333 del mismo cuerpo legal regula que se permite interponer la demanda laboral de una manera oral, ante el Secretario del órgano jurisdiccional competente.



## CAPÍTULO II

### 2. Las personas con discapacidad o capacidades diferentes

Las personas con capacidades diferentes son quienes presenten temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales, para realizar sus actividades connaturales.

#### 2.1. Antecedentes

Esta condición que adolece en varias personas, es un fenómeno que ha existido desde el mismo origen de la humanidad y se relaciona con una imperfección humana en cuanto a los aspectos físicos, fisiológicos y psicológicos del cuerpo.

La discapacidad como tal entonces, si bien ha existido, evolucionó en un mejor conocimiento de la población en general por la concientización que es una condición que no debe afectar a la persona, sino debe abordarse como un problema que afecta a minorías que también les asisten derechos, como producto de la promulgación de diferentes instrumentos jurídicos internacionales en esta materia y del hecho que las personas con esta condición y que constituyen minorías, también debe tratarse como parte de las políticas del Estado, por lo que algo que ha sido negativo es el hecho de que este tema no había tenido interés como en la actualidad, precisamente derivado a ese avance legislativo a nivel internacional que luego se generó a nivel nacional.



Dentro de los antecedentes históricos, la convivencia con personas que presentan algún tipo de deficiencia mental o que se caracterizan por ser diferentes al resto, se consideraban nocivas para el resto de la sociedad y se creía que estas personas eran peligrosas e improductivas; resultaba entonces una política de institucionalización indiscriminada en asilos o casas de cuidados generalmente alejadas de los centros urbanos. Existen autores que han denominado a esta época de marginación y aislamiento. A raíz de la Revolución Francesa se abrió el debate sobre las condiciones de vida de las personas que estaban sometidas a esta situación y en ese momento histórico en que se inicia un proceso de clasificación y de atención muy tutelar que se centraba en la negación de la utilidad de la atención educativa.

A finales del Siglo XIX una corriente pedagógica intentó dar el salto desde la perspectiva médica vigente hacia una concepción más pedagógica de la atención a la discapacidad. Las escuelas especiales ya existían desde los siglos XVII y XIX, consagradas a la atención de los niños con limitaciones sensoriales o motoras, existiendo solo cabida en los hospitales psiquiátricos. A principios del Siglo XX, comenzaron a multiplicarse las escuelas especiales, ya no solo para sordos o ciegos, sino también para niños con retraso mental o con problemas de aprendizaje. Aun en este tiempo no se daban las condiciones para la integración en la escuela regular, ya que su educación era considerada específica o especial.

Como otro dato relevante en la historia de los derechos a la educación de las personas con discapacidad se encuentra en el año 1959, en el que el país de Dinamarca inicia un



movimiento que proclama que el deficiente mental debe desarrollar su vida tan normalmente como le sea posible. Esto se refiere a:

- a. La aceptación de la diferencia en todas sus manifestaciones con disminución de los prejuicios sociales.
- b. Atención a los sujetos minusválidos por equipos multiprofesionales.
- c. Apreciación de las leyes que estipulan: el derecho de todo ciudadano a tener una vida normal. El derecho a tener experiencias que favorezcan el desarrollo de una personalidad propia y el derecho a formar parte de una sociedad que le proporcione una forma de empleo, así como el derecho a una protección económica por parte del Estado que le permita algún tipo de vida independiente.
- d. Todo lo anterior, implica que las personas también tienen derecho a que a través de la educación primaria, secundaria, diversificada y universitaria logren el pleno desarrollo de su propia personalidad y a integrarse a la sociedad como personas que aportan a la convivencia pacífica de una sociedad que sea democrática y de derecho efectivo.

La situación en Guatemala, repercute en que su historia se encuentra revestida del gobierno de regímenes autoritarios que no han tenido interés en abordar temas como el de las personas con discapacidad y crear políticas acordes a fortalecer sus derechos

fundamentales, producto de las normativas internacionales que se encontraban vigentes en esas épocas.

## 2.2. Definiciones

Según la clasificación Internacional el funcionamiento de la discapacidad y de la salud define la discapacidad: “Como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones, de la actividad y restricciones a la participación. La discapacidad puede ser de tipo motriz, sensorial, cognitiva o psicosocial”.<sup>13</sup>

Se define a la discapacidad como: “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 aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencia físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y al interactuar con diversas barreras pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en condiciones de igualdad con las demás personas”.<sup>14</sup>

Según la Organización mundial de la Salud: “Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal. Las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por

---

<sup>13</sup> Despouy, Leandro. **Los derechos humanos y las personas con discapacidad**. Pág. 80.

<sup>14</sup> *Ibíd.*





consiguiente, 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 se vive.”<sup>15</sup>

La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas en el año 2006, se pronunció al respecto y refirió que: “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás. La discapacidad significa una deficiencia física, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno físico, económico y social. La discapacidad afecta al ser humano de forma ya sea permanente o transitoria, la cual interfiere en la realización de sus tareas cotidianas, puede ser de nacimiento, congénita o por cualquier accidente, y afecta la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad”.<sup>16</sup>

En el Artículo 3 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad de Guatemala, Decreto 135-96 del Congreso de la República, se establece que discapacidad se considera como: “Cualquier deficiencia física, mental, sensorial, trastornos de talla y peso, genéticas, congénitas o adquiridas, que limite substancialmente una o más actividades consideradas normales para una persona”.

---

<sup>15</sup> Amate Alicia. **Discapacidad y derechos humanos**. Pág. 56.

<sup>16</sup> **Ibíd.** Pág. 60.

### 2.3. Datos relacionados con personas discapacitadas

“De conformidad con la II Encuesta Nacional de Discapacidad, realizada en el año 2016, por parte del Consejo Nacional para la atención de Personas con Discapacidad, el Instituto Nacional de Estadística y Unicef, refieren que el 10.2 por ciento del total de la población guatemalteca tiene algún tipo de discapacidad, es decir, casi un millón seiscientos mil personas. El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con discapacidad CONADI refiere que se determinó que el 27% de las personas que tienen alguna discapacidad es por causas congénitas, el 34% por enfermedad y el 29% por accidentes laborales o de tránsito. Se indica además, que el 78% de las personas con discapacidad no reciben asistencia adecuada, derivado a sus condiciones de pobreza en que viven. Se determinó que el 50.3 % es analfabeta, solo el 1% tiene estudios a nivel medio o superior”.<sup>17</sup>

De igual manera se encuentra que el 98% de las personas con discapacidad no reciben ninguna formación laboral. “El informe de la Organización Mundial de la Salud en el año 2011, pudo determinar que el 15% de la población mundial de 15 años o más padece de alguna forma de discapacidad, presentando la población de mujeres una mayor prevalencia”.<sup>18</sup>

También la encuesta relacionada de CONADI, refiere que en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelven las personas con discapacidad, carecen de las adaptaciones necesarias para su movilidad y desenvolvimiento social, por lo que se ven desplazados del

---

<sup>17</sup> *Ibíd.* Pág. 76.

<sup>18</sup> Despouy. *Op. Cit.* Pág. 90.

ámbito educativo y laboral, minimizando sus posibilidades de autosuficiencia y contribución económica a sus hogares. En Latinoamérica existen aproximadamente ochenta y cinco millones de personas con discapacidad, la accesibilidad son los principales problemas debido a las barreras arquitectónicas y urbanísticas que intensifican la dificultad para integrarse y realizar las actividades cotidianas. Además, que las principales causas de discapacidad están relacionadas con la salud, tumores malignos, enfermedades infecciosas, desarrollo del feto y el parto.

#### **2.4. Clases de discapacidad**

Según el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad CONADI, se puede realizar la siguiente clasificación, tomando en consideración que el concepto va evolucionando en el tiempo y esto repercute en las clases de discapacidad, que son las siguientes:

- a. Discapacidad física: es la condición que le genera a la persona una deficiencia física por amputaciones, lesión medular, parálisis cerebral, secuelas de enfermedades y otras causas, ante las barreras del entorno. Se divide en: 1. Amputaciones, ausencia total o parcial de miembros superiores e inferiores, utilizan prótesis, bastones o sillas de ruedas. 2. Hemiplejia y secuelas de poliomielitis, tienen dificultad en su movilidad total o parcial. En la mayoría de los casos usan bastones de apoyo, ortesis o prótesis. 3. Paraplejia, lesión medular baja, con movimiento en el tronco, cabeza y manos. 4. Cuadriplejia, lesión medular alta, con movimiento parcial en las manos y en la cabeza.



Ambas formas de discapacidad requieren silla de ruedas para moverse. 5. Parálisis cerebral, las personas presentan desbalance en los músculos de todo el cuerpo y realizan movimientos involuntarios. Pueden utilizar bastones, andadores y/o silla de ruedas para moverse.

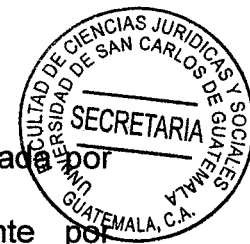
- b. Discapacidad visual: dificulta la realización de diversas actividades que requieren de la vista. Las personas presentan alteraciones en las funciones sensoriales, visuales o estructuras del ojo. Pueden clasificarse en ceguera total y baja visión. 1. Ceguera total y debido a la misma la persona que no tiene percepción de luz ni objetos. Se identifica con su bastón blanco, un perro guía o un acompañante. 2. Baja visión, que es la disminución del campo visual. Requiere que la persona utilice anteojos gruesos, lupas y otros apoyos que aumenten el tamaño de los objetos. Sordo ceguera es aquella con la cual las personas presentan severas limitaciones en su movilización y comunicación, a causa de una deficiencia visual y auditiva. Se presenta de manera simultánea y puede ser total o parcial.
  
- c. Discapacidad auditiva: afecta la comunicación de las personas a causa de la alteración en las funciones sensoriales auditivas o estructura del oído. Las personas con discapacidad auditiva se comunican a través del lenguaje de señas o la comunicación oral (lectura labio facial). Según el grado de deficiencia, se divide en: 1. Sordera profunda, la persona no percibe ningún nivel de sonido. 2. Sordera parcial, también se conoce como hipoacusia. La persona percibe distintos niveles de sonidos y puede auxiliarse con aparatos o audífonos.



- d. Discapacidad psicosocial: es la limitación de las personas que tienen disfunciones temporales o permanentes de la conducta, para realizar una o más actividades cotidianas o para ejercer sus derechos humanos y no está relacionada con la discapacidad intelectual. Está causada por las influencias del entorno social. A falta de diagnóstico oportuno y tratamiento adecuado de disfunciones mentales.
- e. Discapacidad intelectual: se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la capacidad de adaptación de una persona, expresadas en sus destrezas conceptuales, sociales y prácticas. Acondroplasia es el trastorno del crecimiento caracterizado por una talla baja no proporcionada, con brazos y piernas cortas en relación con la cabeza y tronco perfectamente normales. Es una deficiencia congénita debido a la falta de desarrollo del cartílago de crecimiento de los huesos largos de las extremidades.
- f. Discapacidad múltiple: la persona presenta dos o más de las anteriores discapacidades descritas.

También existe otra clasificación muy similar que se describe en la Memoria XII Encuentro Nacional de Investigación Educativa de Guatemala y se refiere a las siguientes clases de discapacidades:

1. Discapacidad física: surgen alteraciones en el esqueleto de una persona en los miembros inferiores y superiores, articulaciones, ligamentos, tejidos, musculatura y el



sistema nervioso, limitaciones en el aparato locomotor, y puede ser provocada por enfermedades congénitas, lesiones medulares provocadas generalmente por accidentes, amputaciones, y enfermedades catastróficas, pero puede ser superada con la ayuda de aparatos especiales. La discapacidad física puede ser temporal o permanente, dependiendo del origen y gravedad. Asegurar la prestación de servicios, para las personas con discapacidad física, a fin de que logren alcanzar y mantener un nivel óptimo de autonomía y movilidad. Es de importancia elaborar programas de rehabilitación para todos los grupos de personas con diferentes tipos de capacidad, dichos programas deben basarse en las necesidades reales de esas personas con un trato de igualdad para todos.

2. Discapacidad intelectual o mental: son todos aquellos problemas que se dan a nivel cerebral y que se manifiestan a través de conductas. Puede ser leve, moderada, severa y profunda.

Y la psíquica, es cuando la persona presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes, se considera que la persona tiene una discapacidad psíquica que puede ser provocada por diversos trastornos mentales como la depresión, trastornos bipolar y pánico. Antes conocido como retraso mental, es cuando una persona tiene limitaciones en su funcionamiento mental y en destrezas como comunicación, actividades de la vida diaria y actividades básicas cotidianas. Con la discapacidad no solo se busca la eficacia de las conductas de cada individuo que la presente, sino que da la pauta de las diferentes clases de discapacidad, leve, moderada, severa o profunda. Es de importancia la ampliación de la gama de

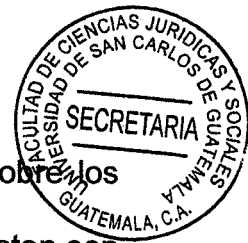


actividades, el asesoramiento a las personas con discapacidad. El fomento de la autonomía, orientación y evaluación.

3. Discapacidad sensorial: es la disminución total o parcial en la visión o audición. Tiene relación con el sentido de la vista y el oído. Es el funcionamiento intelectual y que también incluye limitaciones en áreas de comunicación, cuidado personal, vida de hogar, salud, independencia propia. La discapacidad auditiva cubre todos los tipos de pérdida auditiva, falta o reducción de habilidad para oír claramente debido a un problema en algún lugar del mecanismo auditivo. Se llama sordera a la pérdida total o parcial de la audición. La capacidad visual es la pérdida de visión y estas ocurren a cualquier edad, pueden ser congénitas o adquiridas. La deficiencia visual se determina por la reducción de agudeza visual. Los servicios de rehabilitación deben establecerse en la comunidad local, en la que vive la persona con discapacidad en el tímpano o vista (sensorial, en algunos casos se sugiere que se pueden organizar cursos para las actividades de la vida diaria, así como también las básicas cotidianas, a domicilio, de duración limitada, e incluir a las personas de la familia, para que exista una mejor relación o ayuda entre sí.

## **2.5. Los derechos humanos de las personas con discapacidad**

Como se ha venido analizando en el presente estudio, es evidente que los derechos humanos tienen la característica de universales, esto quiere decir, que pertenecen a todos los seres humanos, lo cual hace que se incluya definitivamente a las personas con



discapacidad o capacidades diferentes. De conformidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los derechos humanos que les asisten son derechos indivisibles, independientes y relacionados:

- a. Derecho a la no discriminación, exclusión, restricción o preferencia basada en su condición de discapacidad, con el fin de deteriorar el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- b. El derecho a la igualdad de oportunidades.
- c. El derecho a una completa igualdad y protección ante la ley.
- d. El derecho a un alto estándar de salud para el tratamiento médico, psicológico y funcional, de igual manera a una rehabilitación médica y social y otros servicios necesarios para el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y auto confianza.
- e. El derecho a trabajar, de acuerdo con sus capacidades, a recibir salarios igualitarios que contribuyan a un estándar de vida adecuado.
- f. El derecho a ser tratado con dignidad y respeto.
- g. Derecho a una protección especial derivado a su condición en base al principio que el trato debe ser igual para los iguales, y desigual para los desiguales, de conformidad con lo que establece el Artículo 4 de la Constitución Política de la República.
- h. El derecho a ser considerado en su diversidad de condiciones, definida por razones de género, edad, condición económica, orientación sexual, creencias, entre otros.
- i. No puede ser discriminado por su discapacidad y para evitarlo debe ser favorecido con acciones afirmativas del Estado y de la sociedad.

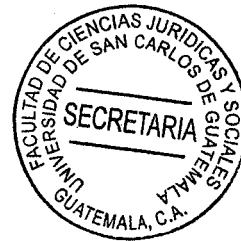


- j. Toda persona tiene derecho a tomar decisiones relacionadas con su propia existencia su desarrollo y su realización personal.
- k. Tiene derecho a la representación y a la participación de acuerdo con su edad cronológica.
- l. Tiene derecho a que se tomen en cuenta sus necesidades y demandas a la hora de elaborar y poner en marcha programas y acciones públicas relacionadas con la realización de sus derechos humanos.

En cuanto a las obligaciones que tiene el Estado de Guatemala, al ser parte de la Convención relacionada, se encuentran:

- a. Se comprometió a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad.
- b. Para este fin, se comprometió a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos.
- c. A tomar todas las medidas pertinentes incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad.
- d. Tener en cuenta todas las políticas y los programas, la protección y la promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- e. Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la Convención y demás leyes, y velar porque las autoridades e instituciones públicas.

- f. Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discriminen por motivos de discapacidad.
- g. Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y el uso y el diseño universal en la elaboración de normas y directrices.
- h. Empezar o promover la investigación y el desarrollo, promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible.
- i. Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, tomando en consideración las nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo.
- j. Promover la formación de los profesionales y el personal que trabaja con personas con discapacidad respecto a los derechos reconocidos en materia de derechos humanos, a fin de restar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.
- k. Adoptar medidas para el máximo provecho de sus recursos disponibles, y cuando sea necesario en el marco de la cooperación internacional para lograr de manera progresiva, el pleno ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales.



## CAPÍTULO III

### 3. Marco jurídico

El estudio de la legislación que norma la regulación de las cuotas mínimas de inclusión laboral para personas con capacidades diferentes, tanto nacional como internacional es fundamental.

#### 3.1. Nacional

En Guatemala existen cuerpos legales que establecen beneficios y derechos de las personas con capacidades diferentes y sobre las cuales se basa el estudio. Entre ellas se encuentran la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad y la Ley de Educación Especial para las Personas con Capacidades Especiales, etc.

##### 3.1.1. Ley de Atención a las Personas con Discapacidad

Se encuentra contenida en el Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala y en el Artículo 1 refiere:

“Declaración, se declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad física, sensorial y/o psíquica (mental) en igual de condiciones para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país”.

Dentro de los objetivos, que se regulan en el Artículo 2 de esta ley se encuentran los siguientes:

1. 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.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.
3. Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.
4. 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.
5. Establecer los principios básicos sobre los cuales deberá descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
6. Fortalecer los derechos y deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
7. Crear el ente con carácter de coordinador, asesor e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.
8. Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.

Como tema que confirma lo anotado, es en lo contenido en el Artículo 22 de esta ley, en donde se crea el Consejo Nacional para la Atención de las personas con discapacidad, como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad. Su



conformación, organización, su funcionamiento y ámbito de acción estarán definidos en el reglamento de la presente ley. El Consejo Nacional tendrá plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones para lo cual elegirá entre sus miembros, a su junta directiva, para un período de dos años.

Otra norma importante es la contenida en el Artículo 25 de esta ley que se refiere al tema de la educación y regula: “La persona con discapacidad tiene derecho a la educación desde la estimulación temprana hasta la educación superior, siempre y cuando su limitación física o mental se lo permita”.

El Ministerio de Educación Pública promoverá la formulación de programas educativos que contengan las necesidades especiales de las personas con discapacidad. El Artículo 27 indica: “El Estado deberá desarrollar los medios necesarios para que las personas con discapacidad participen en los servicios educativos que favorezcan su condición y desarrollo”. En el Artículo 28 se indica: “Las autoridades educativas efectuarán las adaptaciones necesarias y proporcionarán los servicios de apoyo requeridos para que el derecho de las personas con discapacidad sea efectivo. Las adaptaciones y los servicios de apoyo incluyen los recursos humanos especializados, adecuaciones curriculares, metodología, recursos didácticos y planta física”.

En el Artículo 29 se describe que: “La persona con discapacidad podrá recibir su educación en el sistema educativo regular, con los servicios de apoyo requeridos. Los estudiantes que no pueden satisfacer sus necesidades en las aulas regulares, contarán con servicios



apropiados que garanticen su desarrollo y bienestar, incluyendo los brindados en los centros de enseñanza especial”.

Además, en el Artículo 30 se indica que: “La educación de las personas con discapacidad deberá impartirse durante los mismos horarios de las regulares, preferentemente en el centro educativo más cercano al lugar de su residencia y basarse en las normas y aspiraciones que orientan los niveles del sistema educativo”.

### **3.1.2. Ley de Educación Especial para las Personas con Capacidades Especiales**

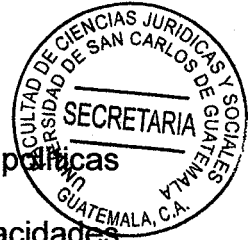
El marco jurídico específico en esta materia, lo constituye la Ley de Educación Especial para las Personas con Capacidades Especiales contenida en el Decreto 58-2007 del Congreso de la República. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de esta ley, se encuentran los siguientes:

- a. El Artículo 1 establece que: “Ámbito de aplicación. La presente ley es de aplicación general para todas las instituciones educativas, tanto públicas como privadas que, dentro del territorio nacional prestan servicios educativos a niños, niñas, adolescentes y adultos”.
- b. El objeto de la ley es asegurar el acceso a los servicios y la atención educativa con calidad a los niños, niñas adolescentes y adultos con capacidades especiales, dentro de un marco de igualdad de oportunidades y condiciones, a efecto de facilitar el



desarrollo de sus capacidades sensoriales, cognitivas, físicas y emocionales, así como de las habilidades y destrezas que faciliten su integración en la sociedad.

- c. Se mencionan definiciones importantes en el Artículo 3 que indican: “Para la correcta interpretación de la ley, deben considerarse los siguientes términos: a. Discapacidad: Es toda restricción o deficiencia física, mental, sensorial, del habla o lenguaje, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de las personas a ejercer una o más actividades de la vida diaria y que puede ser causada o agravada por el entorno físico, económico y social. Para efectos de esta ley se entiende como una deficiencia que origine necesidades educativas, permanentes y temporales, en la población. b. Educación especial: es un servicio educativo, constituido por un conjunto de técnicas, estrategias, conocimientos y recursos pedagógicos destinados a asegurar, de forma temporal o permanente, un proceso educativo integral, flexible, incluyente y dinámico para las personas con capacidades especiales. c. Necesidades educativas especiales: son las experimentadas por aquellas personas que, por circunstancias particulares, están en desventaja y tienen mayores dificultades para beneficiarse del currículo educativo correspondiente a su edad, por lo que requieren de técnicas o recursos especiales que faciliten su aprendizaje. Los centros educativos regulares son los autorizados a brindar servicios educativos a niños, niñas, adolescentes y adultos y unificar capacidades especiales”.
- d. En el Artículo 4 se regula el funcionamiento de la Dirección General de Educación Especial como una: “Dependencia del Ministerio de Educación y como el ente



encargado de la correcta aplicación de la presente ley y de todas aquellas políticas públicas tendentes al desarrollo y evolución de las personas con capacidades especiales”.

- e. Dentro de las funciones que tiene esta entidad, se encuentran: 1. Proveer a los niños, niñas, adolescentes y adultos con capacidades especiales, los servicios necesarios para hacer posible su acceso a un currículo educativo de calidad, contribuyendo a que se logre su máximo desarrollo personal y social. Este acceso podrá ser a centros educativos regulares o a centros educativos especiales, dependiendo del nivel de la capacidad especial. 2. Implementar estrategias para la detección y atención temprana en los centros educativos regulares de los niños, niñas y adolescentes con capacidades especiales sensoriales, cognitivas, físicas y/o emocionales con el fin de intervenir lo antes posible, a fin de evitar las consecuencias que estos conllevan. 3. Promover y normar en el ámbito educativo, social, laboral y económico estrategias de integración y participación de la sociedad para asegurar la inclusión, permanencia y éxito de las personas con necesidades educativas especiales con capacidades especiales en el ámbito educativo, social y laboral. 4. Proporcionar asesoría y apoyo técnico permanente a todos los centros educativos regulares y especiales públicos en forma obligatoria y a los centros educativos regulares y especiales privados están obligados a contratar de manera individual o colectiva entre centros educativos, asesorías y los apoyos técnicos necesarios para brindar la educación especial, con el propósito de mejorar la calidad de la oferta pedagógica que brindan y potenciar su capacidad para educar adecuadamente a sus alumnos, independientemente de sus





condiciones personales. 5. Proporcionar la participación activa de los padres de familia o tutores de alumnos con capacidades especiales a fin de involucrarlos para que compartan el compromiso de las acciones previstas en el programa educativo diseñado para sus hijos. 6. Diseñar e implementar un programa específico de capacitación para docentes encargados de educar a las personas con capacidades especiales, así como el personal responsable de cada centro en coordinación con el Ministerio de Educación y otras entidades públicas y privadas. 7. Suscribir convenios con instituciones del Estado, universidades y otros sectores para implementar programas de educación especial en las escuelas públicas. 8. Ser el ente rector de los servicios de educación especial que se presten en el país, tanto de las instituciones educativas regulares y especiales, públicas y privadas. 9. Diseñar y realizar procesos de investigación, monitoreo y evaluación de los servicios de educación especial que se brindan en el país, así como publicar, periódicamente, los logros alcanzados.

### **3.1.3. Política nacional de discapacidad**

Esta política nacional en discapacidad, se encuentra a cargo del Consejo Nacional para la Atención de las personas con discapacidad. Es el resultado de un amplio proceso de consulta y participación de personas con discapacidad, organizaciones de y para personas con discapacidad y de organismos e instituciones del gobierno de la República.

Tiene su sustento 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, la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto 13-96 del Congreso de la República, la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto legislativo 114-97, Ley de Desarrollo Social, Decreto legislativo 42-2001, Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002, Código Municipal, Decreto legislativo 12-2002, entre otras.

Los principios rectores de la política nacional de discapacidad son:

1. Equidad, con base en la equiparación de oportunidades para la inclusión de las personas con discapacidad a los distintos ámbitos y actividades de desarrollo personal y de su comunidad, sin ningún tipo de discriminación.
2. Solidaridad social, que conlleva a la construcción de una cultura basada en el reconocimiento recíproco, la ayuda mutua y el bienestar social basado en la satisfacción común de las necesidades.
3. Igualdad, todas las personas tienen los mismos derechos y libertades proclamados en la Constitución Política de la República, la Declaración de los Derechos Humanos, tratados y convenios ratificados por Guatemala. La vida humana se garantiza y protege desde su concepción, toda persona tiene derecho a participar y recibir los beneficios del desarrollo.
4. El respeto a la realidad multiétnica, pluricultural y multilingüe de Guatemala, reconociendo la dignidad de la persona con discapacidad.
5. Libertad, toda persona tiene derecho para decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo del país, su vocación laboral, su participación



cívica y social, su vida familiar y reproductiva. Para ejercer esta libertad tiene derecho a recibir información oportuna, veraz y completa.

6. Corresponsabilidad, la generación de una cultura de responsabilidad social compartida que configure una ciudadanía activa, responsable, propositiva, capaz de desarrollar y motivar nuevos tipos de participación y solidaridad.
7. Integralidad, para concebir a la persona como un ente social en todos los componentes de esta política.
8. Derecho al desarrollo, las personas con o sin discapacidad, constituyen el sujeto y el objetivo fundamental de las acciones relacionadas con el desarrollo integral y sostenible. El acceso al desarrollo es un derecho inalienable de la persona.

Al detectar la problemática, en esta política, quedo confirmado que las personas con discapacidad tienen escasas oportunidades de integrarse y participar en la sociedad guatemalteca. Las causas son:

1. Servicios especializados escasos y centralizados, de salud, habilitación y rehabilitación, educación, cultura, deporte y recreación, transporte, acceso a espacios físicos, trabajo, información y comunicación.
2. Desconocimiento de las personas con discapacidad de instituciones que prestan servicios, lo que dificulta la detección temprana.
3. Ingresos escasos para acceder a servicios especializados.
4. El tema de la discapacidad no es prioritario para el Estado y el gobierno.
5. Debilidad de las organizaciones para personas con discapacidad, en lo estructural y organizacional.



6. Invisibilidad del tema en las políticas sociales sectoriales.
7. Cultura paternalista y asistencialista en la sociedad y sus instituciones.

Los objetivos de la política son la creación de oportunidades de integración y participación en la sociedad guatemalteca para las personas con discapacidad.

#### **3.1.4. Ley de Lengua de Señas Decreto 3-2000 del Congreso de la República de Guatemala**

Esta ley tuvo como fundamento la obligación del Estado de brindar bienestar común a todos los ciudadanos, y garantizar la protección de las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, y declara de interés nacional su atención, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

Adicionalmente refiere que el Estado de Guatemala ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y se comprometió a promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad. Además, de que se encuentra dentro del marco de la aprobación y promulgación de la Política Nacional de Discapacidad. El objeto de la ley es regular lo relativo a las definiciones, los principios, reconocimiento, aprobación, desarrollo, utilización, uso, fomento, manejo y la autoridad administrativa de la Lengua de Señas de Guatemala LENSEGUA.



En cuanto a los principios, refiere el Artículo 3 los siguientes:

1. La participación directa de las personas sordas, a través de las entidades que los representen, en aquellos asuntos que sean de su interés directo.
2. La accesibilidad de las personas sordas a los medios informativos, culturales y educativos del resto de la población.
3. La no discriminación de personas sordas, ni su trato desigual por ejercer el derecho de opción al uso de la lengua de señas en Guatemala.
4. La garantía de los derechos establecidos por esta ley para las personas sordas, sin menoscabo del respeto a todos los derechos humanos, como lo señalan las leyes de la República y tratados internacionales ratificados por el país.

Se declara como el veintitrés de septiembre de cada año, el día de la Lengua de señas en Guatemala. Se designa al Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad para la ejecución de los objetivos de la ley.

Además se garantizará el derecho a la enseñanza y aprendizaje de la lengua de señas de Guatemala, designando a las instituciones públicas o privadas a que impartan la enseñanza de la lengua de señas de Guatemala.

### **3.2. Normas internacionales**

Entre el conjunto de cuerpos normativos se encuentran normas de derecho internacional como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.



### **3.2.1. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

Fue objeto de ratificación por el Estado de Guatemala, el 17 de marzo del año 2009. Se fundamenta este marco normativo en los principios de la Carta de las Naciones Unidas que proclaman la libertad, la justicia y la paz en el mundo, y tienen como base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

También tiene su fundamento en lo que consigna la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, en donde se hace referencia a la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación.

Se reconoce en este instrumento que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto a su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales,



intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Dentro de las definiciones que se regulan en esta Convención, se encuentra la discriminación por motivos de discapacidad, que se entiende cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbito político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

En el caso de los reajustes razonables, se entiende a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Los principios que rige esta Convención son:

1. El respeto a la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas.
2. La no discriminación.

3. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
4. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
5. La igualdad de oportunidades.
6. La accesibilidad.
7. La igualdad entre hombre y mujer.
8. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

El Estado de Guatemala ha adquirido compromisos a partir de su ratificación, en virtud de ello, se ha comprometido a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad.

Dentro de los principales compromisos se encuentran:

- Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención,
- Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad.
- Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.





- Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella.
- Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad.
- Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del Artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de la personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y remover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices.
- Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad del uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad dando prioridad a las de precio asequible.
- Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nueva tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo.
- Promover la formación de los profesionales y el personal que trabaja con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.



- Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados parte se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles, y cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional.
- Elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados parte celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

### **3.2.2. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**

Tiene como fundamento el hecho de que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas y que estos derechos, incluido el de no verse sometido a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano. Se suscribe dicha Convención, por la preocupación que se tiene que las personas en razón de su discapacidad son objeto de discriminación. Define esta Convención el término discapacidad, y el Artículo 1 de la misma establece que significa una deficiencia física,

mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

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

Los objetivos son:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole necesaria para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.
2. La adopción de medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y a los servicios policiales, y a las actividades políticas de administración.
3. Adoptar medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad. La medidas para eliminar, en lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la

finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad y medidas para asegurar que las personas encargadas estén capacitadas para hacerlo.

4. Trabajar prioritariamente en las área de prevención de todas las formas de discapacidad prevenible, la detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad y la sensibilización de la población a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios estereotipos y otras actividades que atenten contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con personas con discapacidad.

### **3.2.3. Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad**

Dentro de los aspectos más importantes de resaltar se encuentran:

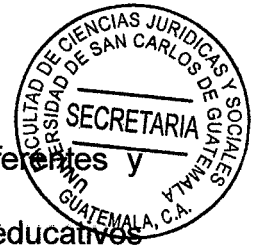
1. Que prevé una mayor toma de conciencia de conformidad con el Artículo 1 de dichas normas, refiere que los Estados deben adoptar medidas para hacer que la sociedad tome mayor conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, sus necesidades, sus posibilidades y su contribución.
2. El derecho a la atención médica, a la rehabilitación, a tener servicios de apoyo como requisito para la igualdad de participación, capacitación de personal, etc.
3. Prevén el nombramiento de un Relator Especial encargado de supervisar la aplicación de las normas.

4. Tienen el objeto de poner de relieve que todas las medidas en la esfera de la discapacidad presuponen un conocimiento y una experiencia suficientes acerca de las condiciones y necesidades especiales de las personas con discapacidad.
5. Destacar que el proceso mediante el cual cada uno de los aspectos de la organización de la sociedad se pone a disposición de todos.
6. Señalar aspectos decisivos de las políticas sociales en la esfera de la discapacidad, incluidos, cuando proceda, el fomento activo de la cooperación económica y técnica.
7. Ofrecer modelos para el proceso político de adopción de decisiones necesario para la consecución de la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta la existencia de una gran diversidad de niveles económicos y técnicos, así como el hecho de que el proceso debe reflejar un profundo conocimiento del contexto cultural en el que se desarrolla y el papel fundamental que las personas con discapacidad desempeñan en dicho proceso.
8. Proponer la creación de mecanismos nacionales para establecer una estrecha colaboración entre los Estados.

#### **3.2.4. La Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales**

Dentro de los aspectos más importantes de resaltar, se encuentran:

1. Los Estados parte, creen y proclaman que todos los niños de ambos sexos, tienen un derecho fundamental como lo es la educación y deben tener la oportunidad de alcanzar y mantener un nivel aceptable de conocimientos.



2. Refiere que cada niño, tiene características, intereses, capacidades diferentes y también necesidades de aprendizaje que le son propios, y que los sistemas educativos deben ser diseñados, para que los programas aplicados tengan en cuenta toda la gama de esas diferentes características y necesidades.
3. Las personas con capacidades educativas especiales, deben tener acceso a las escuelas ordinarias, que deberán integrarlos en una pedagogía centrada en el niño, capaz de satisfacer esas necesidades.
4. Se apela a dar la más alta prioridad política y presupuestaria al mejoramiento de los sistemas educativos para que puedan incluir a todos los niños y niñas con independencia de sus diferencias o dificultades individuales.
5. A adoptar con carácter de ley o como política el principio de educación integrada, que permita matricularse a todos los niños en escuelas ordinarias a no ser que existan razones de peso para lo contrario.
6. Crear mecanismos descentralizados y participativos de planificación, supervisión, y evaluación de la enseñanza de niños y adultos con necesidades educativas especiales.
7. Invertir mayores esfuerzos en la pronta identificación y en estrategias de intervención, así como en los aspectos profesionales garantizar, que en un contexto de cambio sistemático, los programas de formación del profesorado estén orientados a atender las necesidades educativas especiales en las escuelas integradoras.
8. Se establecen las directrices para la acción en el plano nacional, dentro de ellas se encuentran: a. Política y organización; b. Factores escolares; c. Contratación y formación del personal docente; d Servicios de apoyo exteriores; e. Áreas prioritarias; f. Participación de la comunidad; g. Recursos necesarios.



## CAPÍTULO IV

### 4. Cuotas mínimas de inclusión laboral de personas con discapacidad

Desde hace varios años que los organismos internacionales han venido preocupándose de la inserción de personas con discapacidad al mundo del trabajo, existiendo la necesidad de que los Estados adopten medidas positivas en la materia y es así como muchos países considerando la alta tasa de desocupación en este tipo de trabajadores han empezado a introducir cuotas obligatorias para empresas.

#### 4.1. Definición de inclusión

Según la UNESCO, en el año 2005, refirió que la inclusión se concebía como un proceso consistente en responder a la diversidad de necesidades de todos los alumnos para satisfacerlos mediante una mayor participación en el aprendizaje, las culturas, y las comunidades, así como reducir la exclusión dentro de la educación. Suponía cambios y modificaciones en el contenido, los métodos y las estructuras, con un enfoque común que abarca a todos los niños de la edad apropiada y la convicción de que es responsabilidad del sistema oficial educar a todos los niños.

También este alto organismo, refiere:

1. La inclusión es un proceso que se debe contemplar a la inclusión como una búsqueda interminable de mejores formas de respuesta a la diversidad. Es decir, la inclusión por

un lado considera las diferencias que existen entre el alumnado sean o no asociadas a la discapacidad y por otro, desarrolla de manera progresiva, medidas tendientes a atender aquellas diferencias.

2. La inclusión supone la identificación y retiro de barreras, en consecuencia, implica recopilar, relacionar y evaluar información de amplia variedad de fuentes para planificar mejoras en las políticas y en la práctica educativa.
3. La inclusión tiene relación con la presencia, participación, y éxito escolar de todos los alumnos, la presencia tiene que ver con el lugar donde se educa a las personas y con la constancia de la asistencia, la participación tiene que a la vez relación con la calidad de sus experiencias, mientras están presentes, y deben tener consideración las opiniones de los propios alumnos, el éxito escolar tiene que ver con los resultados de los exámenes.
4. La inclusión implica un énfasis especial en aquellos grupos de alumnos que pueden estar en riesgo de marginación, exclusión o fracaso escolar. Supone una responsabilidad moral de garantizar que estos grupos estadísticamente de riesgo, son seguidos cuidadosamente y que se tomen las medidas necesarias para garantizar su presencia, participación y éxito escolar en el sistema educativo.

Según la UNICEF en el año 2004, se refirió al concepto de educación inclusiva e indicaba que dicho concepto es más amplio que el de integración y parte de un supuesto distinto, porque está relacionado con la naturaleza misma de la educación regular y de la escuela común. La educación inclusiva implica que todos los niños y niñas de una determinada comunidad aprendan juntos independientemente de sus condiciones personales, sociales





o culturales, incluidos aquellos que presentan una discapacidad. Se trata de un modelo de escuela en la que no existen "requisitos de entrada" ni mecanismos de selección o discriminación de ningún tipo, para hacer realmente efectivos los derechos a la educación, a la igualdad de oportunidades y a la participación.

“La idea de exclusión se aplica al ámbito social cuando se hace referencia a la acción de marginar voluntaria o involuntariamente a una porción de la población discapacitada. Aunque normalmente se relaciona el término de exclusión social con aspectos socioeconómicos, esta marginación también puede estar vinculada con otras razones, como por ejemplo ideológicas, culturales, étnicas, políticas y religiosas. La exclusión significa que hay grupos que tienen limitado el disfrute de las oportunidades económicas, laborales, sociales, culturales y políticas existentes en la sociedad, afecta a grupos culturalmente definidos y se encuentra inmersa en las interacciones sociales. Es un proceso, pues ocurren una serie de eventos que conducen a que una persona, familia o grupo social llegue a vivir situaciones que les impiden participar y realizar el ejercicio pleno de su ciudadanía, en términos de sus derechos y deberes, tiene múltiples causas y se presenta en muy diversas dimensiones”.<sup>19</sup>

El Reglamento de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, establece en su artículo 27 sobre Programas y servicios educativos, que educación inclusiva es: “El proceso de atención educativa a las personas con discapacidad en los centros de educación regular con los apoyos y servicios especializados”.

---

<sup>19</sup> Cabrera Letona, Susana María. **Inserción en el mercado laboral de personas discapacitadas**. Pág. 33.



En el tema de la exclusión social, se debe entender de la siguiente forma: “Es el proceso por medio del cual se estructuran relaciones económicas, políticas y culturales, con características de inequidad, injusticia y discriminación a los discapacitados, los cuales se manifiestan en todos los ámbitos y situaciones de la misma”.<sup>20</sup> También se define como: “La ausencia de participación social y falta de acceso a un conjunto de recursos y derechos sociales. Se ha planteado de esa forma por las instituciones de la Unión Europea. Esta definición hace referencia a amplios sectores de la población, no exclusivamente pobres”.<sup>21</sup>

Se define también como un proceso histórico y social por medio del cual se niegan los derechos humanos de las personas en razón de su condición socioeconómica, su pertenencia a determinado grupo étnico o cultura, su condición de género, su edad y su adscripción ideológica o religiosa. Por lo tanto, la exclusión tiene un sentido claro de carencia de cumplimiento de los derechos humanos básicos, los cuales han sido reconocidos por el Estado guatemalteco.

#### **4.2. La exclusión laboral de personas con discapacidad y la Organización Internacional del Trabajo**

Esencialmente uno de los problemas principales que afrontan las personas con discapacidad es precisamente su acceso al desarrollo personal, productivo, laboral, y su deseo de una vida independiente en donde se le proporcionen los instrumentos básicos para ello. El Estado de Guatemala, como es notorio, no se ha ocupado de las personas

---

<sup>20</sup> Amate. **Op. Cit.** Pág. 98.

<sup>21</sup> **Ibíd.** Pág. 191.



con discapacidad, a pesar de que de los veintidós millones de habitantes que ~~son~~ los guatemaltecos en total, un diecisiete por ciento de ellos, son personas con discapacidad, inclusive, existe una manera despectiva y estigmatizada de tratar a las personas con discapacidad, cuando en la ley fundamental como lo es la Constitución Política de la República de Guatemala, se refieren a estas personas como minusválidas.

A nivel internacional como se evidenció que existe interés por la igualdad y libertad de las personas con discapacidad en relación a cualquier otra persona en los diferentes instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos, tan es así, que en materia de trabajo, existen los siguientes instrumentos:

- a) Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo: este Convenio se refiere a la readaptación profesional y al empleo de las personas con discapacidad. Se encuentra vigente desde el año 1983 y fue adoptado por el Estado de Guatemala el 1 de junio de 1993.

De conformidad con este Convenio en el Artículo 1, se define por persona discapacitada a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. Para los efectos de la interpretación de dicho instrumento, se tiene que considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona con esas características obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y



que se promueva así la integración o la reintegración de estas personas en la sociedad.

Se establece la obligatoriedad de los Estados Parte de adoptar políticas nacionales para asegurar las medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas incapacitadas y a promover oportunidades de empleo para las personas en el mercado para regular el empleo.

Se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con incapacidad y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras en esa condición. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades de trato entre los trabajadores y los demás trabajadores que no debería considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

- b) Recomendación 168 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas con Discapacidad de 1983: se refiere en el mismo sentido que el Convenio 159, en relación a las recomendaciones sobre la adaptación y la readaptación profesionales define a persona incapacitada 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. Esta recomendación obliga a los Estados miembros a considerar que la finalidad de la readaptación profesional, es la de permitir que una persona obtenga y



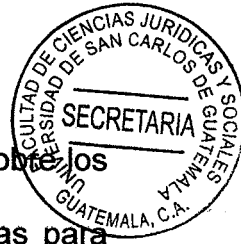
conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo y que se promueva así la integración y la reintegración de esta persona en la sociedad.

Las medidas a adoptar son las siguientes:

1. Medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas incapacitadas, así como a adoptar dentro de los límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización de trabajo para facilitar tal formación y empleo.
2. Ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido para las personas que no tengan acceso a los empleos no protegidos.
3. Fomento de la cooperación entre talleres protegidos y talleres de producción en materia de organización y de gestión, a fin de mejorar la situación de empleo de sus trabajadores y siempre que sea posible, ayudarlos a prepararse para el trabajo en condiciones normales.
4. Ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados por organismos no gubernamentales.



5. Fomento del establecimiento y desarrollo de cooperativas por personas discapacitadas, la cuales cuando sea apropiado, estarían abiertas a los trabajadores en general.
6. Ayuda gubernamental apropiada con objeto de promover la creación y el desarrollo por personas con discapacidad y para ellas de pequeñas empresas y talleres de producción o cooperativas o de otro tipo eventualmente abiertos a los demás trabajadores en general, siempre que tales empresas y talleres se ajusten a las normas mínimas preestablecidas.
7. Eliminación gradual en caso necesario por etapas, de las barreras y obstáculos de orden físico o arquitectónico, o relativas a la comunicación, que afectan al transporte, el acceso y libre movimiento en los locales de formación y empleo de personas discapacitadas, en los nuevos edificios e instalaciones públicas se deberán aplicar normas adecuadas.
8. Fomento siempre que sea posible y apropiado, de medios de transporte adecuados con destino y a partir del lugar de la readaptación del lugar de trabajo, de conformidad con las necesidades de las personas discapacitadas.
9. Exención de la percepción de impuestos internos o de otras cargas internas de cualquier índole en el momento de efectuar la importación o ulteriormente sobre los artículos, materiales y equipos de formación determinados que requieran los centros



de redacción, los talleres, los empleadores y las personas discapacitadas y sobre los aparatos auxiliares o instrumentos determinados que necesiten las personas para obtener y conservar el empleo.

10. El establecimiento de empleos a tiempo parcial, incluidas otras disposiciones de trabajo, de acuerdo con la capacidad de cada persona que no pueda por el momento, o tal vez nunca, ocupar un empleo a tiempo completo.
11. Estudios e investigaciones de la posible aplicación de sus resultados respecto de diversos tipos de deficiencias a fin de fomentar la participación de personas discapacitadas en la vida del trabajo normal.
12. Ayuda gubernamental apropiada con miras a eliminar las posibilidades de explotación que puedan surgir en el marco de la formación profesional y en los empleos protegidos y para facilitar la transición al mercado regular del empleo.
13. La participación colectiva en el que de informar a las personas discapacitadas y si fuera necesario a sus familias, acerca de sus derechos y oportunidades en el campo del empleo. Superar los prejuicios, la información defectuosa y las actitudes desfavorables para el empleo, la integración y la reintegración de personas en la sociedad.
14. La colaboración que deberán hacer los dirigentes o grupos de la comunidad, en materia de salud, bienestar social, educación, trabajo y otros servicios públicos pertinentes en



la identificación de las necesidades de las personas discapacitadas de la colectividad y para garantizar que, siempre que sea posible, se incluyan a las personas en actividades y servicios de ámbito general.

15. Los servicios de readaptación profesional en las zonas rurales, para que se puedan beneficiar como sucede en las zonas urbanas.
16. Formación del personal que atiende a las personas con discapacidad, quienes deberán tener un conocimiento suficiente de la invalidez y de sus efectos limitativos, así como un conocimiento de los servicios auxiliares disponibles para facilitar la integración de las personas discapacitadas en la vida social y económica activa.

#### **4.3. La realidad laboral de las personas con discapacidad**

Es indudable reconocer que en la sociedad guatemalteca, es muy difícil obtener un empleo en el caso de las personas normales mucho menos en el caso de las personas que adolecen alguna discapacidad. Tienden a ser discriminadas y aisladas por la misma sociedad y por ello, se les hace muy difícil obtener un empleo, y generalmente la mayoría de estas personas se encuentran dentro de la población de extrema pobreza.

En el Reglamento del Decreto 135-96 del Congreso de la República, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, se refiere en materia de trabajo, a partir del Artículo 29 al 38, que es obligación del CONADI coordinar con el Instituto Técnico de Capacitación





Productiva INTECAP, y con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la capacitación y rehabilitación de las personas con discapacidad.

De la necesidad de evaluación y calificación de las limitaciones, se debe indicar que a través de las evaluaciones, calificaciones y desarrollo de las personas que poseen alguna limitación sean efectuadas por médicos forenses, basados en la clasificación del funcionamiento de las limitaciones y salud de cada persona, para extender una constancia de acuerdo a la evaluación realizada a cada persona con limitaciones. Esto es muy importante porque se podrá determinar en todo caso, la capacidad laboral que tengan las personas con capacidades diferentes.

Se ha reportado que en la actualidad, las actividades laborales que realizan las personas con capacidades diferentes y que se han logrado emplear por sus propios medios y en apoyo de la parte patronal, como algo particular no como iniciativa del gobierno, realizan actividades laborales como zapateros, vendedores ambulantes, ayudantes de herrería, repartidores de pan y otros artículos, ayudantes de cocina en restaurantes, lavado de vehículos, ayudantes en los mercados y supermercados, auxiliares de contabilidad, secretarias contadoras entre otros, lo cual quiere decir, que se hace indispensable evaluar el tipo de discapacidad para que se ocupen en un empleo que puedan realizar normalmente. Así también es importante señalar que existen organizaciones o instituciones que apoyan a las personas con discapacidad, como sucede en el caso del Comité Nacional de Discapacidad CONADI, el Benemérito Comité Pro ciegos y Sordos de Guatemala, la Defensoría de las Personas con Discapacidad de la Procuraduría de los Derechos



Humanos. Así también el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con la sección de Atención al Trabajador Discapacitado.

A pesar de que en el reglamento se propone ciertos incentivos, no indica en qué consisten y pretende fomentar empleos a las personas con capacidades especiales, con la ayuda de otras entidades, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y empresas privadas.

Con el Reglamento sobre la Protección relativa a la Invalidez, Vejez y Sobrevivencia contenida en el Acuerdo 1124 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pretende compensarse mediante el otorgamiento de pensiones el daño económico resultante de la cesación temporal o definitiva de la actividad laboral, y existe la calificación de invalidez declarada por dicho instituto, sin embargo, a pesar de que es de utilidad, es para la invalidez sobreviniente de una persona laborante en condiciones normales. De acuerdo a lo anteriormente expuesto, es evidente de que en materia jurídica existe un completo ordenamiento que regula los derechos en un orden de igualdad de las personas con capacidades diferentes, y que deben ejecutarse, pero en el caso de la sociedad guatemalteca y el Estado de Guatemala, no se aplican, por un lado, podría resultar el hecho de que las normas son poco difundidas.

#### **4.4. Legislación comparada**

- a) Colombia: en este país existe una legislación bastante completa que involucra al trabajo y la discapacidad en forma eficiente. Se refiere a los beneficios tributarios al



contratar personas con discapacidad. En esta legislación se brindan beneficios económicos a las empresas que vinculan formalmente a personas con cualquier tipo de discapacidad calificada por encima del 25%.

En la Ley 361 del año 1997, en el Artículo 24, se refiere a que las empresas son preferidas en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad. Tienen prelación en el otorgamiento de créditos de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa de personas con limitación. Gozan de beneficios arancelarios a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación.

Se regula también en esta misma ley, en el Artículo 31 que las empresas que contraten trabajadores con limitación no inferior al 25% y que estén obligados a presentar declaración de renta tienen derecho a deducir de la renta el valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el última año gravable a los trabajadores con limitación.

Además, se establece que ninguna persona podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

- b) República de Argentina: en este país, se contempla un sistema de cuotas mínimas de inclusión laboral para personas con discapacidad, desde el año 1981, que se encuentra regulado en la Ley 22431, que se refiere al caso específico del sector público. El Artículo 8 refiere: “El Estado nacional entendiéndose por el mismo los tres poderes que lo constituyen, sus organismos, descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, la empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.
- c) República de Costa Rica: en este país se creó en el año 1996 la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, Ley 7600, en la que estipula que el Estado garantizará el derecho a un empleo adecuado a las condiciones y necesidades personales, incluso, se consigna como un acto de discriminación los mecanismos de selección de personal no adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales y al no emplear a una persona en razón de su discapacidad.

Se señala que el Estado ofrecerá asesoría técnica a los empleadores para que adapten el entorno a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad lo cual incluye ayudas técnicas y servicios de apoyo. Se considera a esta normativa como la pionera en la región latinoamericana para la protección y tutela de los derechos



humanos de las personas con discapacidad especialmente en el proceso de formación y capacitación para el trabajo.

A partir del año 2010, se crea una política pública de transferencia como modelo de toma de decisiones en el ámbito laboral para personas con capacidades especiales. Esto a través del denominado sistema de cuotas de empleo, el cual constituyó en este país una reserva del 5% del total de personal empleado.

En general, se pueden establecer respecto a las políticas de cuotas de inclusión laboral en el caso de los países que cuentan con este sistema y el cual se propone en este trabajo, se pueden enumerar los aspectos negativos y positivos encontrados en este tipo de sistemas que deben ser considerados.

#### Aspectos negativos:

1. No hay país que demuestre haber cumplido con las cuotas impuestas vía legislación.
2. Gran cantidad de empresas refieren pagar impuestos o multas antes que contratar, aduciendo, cierto o no, la carencia de mano de obra para sus necesidades.
3. No siempre tienen una repercusión de imagen positiva de las personas con capacidades diferentes al hacer obligatoria su contratación, lo que repercute en más barreras sociales o etiquetamiento.



4. El sistema es altamente restrictivo por la necesidad de definir a una persona con discapacidad diferente.

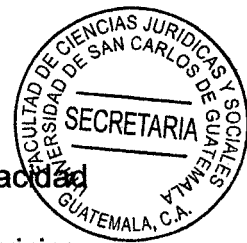
Aspectos positivos:

1. La cuota de empleo efectiva se eleva con esta obligatoriedad.
2. Cuando se paguen impuestos o multas estos financian otros programas y actividades en beneficio de esa incorporación laboral
3. Es coincidente con un espíritu de derechos humanos, en tanto genera fuentes de empleo para las personas con capacidades diferentes, las cuales normalmente son excluidas de sistemas de contratación no por falta de capacidad sino por discriminación.

#### **4.5. Importancia de que entre en vigencia la iniciativa 5529 que pretende crear la Ley para el Fomento del Trabajo, Empleo y Emprendimiento para Personas con Discapacidad**

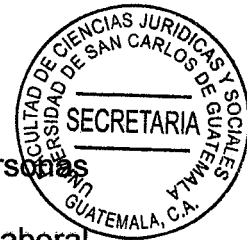
Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de esta iniciativa, se encuentran los siguientes:

1. En esta iniciativa lo que se pretende es que toda vez se ha enfocado la problemática en que se encuentran un millón y medio de personas con discapacidad que



conforman la población guatemalteca, según la Encuesta Nacional de Discapacidad del año 2016, respecto a los niveles de pobreza, falta de acceso a los servicios, obstáculos para hacer valer sus derechos fundamentales etc., se pretende establecer las cuotas mínimas de inclusión laboral, que tanto entidades públicas como privadas deben implementar para dar empleo a personas con discapacidad en todo el país. De igual forma se pretende fortalecer y crear programas de emprendimiento para personas con discapacidad.

2. El contenido de la iniciativa pretende implementar planes de concientización y capacitación sobre la temática de personas con discapacidad, todo en aras de cumplir con compromisos internacionales adoptados por el Estado de Guatemala.
3. En esta iniciativa de ley se pretende crear un registro laboral de las personas con discapacidad. El Artículo 5 se refiere a que todas las entidades públicas y privadas que trabajen con personas con discapacidad tienen la obligación de entregar una base de datos de los individuos con discapacidad, tomando en consideración su perfil laboral, ante la Sección del Trabajador con Discapacidad y el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión social para el proceso de inclusión laboral respectivo.
4. El ente rector de esta iniciativa es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Nacional Técnico de Capacitación y Productividad INTEAP. En el tema de las cuotas de inclusión laboral establece el Artículo 12 que



las entidades del sector público están obligadas a incluir un porcentaje de personas con discapacidad dentro de sus planillas de empleados. El criterio de inclusión laboral para personas con discapacidad será el 2% como mínimo, si la institución tiene más de 50 empleados, del 3% como mínimo, si tiene más de 100 empleados y de 5% como mínimo si tiene más de mil empleados.

5. Las empresas privadas tienen la obligación de generar acciones de inclusión al empleo o fomentar el empleo a las personas con discapacidad, así como de registrarse y actualizarse bajo las modalidades contempladas en la ley. Las entidades del sector privado que operen en el país, deberán incluir un porcentaje de personas con discapacidad dentro de sus planillas de empleados. La modalidad de inclusión laboral como mínimo para personas con discapacidad será del 2% como mínimo si la empresa tiene más de 51 empleados, del 3% como mínimo si tiene más de 500 empleados, y del 5% como mínimo si tiene más de mil empleados.
  
6. En el tema del emprendimiento, el Artículo 18 refiere la modalidad de fomento al emprendimiento. Las entidades del sector privado, que no opten por inclusión laboral directa, pueden optar por fortalecer de forma permanente, el emprendimiento de las personas con discapacidad agrupadas en organizaciones legalmente constituidas. Esto se realizará destinando dos salarios mínimos si la entidad tiene más de cien empleados, 3 salarios mínimos si tiene más de 500 empleados y de 5 salarios mínimos si tiene más de mil empleados de forma mensual destinados a la organización de su elección y por un período de tres años para el desarrollo de



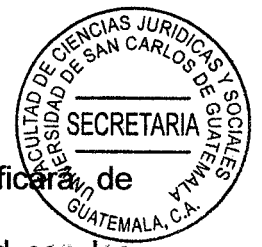


proyectos productivos y auto sustentable, para dicha organización. Después de este tiempo elegirá otra organización a la que beneficiará con dichas cuotas. Las empresas reportarán al Ministerio de Economía, a la Unidad de emprendimiento para las personas con discapacidad, la institución u organización que eligieron para recibir el beneficio de las cuotas, incluyendo un informe circunstancial de la misma de forma inmediata. No podrá beneficiar a entidades que ya reciban fondos del Estado o a las organizaciones que ya hayan recibido el beneficio y se dará prioridad a las que operen en el interior del país.

#### **4.6. Necesidad que entre en vigencia la iniciativa 5463 que pretende crear la Ley de Certificación de Discapacidad**

Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de esta iniciativa, se encuentran los siguientes:

1. Como objeto de la ley, es establecer el Sistema Nacional de Certificación de la discapacidad, para que el país cuente con estadísticas e información idónea y oportuna que permita planificar, coordinar y ejecutar políticas y programas de apoyo hacia las personas con discapacidad y sus familias.
2. Se le otorga esta función de crear este sistema, al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en base a la Certificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud, con procedimientos e instrumentos técnicos de estricta



observancia por los equipos y juntas evaluadoras, capacitará y certificará de conformidad con el reglamento al equipo multidisciplinario de conformidad con los estándares internacionales.

3. A partir del Artículo 7 se regula el procedimiento de certificación y dice: realizada la certificación de la condición de discapacidad, se procederá al registro y certificación de la persona por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Con la anuencia del interesado podrá remitir dicha información al Registro Nacional de las Personas, para que se registre la condición de discapacidad en el Documento Personal de Identificación o en la inscripción de nacimiento correspondiente.
4. Se le encomienda al Consejo Nacional para la Atención de las Personas con discapacidad, establecer los mecanismos para el seguimiento, monitoreo y cumplimiento de la ley, llevará una base de datos conforme los registros que le sean reportados por parte del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Registro Nacional de las Personas, reportes que deberán ser anuales o cuando sean requeridos.

#### **4.7. Necesidad que entre en vigencia la iniciativa 4796 Ley de Regulación de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad**

Esta iniciativa ha tenido como fundamento el hecho del estudio de la población con capacidades diferentes que va en aumento, y que a través del tiempo se ha venido



trabajando en la promoción del respeto y cumplimiento de los derechos políticos, culturales, sociales y civiles del sector de la población por más de sesenta años, pero las cifras de exclusión siguen siendo marcadas y preocupantes. En la Primera Encuesta de Discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2005, único instrumento oficial de registro de personas con discapacidad, realizado con el apoyo del Banco Mundial de desarrollo y coordinada por la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia, concluyen que más del 52% de las personas con discapacidad no saben leer ni escribir, el 77% no tiene acceso a los servicios de educación y rehabilitación, solo un 10% concluye la educación primaria, el 6% la educación media, y el 1.5% la educación superior.

En materia laboral, solo el 2% tiene la posibilidad de desempeñarse en actividades productivas, de las cuales el 98% se desenvuelve en la economía informal.

Que el país ha promulgado leyes, cuenta con una política nacional de discapacidad y ha adoptado convenios y tratados internacionales para impulsar y garantizar la libre participación de las personas con discapacidad en las distintas actividades para el desarrollo social, sin embargo, los logros han sido menores a los esperados debido a la desinformación sobre el marco legal nacional e internacional que le ampara y el conocimiento hacia sus capacidades, intereses y aspiraciones de vida.

En el ámbito de la capacitación, empleo y su participación en actividades generadoras de ingresos, los avances han sido mínimos, por lo que la mayoría de personas aún viven en



condiciones de pobreza y pobreza extrema, quedando muchos retos por enfrentar para resolver esta problemática. Por lo general, las ofertas de trabajo han sido dirigidas a personas que no presentan una condición de discapacidad, debido a la creencia que las personas con deficiencias físicas, sensoriales e intelectuales son menos productivas, que se reduce el riesgo en el trabajo, que se genera un ahorro económico al no tener que readecuar la infraestructura e implementar tecnología accesible.

Sin embargo, algunos empleadores han adoptado una política de responsabilidad social, incorporando a sus diferentes áreas de servicio y productividad la participación de personas con discapacidad, por lo que se puede observar personas con discapacidad en actividades técnicas, administrativas y operativas en diferentes empresas, organizaciones e instituciones.

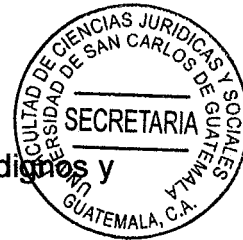
Dentro de lo más importante de resaltar de esta iniciativa de ley, se encuentra lo siguiente:

1. Tiene como objetivo promover políticas de responsabilidad social de empleo de personas con discapacidad dentro de las instituciones públicas, centralizadas, descentralizadas autónomas, semiautónomas y empresas privadas que operan en el país, procurando su contratación en una cuota mínima no menor del 5% del total de sus trabajadores.
2. Garantizar la igualdad de derecho de las personas con discapacidad que laboren para instituciones públicas o privadas en cuanto a que gozan de todos los derechos que



regulan los tratados de la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Reglamentos internos o cualquier otro cuerpo legal administrativo que regule derechos para trabajadores del sector público y privado.

3. La contratación de las personas con discapacidad, deberá realizarse de acuerdo con los requisitos establecidos para el puesto de trabajo que desempeñara en áreas profesionales, técnicas, administrativas y de servicios generales, según sean sus competencias y aspiraciones, en igualdad de condiciones y oportunidades. El Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad, coordinará con las instancias que correspondan la certificación de la discapacidad para la definición de sus capacidades laborales. La certificación establecerá la edad de jubilación de las personas, edad que no debe ser mayor de cincuenta y cinco años.
4. En cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y discapacidad múltiple se hará tomando en consideración ajustes razonables tales como horarios flexibles, adecuación de equipos, tecnología con diseño universal, métodos de producción y necesidades de apoyo personalizado con el objetivo de asegurar su efectivo desempeño laboral.
5. Es de importancia anotar que en cuanto a las modalidades de contratación, las personas con discapacidad tendrán los mismos derechos laborales que el resto de trabajadores, en relación de dependencia y en renglones presupuestarios que



garanticen su estabilidad, permanencia y continuidad laboral, en ambientes dignos y salubres.

6. En cuanto al salario refiere que las personas con discapacidad su salario será acorde a las condiciones del trabajo y a la normativa vigente en materia laboral, en ningún caso podrá ser menor de un salario mínimo fijados por la Comisión Nacional de Salario.
7. Se deben realizar adecuaciones y ajustes razonables en los lugares de trabajo, de acuerdo a la normativa vigente del diseño y accesibilidad universal incluidos las tecnologías de la comunicación e información para promover condiciones adecuadas.
8. En cuanto a las pruebas y solicitudes de empleo estarán en formatos y medios accesibles, cuando no sea posible, se deberán facilitar los ajustes razonables que correspondan, los cuales están regulados en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y su protocolo facultativo.
9. El Estado establecerá la exención de impuestos a la importación de ayudas técnicas para personas con discapacidad, cuando estos sean requeridos para asegurar su autonomía personal en el trabajo y demás actividades que realice.
10. Una base de datos que deberá ser responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto a crear, mantener y actualizar una base de datos de



personas con discapacidad en edad laboral, misma que será alimentada por las organizaciones e instituciones que promueven la inclusión laboral y entidades empleadoras. La base de datos debe identificar formación técnica, formación profesional y tipo de discapacidad.

11. El Estado debe asignar los recursos necesarios para la capacitación y formación laboral de las personas con discapacidad a instituciones del Estado que desarrollen planes, proyectos y programas laborales, para tal fin, los fondos económicos deberán estar contemplados en el presupuesto general de ingresos y egresos del Estado para cada ejercicio fiscal. Las capacitaciones se darán de acuerdo a las necesidades y oportunidades que ofrece el mercado laboral.
12. La Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia de la República, la radio difusión Nacional y demás Secretarías de Comunicación de las entidades estatales desarrollarán campañas de información y orientación sobre las competencias, aspiraciones y derechos laborales de las personas con discapacidad. La divulgación deberá realizarse en medios y formatos accesibles a la población con discapacidad.
13. El Estado implementará un sistema de incentivos fiscales para que las empresas privadas contraten a personas con discapacidad. Las empresas que postulen a la ejecución de obras y servicios al Estado, deberán evidenciar sus políticas de responsabilidad social en la contratación de personas con discapacidad en el porcentaje establecido, según lo establece el Artículo 1 de la ley. Aquellas que no lo



hicieren, deberán contribuir con 5 salarios mínimos al año. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Consejo Nacional para la atención de las personas con Discapacidad CONADI y las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias, impulsarán proyectos y programas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

14. Las empresas privadas e instituciones públicas que por sus formas y métodos de producción no favorezcan la participación de personas con discapacidad, establecerán contratos civiles y mercantiles con centros especiales de empleo o talleres de personas con discapacidad.





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Existe violación a los derechos humanos de las personas con capacidades diferentes, sin embargo, en la actualidad la diferencia estriba en que se han creado una serie de leyes nacionales e internacionales que se refieren al reconocimiento de los derechos humanos de estas personas sin ningún tipo de discriminación.

A pesar de ello, es evidente que el tema de la discriminación aún no se supera únicamente con esta legislación. Del total de la población guatemalteca el 17% lo constituyen las personas con alguna discapacidad, por lo que es representativo este sector de la población debe ser atendida.

Especialmente el derecho o acceso al trabajo, está siendo violentado, a partir del momento en que no se establece como lo ordena la ley, siendo necesaria la realización de una categorización de las personas respecto a su discapacidad y su aptitud para el trabajo. Además, debe anotarse que no existen incentivos por parte del gobierno como lo ordena la ley, para la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes.

Lo que se recomienda es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encargue de garantizar el respeto de los derechos humanos de los discapacitados, así como también es necesaria la creación de un marco normativo para que se determinen las cuotas mínimas de inclusión en el orden de la parte empleadora privada y pública, para el debido acceso al trabajo de las personas que adolecen algún tipo de discapacidad.





## BIBLIOGRAFÍA

- AMATE, Alicia. **Discapacidad y derechos humanos**. 3ª ed. San José, Costa Rica: Ed. Nacional, 1992.
- ÁVILA ENRÍQUEZ, José Miguel. **Capacitación y asistencia técnica en educación y discapacidad**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 2005.
- BIDART CAMPOS, Germán. **Teoría general de los derechos humanos**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Dialnet, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones De Palma, 2000.
- CABRERA LETONA, Susana María. **Inserción en el mercado laboral de personas discapacitadas**. 4ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1992.
- CAPITANT, Henry. **Vocabulario jurídico**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1989.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Orión, 2008.
- DESPOUY, Leandro. **Los derechos humanos y las personas con discapacidad**. 2ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Naciones, 2013.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. 6ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 2011.
- GOLDSTEIN, Mabel. **Diccionario jurídico consultor magno**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Alianza, 1989.
- LARIOS OCHAITA, Carlos. **Derecho internacional público**. 7ª ed. Guatemala: Ed. Fénix, 2005.



MARTÍNEZ GONZÁLEZ, Mercedes. **Informática jurídica para estudiantes de derecho**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tecnos, 2014.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso de planeación de la investigación científica**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Legal, 1994.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos humanos, Estado de derecho y Constitución**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.

SAGASTUME GEMMELL, Marco Antonio. **Introducción a los derechos humanos**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1989.

SALGUERO SALGUERO, Set Giovanni. **El derecho a la paz**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores, 2003.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 2003.

VILLAGRÁN KRAMER, Francisco. **Derecho de los tratados**. 3ª ed. Guatemala: Ed. F&G, 2003.

ZENTENO BARILLAS, Julio César. **Introducción al estudio de los derechos humanos**. 5ª ed. Guatemala: Ed. ISBN, 1997.

#### **Legislación:**

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

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



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

**Ley de Educación Especial para las Personas con Capacidades Especiales.** Decreto número 58-2007 del Congreso de la República de Guatemala, 2007.

**Ley del Organismo Judicial.** Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.