

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

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CAPACIDAD RELATIVA EN EL ÁMBITO LABORAL

ANA LUCÍA CERRATO PEÑA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2020

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA CAPACIDAD RELATIVA EN EL ÁMBITO
LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA LUCÍA CERRATO PEÑA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2020

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda.	Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal:	Lic.	Marvin Alexander Figueroa Ramírez
Secretario:	Lic.	Jorge Eduardo Avilés Salazar

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Eduardo Mauricio García Rivera
Vocal:	Lic.	Moisés Raúl de León Catalán
Secretario:	Lic.	Rigoberto Rodas Vásquez

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 de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12

GUATEMALA, C. A. DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veintiocho de julio del año dos mil nueve.

ASUNTO: ANA LUCÍA CERRATO PEÑA, CARNÉ NO. 200218882. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 1056-08.

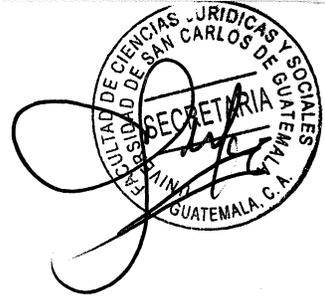
TEMA: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CAPACIDAD RELATIVA EN EL ÁMBITO LABORAL".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Irma Leticia Arias Santos, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 7,051.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
CMCM/nmmr.

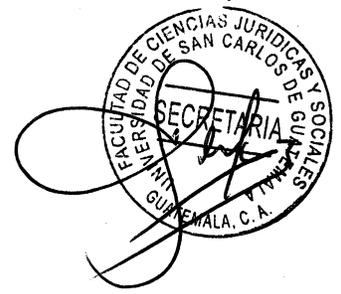


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



Guatemala, 28 de julio del año 2009.

Licenciado (a)
IRMA LETICIA ARIAS SANTOS
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Arias Santos:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: ANA LUCÍA CERRATO PEÑA, CARNÉ NO. 200218882, intitulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CAPACIDAD RELATIVA EN EL ÁMBITO LABORAL" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor (a) esta facultado (a) para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

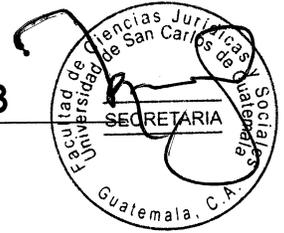
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo

Licda. Irma Leticia Arias Santos
Abogada y Notaria
Bufete Profesional 5ª. Calle 0-48, zona 1, teléfono 41615213



Guatemala, 12 de junio de 2017

Licenciado:
Roberto Fredy Orellana Martínez
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Licenciado **Orellana Martínez:**

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa coordinación y por medio del cual se me nombro asesora de tesis de la bachiller ANA LUCÍA CERRATO PEÑA, intitulada "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CAPACIDAD RELATIVA EN EL ÁMBITO LABORAL", se procedió a la asesoría correspondiente. Declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley, por lo que me complace manifestar lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CAPACIDAD RELATIVA EN EL ÁMBITO LABORAL.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no solo logró comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la capacidad relativa en el ámbito laboral. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia, así mismo la técnica, indagación o averiguación, permitió el apoyo a la investigación realizada por la bachiller.

Licda. Irma Leticia Arias Santos
Abogada y Notaria
Bufete Profesional 5ª. Calle 0-48, zona 1, teléfono 41615213



- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector, asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vistas sobre la problemática y a la vez recomienda que debería ser regulado como Régimen Especial de Trabajo, el realizado por personas con Discapacidad, con el objeto de garantizar el derecho constitucional del trabajo.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- g) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice, y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respete sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados 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 apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto DICTAMEN FAVORABLE, para que el mismo continúe el trámite correspondiente.

Atentamente;


Irma Leticia Arias Santos
Abogada y Notaria

Colegiada 7051
Asesora de Tesis



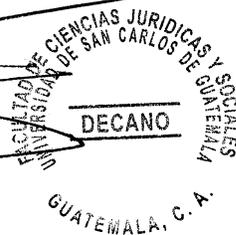
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



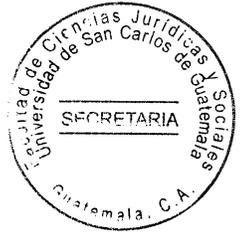
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de noviembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA LUCÍA CERRATO PEÑA, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CAPACIDAD RELATIVA EN EL ÁMBITO LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.



DEDICATORIA



A DIOS Por recibir de él, la sabiduría y la fortaleza para realizar ésta tan anhelada meta

A MI ESPOSO Con mi amor y agradecimiento por haberme apoyado y comprendido en cada momento

A MIS HIJAS Por ser la razón de mi existencia y mi motor diario, mis ganas de luchar para forjar un mundo mejor.

A MIS PADRES A mi padre, mi ángel, por no haber dudado que alcanzaría esta meta y por apoyarme hasta tu último aliento. A mi madre por ser un ejemplo de lucha y por su inalcanzable motivación para no rendirme y lograr mis objetivos.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme permitido ser mi casa de estudios durante todo este tiempo donde adquirí mis conocimientos, llenándome de orgullo al egresar de ella.

A: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.

PRESENTACIÓN



El trabajo de tesis se refiere al análisis jurídico de la capacidad relativa en el ámbito laboral. Se analizan las discapacidades que pueden sufrir las personas que pueden ser objeto de empleo en conjunto con la Ley de Atención a Personas con Discapacidad, como la ley específica que protege a las personas con discapacidad.

El sujeto de investigación es el trabajador con discapacidad, como una persona que goza del derecho de trabajar y la plena protección de sus derechos. El objeto de estudio de la presente investigación, es la comprensión de la capacidad laboral de la cual están dotados las personas que sufren de alguna discapacidad sea esta de naturaleza física o psicológica.

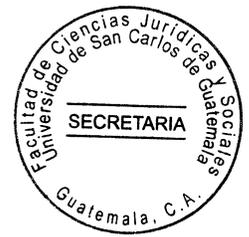
El tema investigado pertenece a la rama del derecho público y laboral y es de tipo cualitativo, puesto que se utilizó bibliografía referente a los derechos laborales de las personas con discapacidad, para determinar que en la actualidad, los derechos laborales de las personas con discapacidad son vulnerados y se necesita de una legislación laboral específica para contrarrestar la violación de esos derechos. El aporte académico consiste en el análisis de la necesidad de la regulación del régimen especial de trabajo de las personas con discapacidad, para que el trabajo que estas personas desarrollen sea al margen del respeto al derecho de igualdad en cuanto a su salario y dignificación, con el objeto de que sus derechos laborales no sean limitados ni vulnerados.

HIPÓTESIS



La Ley de Atención a Personas con Discapacidad es una ley vigente, pero no positiva, y ese aspecto es predominante, para que las personas que sufren de alguna discapacidad sea esta de naturaleza física o psicológica, sean sensibles a que sus derechos laborales no sean legítimamente protegidos. Razón por la que es inminente, la necesidad de la creación de un régimen especial de trabajo, en donde se contemple el trabajo realizado por personas con discapacidad.

Por lo tanto, en la actualidad se carece de alguna norma de carácter laboral que vele por que los derechos de las personas con discapacidad no sean vulnerados. Ya que en la Ley de Atención a Personas con Discapacidad vagamente se regula que deben crearse fuentes específicas de trabajo para ellas.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis jurídico realizado, se comprobó que a las personas con discapacidad, debe capacitárseles y brindarles las oportunidades que merecen y requieren, ya que son personas útiles a la sociedad; así mismo el crear fuentes específicas de trabajo para ellas es importante, lo cual no es congruente con nuestra realidad social, debe haber una regulación para velar que se sus derechos laborales no sean vulnerados.

Los métodos utilizados para la comprobación de la investigación fueron el inductivo, ya que del análisis del problema planteado se pudo establecer las causas, naturaleza y efectos de éste, con lo que se logró postular la recomendación para brindar una solución al problema que nace de la necesidad de crear como una división de los regímenes especiales de trabajo, el de las personas con discapacidad. Asimismo, se utilizó el método deductivo, ya que por medio de las herramientas o instrumentos obtenidos del análisis se puedo tener la comprensión total de la importancia de la regulación del régimen especial de trabajo para las personas con discapacidad y establecer la importancia de la educación y concientización de la contratación de las personas con discapacidad.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Capacidad relativa	1
1.1. Antecedentes históricos de la institución de la capacidad	1
1.2. Antecedentes legislativos de la institución de la capacidad relativa	3
1.3. Definición doctrinaria de la capacidad.....	6
1.4. Regulación legal de la capacidad.....	9
1.5. Definición doctrinaria de la capacidad relativa	9
1.6. Regulación legal de la capacidad relativa	12
1.7. Características de la capacidad relativa.....	14

CAPÍTULO II

2. Discapacidad y sus distintas clases	15
2.1. Antecedentes de la concepción y atención de la discapacidad	15
2.2. Antecedentes históricos de la discapacidad en Guatemala	18
2.3. Enfoques conceptuales de la discapacidad	21
2.4. Los modelos de abordaje de la discapacidad	23
2.5. Definición legal de discapacidad.....	26
2.6. Definición doctrinaria de discapacidad.....	26
2.7. Definición de deficiencia	27

CAPÍTULO III

3. Instituciones de enseñanza a personas con discapacidad.....	53
3.1. Instituciones de enseñanza privada por discapacidad intelectual.....	53
3.2. Instituciones de enseñanza privada por discapacidad física.....	59



3.3. Secretaría de las obras sociales de la esposa del presidente SOSEP.....	62
--	----

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la legislación nacional e internacional en materia laboral.....	65
4.1. Marco legal nacional.....	65
4.2. Marco legal internacional.....	68
4.2.1. Principales instrumentos legales internacionales e iniciativas de políticas	69

CAPÍTULO V

5. La creación del régimen de trabajo para personas discapacitadas.....	107
5.1. Definición de régimen especial de trabajo.....	114
5.2. Proceso legislativo para una iniciativa de ley.....	115

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	119
-----------------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	121
---------------------------	------------



INTRODUCCIÓN

La investigación trata sobre el análisis jurídico de la capacidad relativa en el ámbito laboral, en atención a la Ley de Atención a Personas con Discapacidad, Decreto 135-1996 del Congreso de la República de Guatemala, se eligió el tema pues existe preocupación acerca de la positividad de ésta ley, ya que las personas que poseen algún tipo de discapacidad es una población porcentual del país que gozan de igualdad ante la ley, y debe velarse por que sus derechos laborados no sean violados. Así, el problema es definido de la siguiente manera: El Estado de Guatemala, ha incumplido con las políticas contempladas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en la Ley de Atención a Personas con Discapacidad, concretamente en promulgar y crear fuentes específicas de trabajo para personas con discapacidad.

Al concluir el trabajo objeto de estudio, se comprobó la hipótesis inicial, la Ley de Atención a Personas con Discapacidad es una ley vigente pero no positiva, el Estado debe crear una conciencia social en relación a que patronos del área privada y/o pública empleen a personas con discapacidad, contemplando en el Código de Trabajo como un Régimen Especial de Trabajo, el trabajo desarrollado por personas con discapacidad, para así velar y cumplir con la protección e integridad de ellas contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

En el presente estudio se pretende cumplir con los objetivos: a) Realizar un estudio jurídico y análisis de la capacidad laboral que poseen las personas que poseen alguna discapacidad sea física o intelectual, y b) Establecer la positividad y cumplimiento de la



Ley de Atención a Personas con Discapacidad, Decreto 135-1996 del Congreso de la República de Guatemala. Esta investigación realiza una exposición, analítica comparativa entre la doctrina, lo regulado en la Ley de Atención a Personas con Discapacidad y en los Tratados Internacionales; para concluir la necesidad de la creación del régimen especial de trabajo para personas con discapacidad.

El estudio se dividió en capítulos, de la siguiente manera: en el I, se trata acerca de la institución de la capacidad relativa, antecedentes históricos, definición doctrinaria y regulación legal; en el II, se da a conocer la discapacidad y sus clases; en el III, se estudia las instituciones, asociaciones o centros de enseñanza a personas con discapacidad, de naturaleza privada y pública; en el IV, se aborda un análisis de la legislación nacional y derecho internacional sobre personas con discapacidad en el ámbito laboral; y en el V, se realiza un análisis jurídico doctrinario sobre la necesidad de la creación del régimen especial de trabajo para personas con discapacidad.

Para lograr los objetivos propuestos se utilizaron los métodos siguientes: analítico-sintético para analizar las normas jurídicas y las doctrinas de las instituciones objeto de mi investigación; inductivo para analizar los principios e instituciones aplicables y así llegar a la solución de la presente investigación; y deductivo para analizar las doctrinas y legislaciones nacionales e internacionales, para poder comprobar mi hipótesis. Las técnicas de investigación que se utilizaron: la técnica bibliográfica, documental, análisis de documentos y estudio de la legislación guatemalteca.

CAPÍTULO I



1. Capacidad relativa

El capítulo versa sobre los antecedentes históricos de la institución de capacidad relativa, para lo cual se recordará lo que al respecto regula el derecho romano referente a las personas, se dará un breve análisis de los antecedentes legislativos de la capacidad de las personas, se partirá de la comprensión de los conceptos persona y personalidad para adentrarse a conocer la capacidad como un atributo de la personalidad; y finalmente se compartirá la definición y regulación legal del concepto de capacidad y el de capacidad relativa, aportando las características de la institución que es de mi interés, la capacidad relativa.

1.1. Antecedentes históricos de la institución de la capacidad

Es de suma importancia partir de la distinción de los conceptos de persona y personalidad, así, en este orden de ideas se dirá que persona es todo ser capaz de ser sujeto ya sea activo o pasivo de relaciones de derecho ejerciendo sus derechos y contrayendo obligaciones y la personalidad en consecuencia es la investidura jurídica que confiere aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones.

Esta última es protegida desde la concepción según la Constitución Política de la República de Guatemala, al garantizar que el estado protege la vida humana desde su concepción y el Código Civil regula que esta inicia desde el nacimiento de la persona



siempre y cuando nazca en condiciones de viabilidad. La personalidad a su vez ~~tiene~~ tiene cinco atributos que estipula la ley, siendo estos: el nombre, el domicilio, el estado civil, el patrimonio y la capacidad.

“Teniendo claro que la capacidad es un atributo de la personalidad, estudiaremos entonces los antecedentes históricos de dicha institución jurídica, los antecedentes de ésta institución lo tenemos en las Institutas de Justiniano, considerado un filósofo y conocedor de las leyes, llamado el Grande, cuyo imperio como lo dice él mismo en el preámbulo de su Instituta, resplandeció por las armas y las leyes, fue emperador de Roma por treinta y nueve años.”¹

Las institutas de Justiniano estaban contenidas en cinco libros y en el libro uno se regula todo lo concerniente a las personas, realiza una división acerca de las personas, para lo cual realizaba otra división acerca del derecho de las personas: unas dueñas de sí mismas y otras que se hayan sujetas al poder de otro.

“Justiniano quien anteriormente a su Instituta promulgó: El código, Las cincuenta decisiones, El Digesto o Pandectas, y finalmente la nueva edición del código, La Instituta. Institutas cuya traducción literal quiere decir Instituciones, nombre el cual los jurisconsultos romanos daban con más frecuencia por título a sus tratados elementales. Instituta, un título consagrado en jurisprudencia romana para indicar los tratados en que explicaban de un modo fácil y metódico los principios y los elementos del derecho.”²

¹ Borda, Guillermo A. **Tratado de derecho civil**. Pág. 393.

² **Ibíd.** Pág. 394.



Anteriormente a las Institutas de Justiniano, se dieron otras institutas promulgadas en el año setenta después de Cristo, y finalmente las Institutas de Justiniano la cual fue un tipo de recopilación de las anteriores, acerca de las Institutas de Justiniano, estas tienen un doble carácter, el primero porque comprenden un texto de ley, porque fue promulgada por un legislador, y al mismo tiempo comprende un libro elemental, porque Justiniano ordenó que se compusiera para facilitar la enseñanza y estudio del derecho.

Al tener la oportunidad de leer otras Institutas a parte de las de Justiniano y comparar su redacción, concluí que efectivamente las de Justiniano tienen un lenguaje de más fácil comprensión.

1.2. Antecedentes legislativos de la institución de la capacidad relativa

Teniendo conocimiento que con anterioridad al actual Código Civil, fueron promulgados tres códigos civiles, siendo estos: el Código Civil de 1877, el Código Civil de 1926 y el Código Civil de 1933, se analizarán brevemente algunos artículos de estos cuerpos legales, los cuales regulaban la capacidad y capacidad relativa específicamente en el ámbito laboral, se podrá observar el avance que se ha tenido en cada legislación.

El Código Civil de 1877 en su Artículo 31 hacía la salvedad que las personas podían ser capaces o incapaces, estableciendo en el Artículo 33 a quienes se consideraban incapaces, observando solamente a los locos y fatuos, entiéndase por fatuo a aquella persona a la que le falta la razón y entendimiento, dejando el término locos a una comprensión muy amplia.

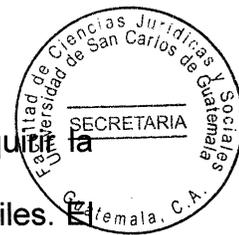


En el Artículo 298, se observa que el mayor de 16 años podía obtener algún empleo o ejercer algún oficio, e inclusive la patria potestad no se extendía al hijo que ejerciera un empleo o cargo público en los actos que este ejecutara en razón de su empleo, el mismo Artículo observaba que podían existir empleados públicos menores de edad, los cuales serían considerados como mayores en lo concerniente a su empleo.

A diferencia de la actual legislación, el Código de 1877 regulaba que el hijo mayor de 16 años podía obtener algún empleo y podía ejercer un cargo público, caso en el que se reputaría como mayor. El Código Civil de 1926 el cual solo se compuso de un libro, el que regulaba todo lo concerniente a la persona en su Artículo 42 estipulaba que los casos en que los menores de edad fueran capaces para algunos actos civiles, serían determinados por la ley, siendo los mismos casos establecidos en el Código Civil que le antecedía, en su Artículo 43 establecía que la capacidad civil se suspendía por la interdicción apareciendo en esta legislación la figura de interdicción.

La definición de interdicción contemplaba que esta procedía declararla por locura o imbecilidad, por sordomudez, cuando la persona no pudiera darse a entender por escrito, realizando la salvedad que el menor de 14 años no podía ser declarado en estado de interdicción.

En el apartado de patria potestad se establecía en los Artículos 281 y 282 que los menores que desempeñaran un empleo o cargo, serían considerados como mayores en lo concerniente a los actos que ejecuten en razón de su empleo o cargo, pudiendo los menores de edad ejercer cargos públicos.



En los Códigos de 1877 y 1926 se contemplaba la edad de 21 años para adquirir la mayoría de edad, la cual consistía en la capacidad de ejercer todos los actos civiles.

Código Civil de 1933 en su Artículo 8 regulaba al igual que el código que le antecede, que los casos en que los menores de edad fueran capaces para algunos actos civiles, serían determinados por la ley, siendo los mismos casos establecidos en el actual Código Civil, en su Artículo 9 establecía que la capacidad civil podía suspenderse por motivo de Interdicción, ya fuera por locura o por sordomudez cuando no pudieran expresarse claramente y por ceguera, haciendo la salvedad que el menor de 14 años no podía ser declarado en estado de interdicción.

En el apartado de la patria potestad en su Artículo 189 normaba que los menores de edad que desempeñaran un empleo o cargo, son considerados como mayores en lo concerniente a los actos que ejecuten en razón de su empleo o cargo. A diferencia del Código de 1877, el Código de 1933 ya contempla la figura que la capacidad civil puede suspenderse y especifica más motivos.

En los códigos anteriores sí especificaban la edad de 16 años para poder desarrollar un empleo o cargo, obviando en el Código de 1933 especificar la edad y dejando únicamente el término de menores de edad.

Se puede observar como la legislación ha variado en los términos empleados en las causas para poder suspender la capacidad ya que los códigos anteriores utilizaban términos ambiguos y no claros a diferencia del Artículo 9 del actual Código Civil el cual establece porque motivos puede declararse el estado de interdicción.



Se modifica también la edad por la cual se adquiere la mayoría de edad ya que en la actual legislación civil contempla la edad de 18 años y las legislaciones antecesoras contemplaban 21 años.

Los dos primeros códigos civiles establecían que los mayores de 16 años podían trabajar, ejercer una profesión o bien un cargo público, y en el actual Código Civil se contempla la edad de 14 años, para poder el menor contratar su trabajo y percibir la retribución, con el objetivo de ayudar al sostenimiento del hogar, especificando que es con el fin de auxiliar a sus padres y que los menores de edad pueden percibir por sí mismos la retribución.

1.3. Definición doctrinaria de la capacidad

La capacidad no es una calidad que conviene o se conforma a la noción de persona del derecho, sino que integra consustancialmente esa misma noción. Se puede ubicar a la capacidad en una situación privilegiada en relación a los otros atributos de la personalidad, considerarla incluida entre aquellos derechos del hombre anteriores al Estado mismo y a los que la doctrina de la Corte Suprema de Justicia ha resguardado en su condición de preexistentes a la Constitución como inherente a la persona humana.

“El concepto deviene del latín *capacitas*, que significa aptitud o suficiencia para alguna cosa. La capacidad es la calidad más destacada de la personalidad, a tal punto que los conceptos de persona y de personalidad se entrelazan y en ocasiones se confunden.



para ser titular de derechos y deberes y para ejercerlos por sí mismo.”³

La capacidad se define como la aptitud derivada de la personalidad, que toda persona tiene para ser titular como sujeto ya sea activo o pasivo de las relaciones jurídicas, aptitud que llega a tener concreción en la dinámica del mundo jurídico, ya sea por voluntad de la propia ley o bien por un proceso en que la voluntad es expresada libremente.

“Se concluye que personalidad jurídica y capacidad jurídica son expresiones equivalentes ya que persona es quien tiene capacidad, quien tiene capacidad es, por esto mismo, persona, agregando seguidamente el distinguido jurídico que el hombre es persona para el Derecho sólo en cuanto es capaz de adquirir derechos y deberes, en cuanto tenga aptitud para ser titular de unos y otros.”⁴

Tras analizar la similitud entre personalidad y capacidad se concretará a dar algunas definiciones de capacidad para su comprensión.

“Es la condición jurídica de una persona, en virtud de la cual, puede ejercitar sus derechos y contraer obligaciones, celebrar contratos y realizar actos jurídicos en general, para Sánchez Román, es la aptitud que tiene el hombre para ser sujeto de relaciones jurídicas y finalmente Diego Espín Cánovas, comenta que es la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones.”⁵

³ Méndez Costa, María Josefa. **Estudios sobre sociedad conyugal**. Pág.120.

⁴ Orgaz, Alfredo. **Personas Individuales**. Pág. 6.

⁵ Castán Tobefñas, José. **Derecho civil español común y formal**. Pág. 50.



La definición de capacidad que considero más apropiada, es la que dice que ~~puede~~ entenderse por capacidad la idoneidad o aptitud reconocida por el ordenamiento jurídico para ser sujeto de la actividad jurídica, es decir para ser el destinatario de las normas jurídicas y titular de los intereses que el legislador asume para su protección. La capacidad jurídica así entendida, es una cualidad esencial de la persona y corresponde siempre a la misma.

Es importante puntualizar la diferencia entre capacidad jurídica y capacidad de obrar, ya que la primera se concreta en la idoneidad para ser titular de derechos y deberes y la segunda se refiere a la posibilidad de actuar por sí mismo en el mundo del derecho.

Si se observa detalladamente el conjunto de definiciones anteriormente anotadas se identificara que coinciden en que la capacidad es una aptitud y se relaciona con el hecho de poder ser sujeto de derechos y obligaciones, es decir que implica la idoneidad para poder ejercer sus derechos y obligaciones.

Existen varias divisiones de la institución de la capacidad, siendo la principal: a) capacidad de goce y b) capacidad de ejercicio. La capacidad de goce la cual es llamada también de derecho o titularidad. Castán Tobeñas la define como la aptitud para ser sujeto de derechos y deberes, pero referida a la mera tenencia y goce de los derechos, siendo la base para ostentar aquellos y éstos.

Siendo sus características: que es común para todos los hombres, independiente de la conciencia humana, independiente en todas las personas, comprende todos los derechos



inherentes de todas las personas, es inseparable, no puede limitarse, es abstracta, es un atributo de la personalidad, es una e indivisible, es irreductible. La capacidad de ejercicio llamada también de obrar o bien de actuación, denota una idea dinámica, es la capacidad que el particular posee, pudiendo hacer valer, por sí mismo, ejercitando y llevando a la práctica todos los derechos que le otorga en poder de su titularidad.

1.4. Regulación legal de la capacidad

El Artículo 8 del Código Civil, como ley sustantiva regula, que la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, la mayoría de edad se adquiere a los dieciocho años y los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley. La ley carece de fundamento con respecto a definiciones legales de capacidad y capacidad relativa, inclusive no regula y no define legalmente la capacidad de ejercicio.

1.5. Definición doctrinaria de la capacidad relativa

En el caso de la capacidad relativa, no existe a diferencia de la institución de la capacidad variedad de definiciones doctrinarias, y menos aún una definición legal. Por lo que se formará una definición propia, definitivamente se considera que es un atributo de la personalidad, por medio de la cual se identifican o bien encajan en ella, aquellas personas las cuales la ley considera que no pueden ejercer por sí mismas sus derechos y contraer obligaciones, cuya característica peculiar es que sufren de alguna discapacidad, sea física o mental, la cual puede consistir en alguna minusvalía o bien alguna deficiencia



mental.

Capacidad es aquel atributo de la personalidad consistente en poseer la investidura jurídica para poder realizar por sí mismos y no por medio de terceras personas, determinadas actividades del ámbito jurídico, ya sea como sujeto pasivo o activo.

En el curso de la vida de una persona, pueden ocurrir en cuanto a su capacidad jurídica limitaciones o modificaciones de mayor o menor importancia, las cuales pueden ser de carácter transitorio, parcial o permanente y total.

Al querer iniciar el presente trabajo de investigación al hablar con algunos compañeros de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, difirieron de mi concepto de capacidad relativa, considerando que adecuado llamarle incapacidad relativa, sin embargo al analizar el concepto considero que no es apropiado incapacidad relativa.

Aplicándolo a un ejemplo concreto, un adulto que posee Síndrome de Down, si decimos que tiene capacidad relativa nos referimos a que el posee cierta discapacidad la cual no obstaculiza que él pueda valerse por sí mismo y poder realizar determinadas actividades laborales, pese a que la ley en muchos casos declara a las personas que poseen este síndrome en estado de interdicción que implica declararlos incapaces totalmente, lo cual no se ajusta a la realidad jurídica y psicológica de ellos, ya que, no obstante poseen cierta discapacidad ya sea de orden físico o mental, tienen capacidad para laborar, es decir, una persona que la ley lo considera incapaz, posee cierta capacidad para el ámbito laboral.



Toda persona tiene capacidad, si esta es suprimida, se impide la posibilidad jurídica de actuar; por lo tanto, se concibe a una persona como un sujeto centro de imputaciones de derechos, obligaciones y actos jurídicos; esta viene a constituir la posibilidad jurídica de que exista ese centro ideal de imputación, y al desaparecer también tendría que extinguirse la persona física, por ello, da por supuesta la persona y hace referencia a situaciones jurídicas concretas, de tal forma que sin cambiar a la persona, alguien puede tener mayor o menor capacidad, pero nunca ser más o menos persona.

Por lo tanto, no hay persona que carezca de aptitud es decir capacidad, para ser titular de derechos y obligaciones. Como principio toda persona la posee, pero pueden existir algunos motivos que limiten su aptitud, pues no hay persona capaz de celebrar todos los posibles actos jurídicos, la capacidad relativa surge así, por excepción.

El presente trabajo de investigación se enfocará principalmente a las personas, menores o mayores de edad que poseen alguna discapacidad, alguna deficiencia ya sea de orden físico o mental, que a pesar de su padecimiento poseen cierta aptitud para laborar.

“Para el ejercicio de la capacidad se requiere una cierta madurez de su titular para poder ejercer por sí mismo sus derechos y para contraer y cumplir sus obligaciones.”⁶

Las personas con alguna discapacidad, entiéndase una deficiencia ya sea física o mental, poseen ese cierto grado de madurez para poder laborar.

⁶ *Ibíd.* Pág. 55.



“En principio en la capacidad se comprenden dos aspectos que deben coexistir para que de ella se pueda hablar. El primer aspecto es la aptitud legal para ser titular de derechos y obligaciones, el segundo es la posibilidad jurídica que tiene la persona de ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones.”⁷

En relación al primer aspecto, la ley limita a algunos sujetos, ya sea por razones de orden público, de la persona o como sanción. Al no respetarse estas limitaciones a la capacidad, el acto jurídico será inexistente por imposibilidad jurídica de realizar el objeto material de ese acto.

En relación al segundo aspecto, cabe expresar que todo sujeto puede ejercer sus derechos, adquirir y cumplir sus obligaciones y actuar procesalmente. Sin embargo existe diferencia en la madurez, pues algunos pueden actuar por sí mismos y otros deberán actuar por medio de un representante.

1.6. Regulación legal de la capacidad relativa

Ante la realidad jurídica expuesta anteriormente, la cual evidencia la trascendencia de la capacidad y la ubica en un plano cercano a los presupuestos de la personalidad, resalta la carencia de un tratamiento suficiente y metódico por parte de nuestro derecho y se muestran como limitadísimas las referencias normativas contenidas en la ley sustantiva y adjetiva en materia civil o esporádicamente dispersas en el cuerpo legal.

⁷ Vásquez Ortiz. Op. Cit. Pág. 47.



La ley regula determinadas circunstancias las cuales la doctrina las ha encajado en la capacidad relativa, por ejemplo: El Código Civil en su Artículo 8 último párrafo regula que los menores de edad que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

Es precisamente en este Artículo donde se fundamenta la capacidad relativa porque citando textualmente son capaces para algunos actos determinados por la ley, es en la palabra algunos, donde encaja la relatividad de esa capacidad.

En el Artículo 81 del mismo cuerpo legal se regula la capacidad del varón mayor de dieciséis años y la mujer mayor de catorce años para contraer matrimonio, cuando mediare el consentimiento de sus padres, o bien del que ejerza la patria potestad y en su defecto la autorización judicial.

El Artículo 259 del Código Civil el cual es la excepción a los artículos citados, pues este si se titula capacidad relativa de los menores, regulando que los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento.

La definición legal de capacidad está contenida en la Ley de Atención a Personas con Discapacidad en el Artículo 3, estipula que se considera como discapacidad, cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona.



Una discapacidad implica que la persona que se considera que tiene una discapacidad, implícitamente tiene capacidad relativa, porque como se desprende de la definición anterior limita, no anula substancialmente una o más, ni la totalidad de las actividades consideradas normales para una persona. Así que las deficiencias mentales o físicas que padece un joven o adulto se considera una discapacidad.

1.7. Características de la capacidad relativa

Se concluye que esta clase de capacidad es también un atributo de la personalidad; es una clase de capacidad de ejercicio, porque implica que puede ejercer por sí mismo determinados actos; independiente de la conciencia humana; comprende únicamente el ejercicio de algunos derechos; es limitada, porque como su concepto lo indica es relativa; es inseparable de la persona; es abstracta; es una e indivisible; varía en las personas porque está sujeta a diversos supuestos de hecho; su ejercicio depende de la voluntad de la persona; se ejerce los derechos que le corresponden por sí mismos.

La capacidad relativa es una institución existente en el ámbito jurídico, que posee sus propias características y que la poseen las personas que tienen una discapacidad, comprendiendo el concepto de discapacidad al margen de lo que regula La Ley de Atención a Personas con Discapacidad.



CAPÍTULO II

2. Discapacidad y sus distintas clases

En el capítulo se desarrollan los antecedentes históricos de la concepción y atención a la discapacidad, los enfoques teóricos y los modelos de abordaje de la capacidad, la definición de discapacidad, para la comprensión que una persona que posee alguna discapacidad, es porque intrínsecamente es poseedor de una capacidad relativa, conociendo distintas clasificaciones de lo que se entiende por discapacidad.

2.1. Antecedentes de la concepción y atención de la discapacidad

Es importante conocer los antecedentes de este atributo de la personalidad para comprender como ha variado la percepción de las personas con discapacidad en la sociedad; la primera apreciación de las personas que poseían alguna discapacidad.

“Hacia 1,800 la convivencia con personas que presentaran algún tipo de deficiencia mental o que se caracterizaran por ser diferentes al resto, se consideraba nocivo 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 cuidado generalmente alejadas de los centros urbanos.”⁸

⁸ Marzal, Antonio. **Derechos humanos del incapaz, del extranjero, del delincuente y complejidad del sujeto.** Pág. 25.



La Revolución Francesa e Industrial abrieron el debate sobre las condiciones de vida a las que estaban sometidas estas personas, se inicia entonces un proceso de clasificación y atención muy tutelar, que se centraba en la negación de la utilidad de la atención educativa de los idiotas. El cuidado debía regirse a ciertas atenciones domésticas y cuidados constantes.

El deficiente mental no se distinguía de otros grupos marginados como los indigentes, incapaces, prostitutas y delincuentes; todos recibían el mismo trato. La Revolución Industrial implicó no solo cambios en la actividad industrial y comercial, sino cambios también en las condiciones de vida y con respecto a las personas con discapacidad, se inicia la discusión sobre el problema social que planteaban estas personas.

A finales del siglo XIX, una corriente pedagógica intenta dar el salto desde la perspectiva médica vigente hacia una concepción más pedagógica de la atención a la discapacidad. El objetivo era entonces dar un tratamiento basándose en la intervención educativa. Son propulsores de esta corriente y creadores de métodos y técnicas para el abordaje J. M. Itard, Ovidio Decroly y Marie Montessori. Este período de influencia de la pedagogía donde no se abandonaba la concepción médica es denominado como la pedagogía-médica del anormal y trasciende los inicios del siglo XX hasta la Segunda Guerra Mundial.

Hacia los años cuarenta las concepciones asistenciales fueron desapareciendo como reconocimiento de la educabilidad de toda persona y el derecho de todo ciudadano a la educación. La Segunda Guerra Mundial pone en vigencia los conceptos de rehabilitación e integración, ya que era necesario reinsertar a la sociedad a aquellas personas que por



causa bélicas habían perdido funciones físicas o psicológicas. Sin embargo, todavía no se planteaba la necesidad de integrar a las personas que asistían a la escuela especial porque había nacido con alguna discapacidad, fuera esta mental, física o sensorial.

“Las escuelas especiales ya existían desde los siglos XVII y XIX, generalmente estaban consagradas a la atención de niños con limitaciones sensoriales o motoras. Para los deficientes mentales solo había 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. Se reconocía las capacidades y la educabilidad de las personas con discapacidad, pero aún no se daban las condiciones para la integración en la escuela regular; ya que su educación era considerada específica o especial.”⁹

Estas escuelas estaban especializadas en tratar un déficit y los alumnos eran tratados como enfermos que había que curar, por lo que resultó una escuela en la que los niños se clasificaban según etiologías, y no según las necesidades educativas que planteaban.

Los movimientos anti-sistémicos de los años sesenta, tocan la esfera de la educación especial y se inician movimientos de rechazo hacia las escuelas de educación especial que fomentaban la segregación. Iniciado por organizaciones de padres de familia, el movimiento reivindicativo para el colectivo de personas con discapacidad posteriormente es apoyado por profesionales y la opinión pública. En 1959, el concepto

⁹ *Ibíd.* Pág. 35.



de normalización inicia en Dinamarca como un movimiento que proclama que el deficiente mental debe desarrollar su vida tan normalmente como le sea posible; el concepto se populariza y extiende a los países desarrollados del primer mundo.

El concepto encierra implicaciones que se resumen en tres puntos, el primero es la aceptación de la diferencia en todas sus manifestaciones, con disminución de los prejuicios sociales; el segundo es la atención a los sujetos minusválidos por equipos multiprofesionales; el tercero es la apreciación de las leyes que estipulan el derecho de todo ciudadano a tener una vida normal, a tener experiencias que favorezcan el desarrollo de una personalidad propia, a formar parte de una sociedad que le proporcione una forma de empleo, una protección económica por parte del Estado, que le permita algún tipo de vida independiente.

2.2. Antecedentes históricos de la discapacidad en Guatemala

La atención a las personas con discapacidad en Guatemala se remonta a principios del siglo XIX. La responsabilidad gubernamental en el abordaje de la discapacidad se remonta desde el año de 1905 cuando el Dr. Lizardo Estrada organizó una unidad de fisioterapia en el Hospital San Juan de Dios. En 1915 se crea el Asilo para Inválidos que posteriormente se convirtió en el Hospital Nacional de Ortopedia y Rehabilitación Dr. Jorge Von Ahn.

En 1930 se crea el departamento de medicina física y rehabilitación del hospital San Juan de Dios. En el año 1950, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, crea el



Departamento de Rehabilitación y el Hospital de Rehabilitación Infantil y Clínica de Poliomielitis, hoy Hospital de Infectología y Rehabilitación.

En 1957 se funda la Escuela de Terapia Física Ocupacional y Especial dependiente del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. En 1987 se promulga el Decreto 12-87, Ley de Atención al Discapacitado del Ejército de Guatemala y se emite el Decreto Gubernativo 186-87 que regula la ley en mención.

La participación de la sociedad civil en el abordaje de la discapacidad se da unos años después, entre las organizaciones pioneras están el Comité Pro Ciegos y Sordomudos en el año 1945; Consejo de Bienestar Social de Guatemala en el año 1956; Asociación Guatemalteca de Rehabilitación de Lisiados –AGREL- en el año 1956, el Instituto Neurológico de Guatemala en el año 1961 y el Centro de Rehabilitación Vocacional –CERVOC- en el año 1976.

En 1983 se creó la Comisión Nacional de Impedidos CONACI mediante Acuerdo Gubernativo número 179-83 con el objeto de coordinar las acciones para la integración de las personas con discapacidad con las instituciones especializadas prevenir la discapacidad y promover la investigación.

En 1992 como resultado del esfuerzo conjunto entre la Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad –ASCATEL–, el apoyo técnico y financiero del fondo de las naciones unidas para la infancia UNICEF y la coordinación con la Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica SEGEPLAN,



se definieron un conjunto de políticas de desarrollo para la atención de las personas con discapacidad con un enfoque multisectorial y multidisciplinario.

Con la firma de los acuerdos de paz se crearon las condiciones políticas favorables para incluir en la agenda de gobierno aspectos relativos a los derechos humanos y especialmente los de los grupos de personas con discapacidad, al respecto, el Acuerdo Global sobre Derechos Humanos del 29 de marzo de 1994 sobre las víctimas de la guerra, incluyendo a la población que quedó con discapacidad dice lo siguiente: Resarcimiento y/o asistencia a las víctimas de violación de derechos humanos: Las partes reconocen que es un deber humanitario resarcir y/o asistir a las víctimas de violaciones a los derechos humanos.

Dicho resarcimiento y/o asistencia se harán efectivos a través de medidas y programas gubernamentales de carácter civil y socioeconómico, dirigidos en forma prioritaria a quienes más lo requieren, dada su condición económica y social. A través de dicho Acuerdo Global el Estado de Guatemala, se comprometió al resarcimiento a las personas que a causa de la guerra, padecen alguna discapacidad.

Los tratados, convenios y conferencias internacionales suscritos o ratificados por el gobierno de la República de Guatemala sobre la incorporación de las personas con discapacidad a la sociedad, han contribuido a crear un clima favorable para impulsar acciones en este sentido. A raíz de ello surgió el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, abreviándose CONADI, el cual fue creado mediante el Decreto 135-96 del Congreso de la República, Ley de Atención a las Personas con



Discapacidad, con base en el Artículo 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.3. Enfoques conceptuales de la discapacidad

A través de la historia se delimitan fácilmente dos corrientes conceptuales acerca de la discapacidad y de estas se desprenden los modelos o formas en que se han abordado las diversas discapacidades.

Es importante no olvidar que cada corriente de pensamiento y las condiciones de vida a las que ha estado sujeto el colectivo de personas con discapacidad, ha respondido en buena medida al entorno político y social de cada época. El miedo, la superstición, el abandono y la ignorancia son factores que a lo largo de toda la historia han aislado a las personas con discapacidad y retrasado su desarrollo. A continuación se indica en breves líneas cuál es el sentido general de los dos enfoques conceptuales existentes.

El enfoque segregacionista, se orienta a tratar a las personas con discapacidad como otras, distintas a los normales y a privilegiar los cuidados especiales que provocan exclusión. Esta se produce aun cuando se legitime diciendo que es en beneficio de las personas con discapacidad, que necesitan de cuidados especiales en centros especiales.

Algunas características de este enfoque son la marginación del conjunto social, a través de la reclusión total o parcial en centros de cuidado específico, por considerar que la persona no es capaz de relacionarse y desenvolverse en el contexto normal; se



consideran primordiales los procesos asistenciales o terapéuticos, donde la dependencia al otro ya sea familia, escuela, terapeuta, etcétera, incapacita y limita a la persona con discapacidad para determinarse y actuar con libertad.

En alguna medida este tipo de condicionamiento podría influir en la percepción que la persona con discapacidad tiene de sí misma, al introyectarla, como una persona necesitada de cuidados y atenciones ajenas, provocando con ello la subestimación de las capacidades y derechos de las personas con discapacidad y formulando una creciente institucionalización de las personas discapacitadas, esto por la necesidad de proteger a la sociedad del daño que podían hacerle las personas discapacitadas, vigilando con ello su protección legal.

El enfoque integracionista, cuyo principio es la educación para todos, adoptado por la Organización de las Naciones Unidas para la educación, ciencia y cultura, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO por sus siglas en inglés, en 1990, establece el derecho a una educación adaptada a las necesidades de cada niño, independientemente de la magnitud de su deficiencia o necesidad particular.

Esta perspectiva hace énfasis en los procesos de derecho, autonomía e integración en términos de ciudadanía social. Si el primer enfoque considera la discapacidad como una limitación intrínseca a la persona con discapacidad, el segundo considera que la limitación está en la respuesta que da la sociedad al problema.



“En 1959 la legislación danesa incorporó el principio de normalización. Bank-Mikkelsen definió la normalización como la posibilidad de que el individuo discapacitado desarrolle un tipo de vida tan normal como sea posible.”¹⁰

En 1978 afirma que normalizar no significa convertir lo excepcional en normal, si no que consiste ofrecerle condiciones de vida idénticas a las demás personas, de modo que lo que busca es integrar a las personas a la sociedad. Las características de este enfoque integracionista se contraponen al anterior, la necesidad de brindar educación a las personas con discapacidad, de tal cuenta que puedan desarrollar aquellas habilidades para poder integrarse a la sociedad. Siendo las características principales, referencias a conceptos como desinstitucionalización, ambiente menos restrictivo, integración, enfoque comunitario, inclusión, etcétera; la terminología es más positiva y los enfoques podrían catalogarse como más humanos y sociales.

2.4. Los modelos de abordaje de la discapacidad

El modelo biomédico, tuvo vigencia durante los años 40 y 50 del siglo XX. Se caracterizaba por la determinación de patología según la presencia o ausencia de síntomas observables. Define que la raíz de cualquier alteración o desviación se centra en la persona dejando de lado el análisis del medio social del sujeto, es decir, su entorno; este diagnóstico se realizó en base a las manifestaciones neurológicas y biológicas. El objetivo final después del diagnóstico es el funcionamiento en comunidades protegidas o

¹⁰ Zazzo, René. **Los débiles mentales**. Pág. 60.



asilos. Este modelo considera la discapacidad como un problema personal directamente causado por la enfermedad, discapacidad como un problema personal trauma o estado de salud.

El modelo estadístico o psicológico, tuvo auge durante los años sesenta y se centraba en la determinación de anormalidad dependiendo del alejamiento que se tuviera de la norma el promedio de la una población en un atributo particular en otras palabras que tan significativamente abajo estaba el sujeto de la media.

El modelo conductual, es desarrollado durante los años setenta y ochenta. Define el déficit mental como un déficit de conducta condicionado por diferentes causas. Su objetivo es la modificación de conducta retrasada a la norma, así como el reaprendizaje de repertorios conductuales.

El modelo social de la discapacidad, considera el fenómeno principalmente como problema social, desde el punto de vista de la integración de las personas en la sociedad. En este caso la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un conjunto complejo de condiciones, que en parte son creadas por el ambiente social.

La solución, está en la actuación social y en la responsabilidad colectiva de la sociedad para acometer las modificaciones ambientales necesarias para que la participación de las personas con discapacidad sea plena en todas las áreas de la vida social. Se puede decir que aquí la clave se pone en las actitudes y la ideología requiriéndose cambios sociales.



El modelo ecológico, se refiere a una percepción más amplia de la situación de la discapacidad, en el cual se tengan en cuenta, por ejemplo, las características del profesor, el tipo de discapacidad de los estudiantes y la existencia de servicios de apoyo disponibles. Desde este enfoque se obtendrán medidas que sean mejores predictoras de los resultados que obtendrán en la atención de necesidades educativas especiales. Al abarcar más supuestos busca la efectividad en la atención a las personas con discapacidad.

El modelo de la autonomía personal o independent living, surge a principios de los años setenta en Estados Unidos, producto de la defensa de derechos y reivindicación de los soldados sobrevivientes de la guerra en Vietnam.

“Promueve los derechos de igualdad, respeto y autodeterminación, así como la organización colectiva y el entrenamiento para la independencia. La asunción de este enfoque demanda cambios en las mismas personas con discapacidad, sobre la forma en que se conciben y asumen su discapacidad.”¹¹

Se caracteriza por la rehabilitación fuera de las instituciones, el derecho de las propias personas a plantear los modos en que desean ser atendida o rehabilitada así como a demandar servicios profesionales cuando lo consideren pertinente. Pienso que esta manera de abordar la discapacidad es la más adecuada en relación a las otras.

¹¹ Eroles, Carlos; Carlos, Ferreres. **La discapacidad: una cuestión de derechos humanos.** Pág. 110.



2.5. Definición legal de discapacidad

Según la Ley de Atención a Personas con Discapacidad, Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 3 la discapacidad es 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.

2.6. Definición doctrinaria de discapacidad

Lo característico del concepto de discapacidad son los excesos o defectos en relación con la conducta o actividad que normalmente se espera y que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivos o regresivos. La característica fundamental es la objetivación. Este es el proceso por el cual una limitación funcional se manifiesta como una realidad en la vida diaria, con lo cual el problema se hace objetivo al interferir las actividades corporales.

“Discapacidad es toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. La discapacidad, se refiere a actividades complejas o integradas que se esperan de la persona o del cuerpo en conjunto, como pueden ser las representadas por tareas, aptitudes y conductas.”¹²

¹² **Ibíd.** Pág. 119.



Decir que alguien tiene una discapacidad es mantener la neutralidad, ya que son posibles distintos matices de interpretación en relación con su potencial. Sin embargo, las afirmaciones planteadas en el sentido de lo que alguien es en vez de lo que alguien tiene, suelen ser más categóricas y negativas.

Por eso, cuando se habla de que alguien está discapacitado se corre peligro de resultar ofensivo y de crear un estigma. Una discapacidad, se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una normal actividad rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.

Pueden surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, las deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo. Representa la objetivación de una deficiencia y, en cuanto tal, refleja alteraciones a nivel de la persona. La discapacidad concierne a aquellas habilidades, en forma de actividades y comportamientos compuestos, que son aceptados por lo general como elementos esenciales de la vida cotidiana. Son ejemplos de ello las alteraciones de las formas apropiadas del comportamiento personal, del desempeño de otras actividades de la vida cotidiana y de las actividades locomotoras, como la capacidad de caminar.

2.7. Definición de deficiencia

La deficiencia se caracteriza por pérdidas o anomalías que pueden ser temporales o permanentes, e incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida en



una extremidad, órgano, tejido u otra estructura corporal, o un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo.

La deficiencia motriz, es la deficiencia neuronal que produce problemas en la locomoción, los movimientos, de la persona. Quienes sufren esta disfunción tienen dificultades de diversos grados para desplazarse o para coordinar sus movimientos.

“En primer lugar, el término deficiencia es más amplio que el de trastorno en cuanto incluye también las pérdidas por ejemplo, la pérdida de una pierna es una deficiencia, pero no un trastorno.”¹³

El hecho de ser discapacitado es una barrera para acceder al mercado laboral que poco a poco se está eliminando. Por tanto, la deficiencia no se subordina a su etiología, al cómo apareció o se desarrolló la situación; incluye situaciones innatas como adquiridas, como puede ser una anomalía genética o las consecuencias de un accidente de tránsito. La utilización del término deficiencia no indica necesariamente que haya una enfermedad o que se deba considerar que el individuo está enfermo.

Las características que presenta una deficiencia es la pérdida o anomalías que pueden ser temporales o permanentes, puede ser la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental. Deficiencia representa la

¹³ Dührssen, Annmarie. **Psicoterapia de niños y adolescentes**. Pág. 100.



exteriorización de un estado patológico, y en principio, refleja perturbaciones a nivel del órgano. A continuación se enumera la clasificación internacional realizada por la Organización Internacional del Trabajo acerca de las deficiencias.

“Deficiencias intelectuales:

- De la inteligencia: retraso mental profundo, grave, moderado;
- De la memoria: amnesia;
- De las funciones emotiva y volitiva;
- Del pensamiento: del curso y forma de los procesos de pensamiento, del contenido del pensamiento;
- Otras deficiencias psicológicas: del estado de consciencia y vigilia, de percepción y atención;
- De pautas de conductas;
- Deficiencias del lenguaje: de las funciones del lenguaje;
- Deficiencia grave de la comunicación;
- Deficiencia de comprensión y uso de lenguaje;
- De funciones extralingüísticas y sub-lingüísticas;
- Otras funciones lingüísticas;
- Otras deficiencias del aprendizaje;
- Del habla: de la producción de la voz, de las funciones de la voz, deficiencia de la forma del habla, del contenido del habla;
- Deficiencia del órgano de la audición: de la sensibilidad auditiva, otras deficiencias auditivas y del órgano de la audición;
- De la discriminación del habla;



- De la función vestibular y de equilibrio;
- Deficiencia del órgano de la visión: De la agudeza visual o ausencia del ojo;
- Deficiencias viscerales: De los órganos internos, mecánica y motriz de los órganos internos, de la función cardiorrespiratoria, gastrointestinal, urinaria, reproductora, defecto en los órganos internos;
- Deficiencias de las regiones de la cabeza y del tronco: deficiencias mecánicas y motrices de las extremidades, por ejemplo parálisis espásticas de más de una extremidad, deficiencias de extremidades, defecto transversal de las partes aproximales de las extremidades, defecto longitudinal de las partes próximas de las extremidades superiores o inferiores, etcétera.
- Deficiencias desfiguradoras, desfiguramiento de las regiones de la cabeza y del tronco, Desfiguración de las extremidades, Otras deficiencias desfiguradoras;
- Deficiencias generalizadas, sensitivas y otras, deficiencias generalizadas, múltiple, grave de la continencia, propensión indebida a traumas.
- Deficiencias sensitivas, de la cabeza, del tronco y de las extremidades superiores.”¹⁴

La deficiencia se refiere a las funciones propias de cada parte del cuerpo por ello tiende a ser una noción algo idealista. Que refleja una posibilidad en términos absolutos. Teniendo claro que una deficiencia es una discapacidad, se procede para el efecto del presente trabajo de investigación estudiar solo algunas deficiencias mentales que

¹⁴ Eroles. **Op. Cit.** Pág. 115.



se presentan con frecuencia en los centros o institutos de enseñanza a personas con deficiencias mentales, siendo éstas, en relación a las deficiencias o discapacidades mentales, se mencionaran una breve descripción de estas, las cuales se considera que pese a que una persona las posee pueden laborar. Discapacidad: cualquier restricción o funcionamiento anormal en los aspectos fisiológicos, anatómicos o psicológicos del organismo, es decir, pérdida de memoria, algún sentido o miembro.

El Síndrome de Down es un trastorno cromosómico que incluye una combinación de defectos congénitos, entre ellos cierto grado de discapacidad intelectual, facciones características y con frecuencia defectos cardíacos y otros problemas de salud. La integración laboral de personas con discapacidad El cromosoma extra causa problemas con la forma en la que se desarrollan el cuerpo y el cerebro.

El Síndrome de Down es una de las causas más comunes de anomalías congénitas. "Se define como un trastorno genético causado por la presencia de una copia extra del cromosoma veintiuno o una parte del mismo, en vez de los dos habituales, trisomía del par veintiuno, caracterizado por la presencia de un grado variable de retraso mental y unos rasgos físicos peculiares que le dan un aspecto reconocible."¹⁵

Es la causa más frecuente de discapacidad psíquica congénita y debe su nombre a John Langdon Haydon Down, que fue quien descubrió la alteración genética en 1866, aunque nunca llegó a descubrir las causas que la producían. En julio de 1958 un joven

¹⁵ Smith, Wilson. **El niño con Síndrome de Down, causas, características y aceptación.** Pág. 35.



investigador llamado Jérôme Lejeune, descubrió que el síndrome es una alteración en el mencionado par de cromosomas. Dicho síndrome es uno de los defectos de nacimiento genéticos más comunes y afecta a aproximadamente uno de cada 800 bebés, alrededor de 3,400 bebés, cada año. Según la Sociedad Nacional del Síndrome de Down, National Down Syndrome Society, en los Estados Unidos de Norte América hay más de 400,000 individuos con Síndrome de Down en el mundo.

No se conocen con exactitud las causas que provocan el exceso cromosómico, las personas con Síndrome de Down tienen una probabilidad algo superior a la de la población general de padecer algunas patologías, especialmente de corazón, sistema digestivo y sistema endocrino, debido al exceso de proteínas sintetizadas por el cromosoma de más.

“Los avances actuales en el descifrado del genoma humano están desvelando algunos de los procesos bioquímicos subyacentes al retraso mental, pero en la actualidad no existe ningún tratamiento farmacológico que haya demostrado mejorar las capacidades intelectuales de estas personas. Las terapias de estimulación precoz y el cambio en la mentalidad de la sociedad, por el contrario, sí están suponiendo un cambio cualitativo positivo en sus expectativas vitales.”¹⁶

El Síndrome de Down es causado por la presencia de material genético extra del cromosoma 21. Los cromosomas son las estructuras celulares que contienen los genes.

¹⁶ *Ibid.* Pág. 37.



Normalmente, cada persona tiene 23 pares de cromosomas, o 46 en total, y hereda un cromosoma por parte del óvulo de la madre y uno del espermatozoide del padre. A veces algo sale mal antes de la fertilización. Un óvulo o un espermatozoide en desarrollo pueden dividirse de manera incorrecta y producir un óvulo o espermatozoide con un cromosoma 21 de más.

En situaciones normales, la unión de un óvulo y un espermatozoide da como resultado un óvulo fertilizado con 46 cromosomas. Cuando este espermatozoide se une con un óvulo o espermatozoide normal, el embrión resultante tiene 47 cromosomas en lugar de 46.

El Síndrome de Down se conoce como trisomía 21 ya que los individuos afectados tienen tres cromosomas 21 en lugar de dos. Este tipo de accidente en la división celular produce aproximadamente el 95 por ciento de los casos de Síndrome de Down. Ocasionalmente, antes de la fertilización, una parte del cromosoma 21 se desprende durante la división celular y se adhiere a otro cromosoma dentro del óvulo o del espermatozoide. El embrión resultante puede tener lo que se conoce como Síndrome de Down con translocación.

Este tipo de accidente en la división celular es responsable de aproximadamente el tres al cuatro por ciento de los casos de Síndrome de Down. En algunos casos, el padre o la madre tiene una redistribución del cromosoma 21, llamada translocación equilibrada, que no afecta su salud. Aproximadamente del uno al dos por ciento de las personas tiene una forma del Síndrome de Down llamada Síndrome de Down en mosaico.



En este caso, el accidente en la división celular tiene lugar después de la fertilización. Un niño con Síndrome de Down puede tener: Ojos inclinados hacia arriba, orejas pequeñas y ligeramente dobladas en la parte superior, boca pequeña lo que hace parecer que la lengua es grande, nariz pequeña y achatada en el entrecejo, cuello corto, manos y pies pequeños, baja tonicidad muscular, y baja estatura en la niñez y adultez.

“El grado de discapacidad intelectual varía considerablemente. En la mayoría de las personas afectadas, las discapacidades intelectuales son de leves a moderadas y, con la intervención adecuada, pocos padecerán discapacidades intelectuales graves. No hay manera de predecir el desarrollo mental de un niño con Síndrome de Down en función de sus características físicas.”¹⁷

Por lo general las personas con Síndrome de Down pueden hacer la mayoría de las cosas que hace cualquier niño, como caminar, hablar, vestirse e ir solo al baño. Sin embargo, generalmente comienzan a aprender estas cosas más tarde que los niños no afectados. No puede pronosticarse la edad exacta en la que alcanzarán estos puntos de su desarrollo. Sin embargo, los programas de intervención temprana que se inician en la infancia pueden ayudar a estos niños a superar las diferentes etapas de su desarrollo.

Si bien hay programas de trabajo especiales diseñados para adultos con Síndrome de Down, mucha gente afectada por este trastorno es capaz de trabajar normalmente. Hoy en día, es cada vez mayor la cantidad de adultos con Síndrome de Down que viven de

¹⁷ *Ibid.* Pág. 40.



forma semiindependiente en hogares comunitarios grupales, cuidando de sí mismos, participando en las tareas del hogar, haciendo amistades, tomando parte en actividades recreativas y trabajando en su comunidad.

Microcefalia, es un trastorno neurológico en el cual la circunferencia de la cabeza es más pequeña que el promedio para la edad y el sexo del niño. La microcefalia puede ser congénita o puede ocurrir en los primeros años de vida.

Los niños con microcefalia nacen con una cabeza de tamaño normal o reducido. Posteriormente, la cabeza deja de crecer mientras que la cara continúa desarrollándose normalmente, lo que produce un niño con la cabeza pequeña, la cara grande, una frente en retroceso y un cuero cabelludo blando y a menudo arrugado. Por lo que a medida que el niño se hace mayor, la pequeñez del cráneo llega a ser más obvio, aunque todo el cuerpo generalmente presenta también peso insuficiente y enanismo.

“El desarrollo de las funciones motrices y del habla puede verse afectado. La hiperactividad y el retraso mental son comunes, aunque el grado de cada uno varía. También pueden ocurrir convulsiones. La capacidad motora varía, pudiendo evidenciarse desde torpeza en algunos casos hasta cuadriplejia espástica, parálisis en otros.”¹⁸

La microcefalia puede ser provocada por la exposición a sustancias nocivas durante el desarrollo fetal o quizás puede estar asociada con problemas o síndromes genéticos

¹⁸ Haller, Gilmer, B. Von. **Psicología general**. Pág. 120.



hereditarios, es decir, con el uso de estupefacientes y/o sustancias psicotrópicas, tales como drogas.

Las teorías sugieren que los siguientes factores pueden predisponer al feto a padecer los problemas que afectan el desarrollo normal de la cabeza durante el embarazo: exposición a químicos o sustancias peligrosas, exposición a la radiación, falta de vitaminas y nutrientes adecuados en la alimentación, infecciones, consumo de alcohol o de medicamentos recetados o ilegales, diabetes materna.

La microcefalia puede presentarse como una única anomalía o en asociación con otros problemas de salud, puede ser la consecuencia de la herencia de un gen autosómico recesivo, o en muy raras ocasiones, un gen autosómico dominante.

El trastorno puede producirse luego del nacimiento debido a diferentes lesiones cerebrales. Autosómico recesivo y autosómico dominante son dos patrones en los genes se heredan en una familia.

Los genes determinan nuestros rasgos como por ejemplo, el color de ojos y el grupo sanguíneo, y también pueden provocar una enfermedad. Autosómico significa que afecta a hombres y a mujeres por igual, mientras que recesivo significa que, para padecer la enfermedad en este caso, la microcefalia, son necesarias dos copias del gen, una heredada de la madre y otra del padre. Luego de tener un hijo con microcefalia autosómica recesiva, los padres tienen un 25 por ciento de posibilidades, una en cuatro, de tener otro niño con el mismo trastorno. En relación a los síntomas se deben considera



que cada niño puede experimentarlos de una forma diferente.

Los síntomas pueden incluir: apariencia de la cabeza del bebe muy pequeña, llanto agudo, mala alimentación, convulsiones, mayor movimiento en los brazos o piernas, espasticidad retardo del desarrollo y retardo mental.

Los síntomas de la microcefalia pueden parecerse a los de otros trastornos o problemas médicos. La microcefalia puede diagnosticarse antes del nacimiento mediante una ecografía prenatal, técnica de diagnóstico por imágenes que utilizan ondas sonoras de alta frecuencia y una computadora para crear imágenes de vasos sanguíneos, tejidos y órganos. Se utiliza para ver el funcionamiento de los órganos internos y para evaluar el flujo sanguíneo a través de diversos vasos.

“Dado que este trastorno es una enfermedad que dura toda la vida y que no se puede corregir, el tratamiento se centra en prevenir o minimizar las deformidades y en maximizar las capacidades del niño en casa y en la comunidad. La contención positiva lo estimulará a fortalecer su autoestima y fomentará su independencia tanto como sea posible. El tratamiento es sintomático y asistencial.”¹⁹

Personas con discapacidad física o sensorial en general, la esperanza de vidas para los individuos con microcefalia se reduce y el pronóstico para la función normal del cerebro es pobre. El pronóstico varía dependiendo de la presencia de ciertas anomalías

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 125.



relacionadas.

El daño cerebral, se entiende como tal, un daño al tejido vivo del cerebro, es decir, una afectación directa sobre el cerebro, bien por causas externas o internas, que produce un compromiso de las habilidades funcionales físicas, psicosociales o cognitivas del sujeto.

El daño cerebral se localiza en el encéfalo, que junto con la médula espinal forman el Sistema Nervioso Central, está protegido por el cráneo y comprende el cerebro, el cerebelo y el bulbo raquídeo. El daño cerebral puede clasificarse en dos tipos: daño cerebral adquirido, y daño cerebral no adquirido.

El daño cerebral adquirido es el daño al tejido vivo del cerebro que inicialmente es causado por fuerzas mecánicas externas, puede ser por un traumatismo craneoencefálico, es decir, que se origina por un golpe en la cabeza, que afecta al cráneo y al encéfalo o cerebro, o solamente al cráneo, o bien por un accidente cerebrovascular o accidente vascular cerebral, a lo que se le llama un ictus, en el segundo tipo se ve afectada la circulación cerebral, tanto de arterias, venas o capilares.

“El daño cerebral no adquirido puede ser ocasionado por tumores cerebrales, malformaciones cerebrales, enfermedades degenerativas, demencias, Parkinson, Esclerosis Múltiple, patologías neurológicas, epilepsia. El daño cerebral se debe a diferentes causas, entre ellas, tumores, lesiones vasculares, enfermedades infecciosas, sin embargo, la causa más frecuente es la de origen traumático y recibe el nombre de



traumatismo craneoencefálico.”²⁰

El traumatismo craneoencefálico es uno de los problemas de salud más importantes en los países desarrollados, tanto por el elevado número de muertos que ocasiona como por el número de personas que, como consecuencia de las secuelas que implica, desarrollan algún tipo de discapacidad, ya sea funcional, cognitiva o, en general, de ambos tipos.

El daño que sufre el cerebro después de un traumatismo se debe, por una parte, a la lesión primaria llamada contusión, directamente relacionada con el impacto sobre el cráneo o con el movimiento rápido de aceleración/desaceleración, y por otra parte, a la lesión secundaria denominada edema, hemorragia, o aumento de la presión en el cráneo, la cual se desarrolla a raíz de la lesión primaria durante los primeros días tras el accidente y puede conllevar graves consecuencias en el pronóstico funcional.

La primera consecuencia de la lesión post-traumática suele ser una alteración de la conciencia, el coma; cuya intensidad y duración será variable y, en algunos casos, puede prolongarse durante meses, lo que conlleva importantes consecuencias a largo plazo.

Independientemente del origen del daño cerebral, la lesión implica la aparición de déficits en el plano cognitivo que dan lugar a una discapacidad que puede ser leve, moderada o severa. Los déficits físicos pueden ser trastornos a nivel sensorial es decir del olfato, vista o audición. Entendiendo por trastorno la alteración que se produce en la esencia o las

²⁰ Zazzo. Op. Cit. Pág. 90.



características permanentes.

En el aspecto neuropsicológico, afectación de las funciones superiores, podemos observar una gran variabilidad de déficits cognitivos y conductuales que, con diferente intensidad, siempre aparecen como consecuencia del daño cerebral moderado o grave.

Las principales funciones cognitivas que pueden verse alteradas son la atención, la concentración, la memoria, el aprendizaje, el razonamiento, la inteligencia, el lenguaje, el habla etcétera. Estas alteraciones tienden a presentarse con diferentes frecuencias, sin embargo, suelen alterar la capacidad del paciente para adquirir, almacenar y recuperar nueva información, así como la capacidad para tomar decisiones correctas.

El resultado de la disfunción cognitiva es una pérdida de las relaciones sociales y la aparición de angustia en la familia, a lo que se suma la dificultad para volver a la situación educacional o laboral anterior al accidente. Una lesión cerebral leve es la imposibilidad de la función normal del cerebro ocasionada por un trauma neurológico sea este por lesiones de cabeza abierta o cerrada, lesiones cerebrales vasculares por ejemplo: aneurisma, hemorragia, derrame del tallo cerebral, hipoxia, pérdida de oxígeno, situaciones cerca del ahogamiento, tumores intracraneales y enfermedades neurológicas.

Para algo tan complejo como la lesión cerebral, no hay definiciones o respuestas fáciles. Los síntomas de una lesión cerebral y los déficits relacionados caen en cuatro grupos principales: Cognitivo, Perceptual, Físico y de Comportamiento Emocional. Una lesión



cerebral leve puede tener los mismos efectos devastadores que una lesión moderada o severa. El punto clave es la localización. La mayoría de los sobrevivientes de una lesión cerebral leve, no pierden la conciencia y pueden estar en la sala de emergencias sólo por un corto período antes de que les den de alta sin siquiera saber que han sufrido un daño.

Dado que ellos no fueron diagnosticados con un daño cerebral en la sala de emergencias y que ni siquiera perdieron la conciencia, muchísimos nunca recibirán la ayuda que necesitan. Hasta ahora están siendo entendidos, identificados y tratados los impactos del daño cerebral leve.

“A pesar de los avances en el campo de la neurología y la investigación de sustancias que puedan favorecer la regeneración nerviosa, en la actualidad, la recuperación completa tras una lesión es difícil. Sin embargo la neurorehabilitación dispone de métodos para ayudar a la persona afectada por un daño cerebral a optimizar la recuperación de sus funciones, potenciar sus capacidades conservadas y ayudarla a adaptarse a sus limitaciones, con la finalidad de conseguir la máxima autonomía posible.”²¹

En los casos más leves, el cerebro sufre una contusión en forma muy parecida a la de una pierna que se magulla cuando se golpea contra una mesa. Sin embargo, la cabeza y el cerebro son bastante flexibles y usualmente pueden manejar esa lesión sin mucho esfuerzo. La lesión cerebral es traumática física, mental y emocionalmente. Es muy difícil

²¹ *Ibid.* Pág. 96.



para la persona que la ha sufrido, para la familia y sus amistades. Usualmente ocurre rápidamente y sin advertencia y encuentra a todas las personas asustadas, confundidas, abrumadas y en estado de shock. Aun que es una enfermedad crónica, suele ser controlable en la mayor parte de los pacientes mediante fármacos antiepilépticos, en monoterapia o poli-terapia, pero los afectados pueden presentar crisis en algún momento de sus vidas.

Epilepsia, una convulsión, crisis epiléptica o comicial es un evento súbito y de corta duración caracterizado por una anormal y excesiva o bien sincrónica actividad neuronal en el cerebro. Las crisis epilépticas suelen ser transitorias, con o sin disminución del nivel de consciencia y/o movimientos convulsivos y otras manifestaciones clínicas. No todas las personas que padecen una convulsión se diagnostican de epilepsia.

“La epilepsia es una enfermedad crónica caracterizada por uno o varios trastornos neurológicos que deja una predisposición en el cerebro para generar convulsiones recurrentes, que suelen dejar consecuencias neurobiológicas, cognitivas, psicológicas y sociales.”²²

El término epilepsia puede resultar confuso, ya que en el ámbito coloquial se suele utilizar indiscriminadamente para toda aquella persona que presenta una convulsión. No obstante, la epilepsia describe un trastorno en el que una persona tiene convulsiones recurrentes en el tiempo debido a un proceso crónico subyacente, de causa desconocida

²² Kolb, Lawrence C. **Psiquiatría clínica moderna**. Pág. 200.



o no. La epilepsia puede tener muchas causas; en unos casos es debida a lesiones con tratamiento médico es posible el control de las crisis en un elevado porcentaje de pacientes.

Las crisis epilépticas, convulsiones o ataques, son episodios de alteración de la función cerebral que producen cambios en la atención o el comportamiento y son causadas por una excitación anormal en las señales eléctricas en el cerebro.

Uno de los aspectos más complejos en epilepsia es la valoración de la incapacidad laboral que produce en la persona afectada. Para realizarla deben tenerse en cuenta múltiples factores tendentes a la adopción de decisiones homogéneas, atendiendo a criterios de homologación y dentro del principio de equidad que preside la concesión de las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral.

En algunas ocasiones, una crisis epiléptica está relacionada con una situación temporal, como exposición a drogas, abstinencia de algunos medicamentos, una fiebre alta o niveles anormales de sodio o glucosa en la sangre. Si las crisis o convulsiones no suceden de nuevo una vez que se corrige el problema subyacente, la persona no tiene epilepsia.

En otros casos, la lesión cerebral o los cambios en el tejido cerebral llevan a que el cerebro se agite de manera anormal. En estos casos, las crisis epilépticas suceden sin una causa inmediata. Esto es epilepsia, una enfermedad que puede afectar a personas de cualquier edad. La epilepsia puede ser idiopática, lo que quiere decir que no se puede



identificar la causa. Estas convulsiones generalmente se dan entre las edades de 5 a 20 años, pero pueden ocurrir a cualquier edad.

Las personas con esta afección no tienen otros problemas neurológicos, pero con frecuencia presentan antecedentes familiares de convulsiones o epilepsia. Algunas de las causas comunes de epilepsia abarcan, desde accidentes cerebrovasculares o accidente isquémico transitorio, enfermedades que causan el deterioro del cerebro, demencia por Alzheimer, lesión cerebral traumática.

“La gravedad de los síntomas puede variar enormemente, desde simples episodios de ausencias hasta pérdida del conocimiento y convulsiones violentas. Para la mayoría de los pacientes con epilepsia, cada crisis es similar a las anteriores. El tipo de convulsión o crisis epiléptica que una persona experimenta depende de una variedad de cosas, como la parte del cerebro afectada y la causa subyacente de dicha convulsión.”²³

El retraso mental, hace referencia a limitaciones sustanciales en el desenvolvimiento normal y se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativo inferior a la media.

“Tiene lugar junto a limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas como comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo.”²⁴

²³ *Ibíd.* Pág. 215.

²⁴ Dührssen. *Op. Cit.* Pág. 120.



Retraso mental leve, en el cual las personas poseen un coeficiente intelectual entre cincuenta a setenta. Se les denomina los de la etapa educable son alrededor del 85 % de las personas afectadas por el trastorno. Suelen desarrollar habilidades sociales y de comunicación durante los años preescolares, 0 a 5 años de edad, tienen insuficiencias mínimas en las áreas sensorias motoras y con frecuencia no son distinguibles de otros niños sin retraso mental hasta edades posteriores.

Acostumbran adquirir habilidades sociales y laborales adecuadas para una autonomía mínima, pero pueden necesitar supervisión, orientación y asistencia, especialmente en situaciones de estrés social o económico desusado. Contando con apoyos adecuados, los sujetos con retraso mental leve acostumbran a vivir satisfactoriamente en la comunidad, sea independientemente, sea en establecimientos supervisados.

Retraso mental moderado, quienes presente un coeficiente intelectual entre 35 a 40 y 50 a 55. El retraso mental moderado equivale aproximadamente a la categoría pedagógica de adiestrable. Este grupo constituye alrededor del diez por ciento de toda la población con retraso mental. Adquieren habilidades de comunicación durante los primeros años de la niñez. Pueden aprovecharse de una formación laboral y, con supervisión moderada, atender a su propio cuidado personal.

También pueden beneficiarse de adiestramiento en habilidades sociales y laborales, pero es improbable que progresen más allá de un segundo nivel en materias escolares. Pueden aprender a trasladarse independientemente por lugares que les son familiares. En su mayoría son capaces de realizar trabajos no cualificados o semi-cualificados,



siempre con supervisión, en talleres protegidos o en el mercado general del trabajo. Se adaptan bien a la vida en comunidad, usualmente en instituciones con supervisión.

Retraso mental grave, quienes presentan un coeficiente intelectual entre 20 a 25 y 35 a 40. Incluye el 3.4 por ciento de los individuos con retraso mental. Durante los primeros años de la niñez adquieren un lenguaje comunicativo escaso o nulo. Durante la edad escolar pueden aprender a hablar y pueden ser adiestrados en habilidades elementales de cuidado personal.

Se benefician sólo limitadamente de la enseñanza de materias pre-académicas como la familiaridad con el alfabeto y el cálculo simple, pero pueden dominar ciertas habilidades como el aprendizaje de la lectura global de algunas palabras imprescindibles para la supervivencia. Por lo que depende del nivel de retraso que la persona posea lo que le permita laborar o bien desarrollar ciertas actividades las cuales se le faciliten y aprenda con facilidad.

Retraso mental profundo quienes presentan un coeficiente intelectual entre 20 a 25. Incluye aproximadamente el 1.2 por ciento de las personas con retraso mental. La mayoría de los individuos con este diagnóstico presentan una enfermedad neurológica identificada que explica su retraso mental.

Durante los primeros años desarrollan considerables alteraciones del funcionamiento sensorio motor. Algunos de ellos llegan a realizar tareas simples en instituciones protegidas y bajo supervisión.



“Retraso mental de gravedad no especificada, se utiliza cuando existe claridad sobre el retraso mental, pero no es posible verificar mediante los test. Dependiendo del nivel de gravedad del retraso mental, discapacidad intelectual, el sujeto se puede educar, y/o capacitar para que aprenda a vivir en la sociedad; puede dominar ciertas habilidades de lectura global como señalizaciones de tránsito, pueden trasladarse a lugares desconocidos o familiares, pueden aprender un oficio y trabajar en él; siempre y cuando la sociedad le dé la oportunidad de hacerlo. El retraso mental, en la escala de medición de la inteligencia está por debajo de setenta de coeficiente intelectual”.²⁵

Las deficiencias o discapacidades físicas, se estudiarán únicamente tres, siendo éstas la minusvalía, la sordera y la ceguera por ser las más comunes y porque las personas que la poseen pueden trabajar con éxito y aceptación en la sociedad.

Minusvalía, en este concepto hay características importantes a tomar en cuenta: a) se concede un valor a la desviación de una norma estructural, funcional o de actuación, bien por parte del propio individuo o de sus semejantes en el grupo con el que se relaciona; y b) la valoración depende de las normas culturales, de tal manera que una persona puede ser minusválida en un grupo y en otro no; el tiempo, lugar, status y rol son elementos con los que hay que contar, la valoración suele ser en desventaja del individuo afectado.

“La Minusvalía por ejemplo es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el

²⁵ Verdugo, Miguel Angel. **Personas con deficiencias, discapacidades y minusvalía.** Pág. 30.



desempeño de un rol que normal en su caso, en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales.”²⁶

La condición del minusválido hace referencia a otras personas, de ahí la importancia de los valores sociales existentes, los cuales, a su vez, están influenciados por la organización institucional de la sociedad.

Así, las actitudes y respuestas de los minusválidos desempeñan un papel fundamental en la modelación de concepto de sí mismo y en la delimitación de las posibilidades de un individuo que es potencialmente se requiere para ello la colaboración de todos los profesionales implicados en las distintas especialidades regidos en sus informes por criterios comunes y considerando la propia enfermedad y los efectos de los tratamientos prescritos, que pueden contribuir por sus efectos adversos a las limitaciones para el desempeño de determinadas profesiones de riesgo .minusválido al que le queda un margen de libertad muy reducido para poder determinar o modificar su propia realidad.

En este contexto es importante tener en cuenta que la sociedad responde de distinta manera según las deficiencias sean visibles o invisibles y las desventajas graves o ligeras. La minusvalía se caracteriza por una discordancia entre la actuación o status del individuo y las expectativas del grupo concreto al que pertenece. La desventaja se acrecienta como resultado de su imposibilidad de adaptarse a las normas de su mundo.

²⁶ Mejía Díaz. Sonia Carolina. **Falta de determinación legal de los tipos de discapacidad como barreras sociales que llevan a la discriminación y a la exclusión social de la personas discapacitadas.** Pág. 15.



La minusvalía es por ello un fenómeno social, que representa las consecuencias sociales y ambientales que se derivan para el individuo por el hecho de tener deficiencias y discapacidades; está en relación con el valor atribuido a la situación o experiencia de un individuo cuando se aparta de la norma, se caracteriza por la discrepancia entre el status del individuo y las expectativas del mismo en el grupo al que pertenece.

Asumiendo la importancia social y económica de la enfermedad, uno de los aspectos más complejos relacionados con su repercusión socioeconómica en cuanto a los costos indirectos.

La minusvalía representa, la socialización de una deficiencia o discapacidad, en cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas y ambientales que para el individuo se derivan de la presencia de la deficiencia y la discapacidad. La desventaja surge del fracaso o incapacidad para satisfacer las expectativas o normas.

“Una persona discapacitada, no es una persona incapaz, simplemente es una persona la cual posee alguna deficiencia ya sea de índole físico o mental por lo cual se encuentra limitada a realizar algunas actividades clasificadas como normales para otra persona, o bien realiza esas mismas actividades solo que en un margen de tiempo inferior.”²⁷

La sordera, se define como la falta completa o disminución de la capacidad de oír, es decir, el sentido del oído no está desarrollado o bien no al cien por ciento. “Sordera es la

²⁷ *Ibíd.* Pág. 26.



pérdida o disminución del sentido del oído, la cual puede ser parcial o completa. La pérdida parcial del oído con frecuencia es llamada pérdida de oído en vez de sordera. La sordera puede ocurrir en uno o en ambos oídos.”²⁸

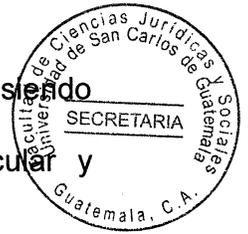
Existen tres tipos de pérdida del oído, la conductiva, que consiste en la pérdida auditiva causada por la incapacidad del sonido de llegar al oído interno. Esta pérdida de audición es más probable que responda al tratamiento médico o quirúrgico; la sensorineural que es la pérdida auditiva causada por trastornos del oído interno o del nervio auditivo.

Esta pérdida es usualmente permanente y puede ser causada por problemas hereditarios o congénitos, así como, exceso de ruido, edad avanzada, medicamentos, infecciones en el oído y meningitis o por tumores que comprimen el nervio auditivo como en un neuroma acústico; y la mixta las cuales se caracterizan por las pérdidas auditivas que son una combinación de pérdida tanto conductiva como sensorineural.

Las causas de la sordera, se puede presentar a cualquier edad, del nacimiento a la vejez. Las condiciones que pueden causar o asociarse con la pérdida auditiva pueden ser infecciones en el oído tales como fluido en el oído medio, cera del oído, agujero en el tímpano, perforación en la membrana del tímpano, infecciones virales o paperas; problemas en la nariz o garganta; factores hereditarios; infecciones bacterianas, tales como sífilis, meningitis u otitis media. Factores de riesgo, entendiéndose por uno aquello que incrementa su probabilidad de contraer una enfermedad o condición. Los factores de

²⁸ Vérdugo. *Op. Cit.* Pág. 50.

legalmente ciegos en la mayoría de países.”²⁹ La ceguera tiene muchas causas, siendo las principales causas de ello: la diabetes, glaucoma, degeneración muscular y accidentes, como las quemaduras químicas o lesiones en deportes.



A nivel mundial, las causas más significativas de ceguera son las cataratas, la oncocercosis llamada ceguera del río, tracoma, lepra y deficiencia de vitamina A, otras causas pueden ser obstrucción de los vasos sanguíneos, complicaciones de nacimiento prematuro, complicaciones de cirugía de los ojos, ojo perezoso, neuritis óptica, accidente cerebrovascular, enfermedad de Tay Sachs, retinitis pigmentaria, retinoblastoma, intoxicación con plomo y glioma óptico.

²⁹ Mejía Díaz. **Op. Cit.** Pág. 33.



CAPÍTULO III

3. Instituciones de enseñanza a personas con discapacidad

Existen instituciones, asociaciones y centros de enseñanza a personas con discapacidad de naturaleza pública y de naturaleza privada; sin embargo no importa la naturaleza jurídica de las instituciones que a continuación se nombraran y estudiaran, porque las caracteriza un mismo sentir y objetivo la enseñanza a personas con discapacidad física o bien discapacidad intelectual, para que puedan sentirse útiles a la sociedad.

Lo que busca es la enseñanza de oficios que los hagan valerse por sí mismos, que puedan trabajar y tengan aceptación en la demanda laboral.

3.1. Instituciones de enseñanza privada por discapacidad intelectual

Entre los Centro de Enseñanza a personas con discapacidad intelectual de naturaleza privada se encuentran lugares dirigidos por personas muy nobles, ahí se preocupan por que los asistentes puedan aprender diversos oficios para ser útiles a la sociedad.

El centro vocacional Aurora Passarelli, es un centro para personas adultas deficientes mentales, llamado así en honor a la persona que donó la propiedad del terreno para la construcción del mismo, es una entidad dedicada a la atención de personas deficientes mentales en edad adulta, cuyas familias tienen la inquietud de hacer de su hijo, hermano, primo, etcétera, una persona independiente y útil a nuestra sociedad.



Es una asociación no lucrativa fundada el dieciséis de abril de mil novecientos setenta y uno, contando con personalidad jurídica, la cual nació de la buena voluntad de un grupo de padres de familia, quienes hace varios años donaron tiempo, interés y todo cuanto pudieron, para brindarle a su hijo un lugar en el cual continuaran con el proceso educativo, ampliando de esta manera las destrezas adquiridas durante la infancia.

Para alcanzar sus objetivos en relación a independencia y autorrealización de una persona deficiente mental en edad adulta, dicho centro cuenta con personal calificado y capacitado para trabajar en los siguientes talleres como cocina, panadería, jardinería, carpintería, educación artística, entreno deportivo permanente, educación especial y psicología.

Cada uno de los talleres cuenta con un área específica de trabajo e instrumentos adecuados, así como el material a emplear. Por otro lado, los grupos de trabajo son pequeños, máximo cinco estudiantes por grupo, para brindar atención personalizada.

El horario de trabajo en cada taller es de cuarenta y cinco minutos, debiendo rotar cada grupo por todos los talleres, dentro de una misma jornada.

La Fundación Margarita Tejeda, esta Fundación busca mejorar la calidad de vida integral de las personas con Síndrome de Down y sus familias a través de programas educativos y soporte social. Su misión es proveer accesibilidad a programas de calidad que promuevan sensibilización y aceptación de las personas con Síndrome de Down. Una entidad no lucrativa, la cual nació de la inquietud de un grupo de madres y profesionales



ante la necesidad de proveer a las personas con Síndrome de Down una mejor calidad de vida a través de las áreas de salud, social y educativa.

Esta legalmente constituida por acuerdo ministerial número 80-98 del 14 de marzo de 1998, del Ministerio de Gobernación. Funciona bajo el principio de apoyo social, pues la intención es atender a niños y jóvenes de escasos recursos económicos. Por tal motivo recibe aportaciones para mejorar su calidad de vida.

Actualmente la fundación Margarita Tejada, ofrece sus servicios a 510 familias de escasos recursos en las áreas de Salud, Social y Educación. Entre los objetivos que tiene ésta Fundación se menciona los siguientes, el formar, preparar, capacitar y desarrollar a personas con Síndrome de Down en diversos campos técnicos y áreas de especialización con el fin de lograr su superación y auto desarrollo de una manera individual e independiente; ofrecer capacitación y educación a nivel nacional e internacional para padres de familia y profesionales involucrados en esta causa y fomentar y proporcionar la concientización social a las personas especiales mediante programas de comunicación de dichos individuos en la sociedad.

Entre los servicios que presta se puede mencionar los talleres a padres y familias, apoyo psicológico a padres de familia, visita de apoyo a hospitales, a padres de recién nacidos con Síndrome de Down, orientación y divulgación sobre el Síndrome de Down, programa de Salud y evaluaciones médicas individuales realizadas por el médico pediatra de la Fundación. El centro de capacitación técnico y vocacional de la fundación Margarita Tejada, estando consciente que todas las personas con Síndrome de Down son



merecedoras de oportunidades para desarrollarse integralmente en diversos campos técnicos y áreas de especialización, se propone capacitar a jóvenes con Síndrome de Down, para ser miembros activos dentro de la sociedad.

Por lo general, cada sujeto posee 23 pares de cromosomas, es decir, 46 cromosomas en total. El par está formado por un cromosoma que hereda del óvulo de la madre y otro del espermatozoide de su progenitor. Los afectados por Síndrome de Down tienen un cromosoma 21 demás, o sea que poseen 47 cromosomas en total.

Los especialistas afirman que los niños con Síndrome de Down pueden llevar una vida similar a la de cualquier infante, aunque demoren más en aprender las cosas.

En las últimas décadas, la sociedad ha tomado una postura inclusiva respecto a los afectados por este trastorno, y mucha gente con Síndrome de Down se ha incorporado incluso al mercado laboral.

El centro de capacitación técnico y vocacional, abrió sus puertas el 7 de marzo del año 2002 al primer grupo de 25 jóvenes y adultos con Síndrome de Down entre las edades de 12 a 50. Estos jóvenes y adultos con Síndrome de Down en su mayoría provienen de familias de muy escasos recursos quienes les han brindado una estimulación básica. Debido a esta situación el Centro cobra una cuota de cincuenta quetzales a mil quinientos quetzales mensuales según el estudio socioeconómico que se le realice a cada familia. En el ciclo 2003 se realizó un diagnóstico de las habilidades y destrezas de cada uno de los alumnos con el mismo se creó el pensum académico y laboral para cada uno de ellos



especificando los años que le llevará graduarse del Centro de Capacitación, **adquiriendo** su diploma en un trabajo específico.

Para lograr graduarse del Centro de Capacitación son evaluados mediante destrezas en cada una de las asignaturas, llevando un record individual del desenvolvimiento y progreso en cada una de ellas.

Debido a la poca estimulación recibida por parte de la población con que contaba el Centro de Capacitación para el año 2002, se les otorgó 3 años de educación básica, donde los talleres son parte de sus horarios y luego se les dio 3 años más para especializarlos en un oficio.

Paralelamente a esta educación se fue sensibilizando a la sociedad para que contrataran a personas con Síndrome de Down como parte de su personal.

La asociación guatemalteca para el Síndrome de Down, esta asociación surge, por el deseo de los esposos Alfredo e Irene Salazar, en virtud que en octubre de 2003 nace su hijo Manuel Alfredo Salazar Vásquez, al que en junio se le diagnostica Síndrome de Down.

Al darse cuenta que en nuestro país hay una fuerte escasez de instituciones que orienten, aconsejen y den terapias, que son tan necesarias, en los primeros meses y años de vida de niños con Síndrome de Down.



Es así como a inicios de septiembre de 2005 se inicia la contratación de personal calificado con servicios de estimulación temprana, fisioterapia y terapia del habla a niños con Síndrome de Down, al inicio se utilizaron instalaciones de la iglesia donde los esposos Salazar pastorean, en donde se cuenta ya con 6 aulas para iniciar el año 2006 con una capacidad para más de 75 niños entre las edades de 0 a 9 años en el Centro de Intervención Temprana y en el Centro de Capacitación Pre-laboral.

“Busca ser una institución que preste las herramientas necesarias para mejorar la calidad de vida de las personas jóvenes y adultos con Síndrome de Down, a través de orientación individual y grupal proporcionada a padres de familia para que puedan brindar un desarrollo integral a sus hijos.”³⁰

Su objetivo es desarrollar conciencia social y fomentar la integración laboral y social de personas jóvenes y adultas con Síndrome de Down, dándoles herramientas que les servirán para integrarse de forma satisfactoria a nuestra sociedad guatemalteca; logrando a largo plazo una mayor independencia social.

La asociación provee cuatro tipos diferentes de servicios a aquellas familias que lo requieran, y los divide en grupos, así, niños en edad maternal 0 - 2 años, niños en edad pre escolar 3 - 5 años, niños de 6 a 10 años y jóvenes y señoritas de 11 años en adelante atendidos en el Centro de Capacitación pre laboral.

³⁰ <http://www.downguatemala.org/quienessomos> (Consultado, 14 de abril de 2012) Microsoft Encarta Versión 2007.



3.2. Instituciones de enseñanza privada por discapacidad física

Entre los centros de enseñanza a personas con discapacidad física de naturaleza privada se mencionaran por objeto de estudio únicamente tres, sin embargo si existen más en la sociedad, la idea principal de estos centros es la rehabilitación y capacitación de las personas para que éstas puedan desenvolverse en la sociedad y no sean objeto de discriminación laboral.

La Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad ASCATED de Guatemala, fue fundada el 15 de marzo de 1991, con el apoyo de UNICEF, como una organización no gubernamental y de servicio, para dar respuesta a la necesidad de asistencia técnica, orientación, capacitación, información y asesoría, dirigida a personal institucional, personal comunitario y padres de familia de niños o adultos con discapacidad. ASCATED. Esta asociación se financia por ejecución de proyectos con apoyo de cooperación internacional.

“La Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad nace como una Unidad de Capacitación y Asistencia Técnica en Atención Integral al Niño con un grupo de profesionales en el tema de educación y discapacidad, para suplir la demanda de formación de recurso humano calificado para la atención, detección y referencia de la niñez, juventud y adultos con discapacidad y sus familias.”³¹

³¹ <http://www.ascated.org.gt/quienessomos>. (Consultado, 20 de abril de 2012) Microsoft Encarta Versión 2007.



La Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad busca ser una institución líder que a través de la implementación de sus programas y líneas estratégicas, y de su misión, contribuya a lograr una mejor calidad de vida para las personas con discapacidad y sus familias, involucrando a la sociedad, comunidad y Estado. Lo ve como un trabajo de equipo, las personas con capacidades diferentes, los padres de familia, maestros y sociedad guatemalteca.

El modelo de capacitación y método de aprendizaje Agora-Guatemala, de Ascated se desprende un impresionante modelo de capacitación y un método de aprendizaje llamado AGORA-GUATEMALA.

El cual hace posible que una persona no vidente pueda hacer uso de su computador e interactuar en Internet con facilidad, esto es posible a través del Software Jaws un software creado por un grupo de personas miembros de Ascated.

Un buen grupo de personas invidentes han sido capacitadas sin ningún costo e insertadas laboralmente a través de un programa modelo de capacitación y un método de aprendizaje único diseñado y ejecutado por el equipo de ASCATED ÁGORA-GUATEMALA, este se desarrolla con el apoyo técnico y financiero de la Fundación Once para la Solidaridad con Personas Ciegas de América Latina y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

El objetivo es, mejorar la empleabilidad de las personas ciegas y deficientes visuales de nuestro país, mediante diferentes acciones de orientación, capacitación e inserción

laboral, en Guatemala, se pretende alcanzar una cobertura a nivel nacional. Este curso tiene una duración de 150 horas y consta de 5 módulos que se imparten de forma teórica y práctica, incluyendo los siguientes aspectos: Uso de Windows, Word, Excel, Uso de Internet y Uso de Correo Electrónico.



Todos estos módulos asistidos por el Sistema JAWS, que consiste en un lector de pantalla y el Programa Dactilografía Once. Para ellos puedan desarrollar un empleo digno como unas personas discapacitadas esto se lograr con grupos de empresas que apoyan la igual de empleo. El curso es impartido por instructores expertos con sólidos conocimientos de informática y que además cuenta con una amplia experiencia en la capacitación de personas ciegas o deficientes visuales.

“El Benemérito comité pro ciegos y sordos de Guatemala, es una Institución privada no lucrativa social y educativa. Fundada el 3 de diciembre de 1945, tras el esfuerzo de sus dignos fundadores.”³²

El Congreso de la República de Guatemala, le otorgó el título y dignidad de benemérita Institución el 27 de octubre de 1998 por su encomiable labor por su encomiable labor que ha beneficiado ampliamente, sin discriminación alguna la población guatemalteca. Este Comité en su división de Educación y Rehabilitación, cuenta con dos Centros para la educación de adultos con sordera. El primero de ellos es el Centro de educación continuada para sordos adultos, CECSA plan diario el cual es fundado en el año 1994 y

³² <http://www.prociegosysordos.org.gt/historia>. ([Consultado, 20 de abril de 2012) Microsoft Encarta Versión 2007

ubicado en la segunda avenida ocho – cincuenta y tres de la zona uno de la ciudad de Guatemala.



Los servicios que presta son: Cursos básicos aprobados por el Ministerio de Educación, terapia del lenguaje, psicología, trabajo social, computación, escuela para padres, orientación vocacional y laboral, servicio voluntario de interpretación de lenguaje de señas, programas universitarios e inserción laboral.

El segundo es el centro de educación continuada para sordos adolescentes y adultos, CECSA plan sábado, el cual tiene la misma metodología del plan diario, proporciona una educación integral, ofreciéndole al estudiante sordo la preparación académica que le permita continuar con sus estudios, para luego incorporarse al trabajo.

3.3. Secretaria de obras sociales de la esposa del presidente SOSEP

Es el único centro de capacitación laboral para adolescentes con discapacidad intelectual de naturaleza pública, fue creado en el gobierno del expresidente Shell Eugenio Laugerud García, entre los años 1974 y 1978, en el año 2007 el presidente José Rafael Berger Perdomo, remodelo las instalaciones que ocupan para funcionar.

En este centro se es amablemente atendido por la psicóloga encargada, ella comenta que en el año 2009, se contó con una población de 83 alumnos regulares, los cuales comprendían adolescentes de 13 a 23 años de edad cronológica, es decir según el tipo de discapacidad intelectual que sufran estos adolescentes la edad cronológica puede



variar a la edad intelectual. En el año 2009 gracias a la atención que reciben **no se** observó ningún accidente en el alumnado. Es reseñable que a lo largo de la historia muchas han sido las obras artísticas, que han abordado este defecto congénito y genético. Entre las discapacidades intelectuales que se presentan están las lesiones cerebrales, problemas de aprendizaje por hiperactividad, retraso leve y retraso moderado, Síndrome de Down, epilepsia y autismo.

Los cursos que imparten son educación especial, terapia ocupacional, computación, terapia del lenguaje y Psicología; aunado a ello, les enseñan oficios entre ellos conserjería, carpintería, panadería y cocina.

Comenta la psicóloga que considera que si saben seguir instrucciones, que la jornada laboral de ellos podría ser de 4 a 5 horas diarias, bajo una especial observación y revisión de sus medicamentos, en el caso que su aplicación fuera necesaria.

La mayoría de la población se caracteriza por ser de familias que viven en extrema pobreza, que vienen del interior de la República, ya que lamentablemente este es el único centro de naturaleza pública que atiende a personas con Discapacidad intelectual, a la fecha el Estado no ha creado más instituciones en el interior del país.

Todos estos Centros o Instituciones ya sean de naturaleza privada o pública tienen como objetivos: a) promover constantemente un alto nivel educativo formativo del alumno, b) maximizar el desarrollo del alumno, teniendo en cuenta sus limitaciones, para su mejor convivencia familiar y social, c) desarrollar las habilidades en que



presente alguna tendencia vocacional, preparándolo hasta donde sea posible, para una mejor vida futura, d) tratar de dotar a las personas con discapacidad del mayor sentido de autosuficiencia que pueda asimilar, con el fin de que cada día sea más, e) preparar a las personas con discapacidad para convivir con los demás jóvenes y adultos con limitaciones y con otros tipos de personas, para que más tarde, si es necesario, puedan integrarse a una comunidad o taller protegidos, f) habituar a dichas personas con un horario de trabajo determinado y motivarle a disfrutar sus ratos libres, y g) Estimular la higiene mental del hogar a través de la educación de los padres y demás integrantes de la familia. La finalidad primordial es preparar a los jóvenes dentro de los talleres de enseñanza, para que más adelante puedan realizarse laboralmente feliz.



CAPÍTULO IV

4. Análisis de la legislación nacional e internacional en materia laboral

En el capítulo se estudia el marco legal vigente respecto al tema de la discapacidad en el ámbito laboral, dividido en dos niveles de análisis: el marco de acuerdos y normas internacionales y el marco legal nacional.

4.1. Marco legal nacional

Al margen del Artículo 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional su atención médico-social.

Así como, la promoción de políticas y servicios que permiten su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad, con el objetivo de la reincorporación de éstos a la sociedad el Congreso de la República de Guatemala promulga en el año 1996 el Decreto 135 la Ley de Atención a las personas con Discapacidad y el año 2011 emite el Decreto número 5–2011 que incluye las Reformas a la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.

Considerando que para la aceptación social de las personas con Discapacidad es necesario desarrollar modelos para proporcionar su integración plena a la sociedad y

eliminar las barreras sociales, económicas, educativas y laborales para lograr la equiparación de oportunidades en el ámbito laboral. En el caso del cine, por ejemplo, podemos destacar producciones como vida y color.



Tal como se indica en el cuarto considerando de la Ley de Atención a las personas con Discapacidad, en virtud de los tratados, convenios y conferencias internacionales, suscritos o ratificados por el gobierno de la República de Guatemala, en las diversas áreas de la rehabilitación y derechos humanos, que recomiendan la promoción, creación y apoyo de todos los esfuerzos en esta materia.

Guatemala busca por medio de ésta ley optimizar el uso de los recursos y acelerar los procesos de incorporación plena de la población con discapacidad a la sociedad, razón por la cual en su Artículo uno establece que es de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad física, sensorial, intelectual o con trastornos de talla y peso genético y congénito o adquirido, en igualdad de condiciones para su participación en el desarrollo educativo, económico, social y político del país.

La Ley de Atención a Personas con Discapacidad de los Artículos treinta y cuatro al cuarenta tres, tan solo diez artículos, regulan lo relativo a la atención que el Estado presta a las personas con discapacidad, inicialmente contempla en el Artículo treinta y cuatro la garantía de que el Estado de Guatemala debe facilitar la creación de fuentes de trabajo para las personas con discapacidad. Define los actos discriminatorios que pueden darse entre el patrono y los trabajadores, como el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el



exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.

También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos. El Estado de Guatemala considera prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral, inclusive se compromete con los empleadores que lo requieran a dar asesoramiento técnico, para que éstos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.

La Ley de Atención a Personas con Discapacidad contempla que el patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

Contempla la Ley de Atención a Personas con Discapacidad que las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social.

Declara el derecho que tiene la persona con discapacidad a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, legalmente establecido, que el trabajo realizado por las personas con discapacidad debe ser adecuado especialmente a su



edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales. En el caso del cine, por ejemplo, podemos destacar producciones como *Vida y color* en ámbito literario encontramos también trabajo bajo vida de personas con Down.

Esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona, y se desarrollará a través de El Ministerio de Trabajo y Previsión Social el cual proporcionará el servicio, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad.

4.2. Marco legal internacional

Debido a que todos los derechos humanos son inviolables y ninguno es superior a otro, la mejora de cualquier derecho no puede provocar el deterioro de otro.

“Mientras el desarrollo de un país facilita la posesión de todos los derechos humanos, la ausencia de desarrollo en un país no puede ser invocada como justificación para la reducción de derechos humanos reconocidos internacionalmente. En otras palabras, la promoción y protección de los derechos humanos debería progresar sin estar sujeta a condición alguna.”³³ Es decir, que Guatemala se considere un país en vías de desarrollo no es causal suficiente para que los derechos laborales de las personas que poseen alguna discapacidad se han inobservados, la ley debe ir evolucionando al lado de las

³³ Colautti, Carlos E. **Derechos humanos**. Pág. 45.



necesidades de la sociedad, Guatemala debe ampliar y crear nueva legislación laboral respecto a éste tema.

4.2.1. Principales instrumentos legales internacionales e iniciativas de políticas

Fue la Organización Internacional del Trabajo que en 1944 hizo una de los primeros reconocimientos internacionales de los derechos de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. Es promover las oportunidades de hombres y mujeres de obtener trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. En una recomendación global y previsor, la Organización Internacional del Trabajo estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, cualquiera que sea el origen de su discapacidad, deberían recibir oportunidades totales de rehabilitación, asesoramiento profesional especializado, formación, reconversión profesional y empleo en trabajo útil.

La Organización Internacional del Trabajo manifestó que las personas con discapacidades deberían, de ser posible, recibir formación junto con otros trabajadores, bajo las mismas condiciones y el mismo pago e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados y la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con serias discapacidades.

Cuatro años después, el derecho al trabajo de todos, incluido el de las personas con discapacidades, fue asegurado definitivamente por las Naciones Unidas. El Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos difícilmente puede ser más explícito,



ya que contempla que toda persona tiene el derecho al trabajo, a la elección libre del empleo, a las condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección contra el desempleo, que toda persona sin discriminación tiene derecho a igual pago por igual trabajo; toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y favorable asegurando para él y su familia una existencia digna y, derecho a recibir el suplemento, si fuera necesario, de otros medios de protección social.

Observando también que toda persona tiene el derecho a formar y unirse a los sindicatos para proteger sus intereses. Hasta la adopción del Convenio número 159 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación número 168 casi treinta años después.

La Recomendación número 159 sirvió de base para las legislaciones y prácticas nacionales relativas a la orientación nacionales relativas a la orientación nacionales relativas a la orientación profesional, la formación profesional y la colocación de las personas discapacitadas.

“En 1971, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó una Declaración sobre los derechos de las personas con retardo mental, que afirmaba, su derecho a realizar trabajo productivo o involucrarse en cualquier ocupación significativa usando toda su capacidad.”³⁴

³⁴ Milu Gamarro, Santiago. **Los Derechos Humanos de los discapacitados en la República de Guatemala y la propuesta de su regulación.** Pág. 28.



Sobre la base de la participación e igualdad total, tema del año Internacional y objetivo del Programa Mundial de Acción, y consciente de que desde su seminal Recomendación número 99 ha habido cambios que ameritan la adopción de nuevas pautas internacionales relativas a la readaptación profesional y el empleo, la OIT adoptó el Convenio clave número 159 en 1983, el cual busca la protección de las personas discapacitadas en los centros de trabajo.

El Convenio establece una serie de principios fundamentales que deberían estar en la base de las políticas de readaptación profesional y empleo, destacando aquellas referidas a la igualdad de oportunidades y de trato las medidas positivas que no deberían ser entendidas como discriminatorias para otros trabajadores, la integración de las personas con discapacidades a los programas y servicios normales relativos al trabajo, servicios para aquellas áreas rurales y comunidades remotas, la formación de personal calificado y la necesidad de consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores así como a las organizaciones representativas de las personas discapacitadas.

La recomendación número 168 que la acompaña, detalla las medidas que deberían ser tomadas para promover igualdad de oportunidades en el empleo, que incluye la realización de adaptaciones razonables en lugares de trabajo, formulación de tareas, herramientas, maquinaria y organización del trabajo.

Estableciendo los pasos que deberían ser tomados para asegurar que los procesos consultivos mencionados en el Convenio funcionen efectivamente. Las normas uniformes



sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades, fueron adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993. Aunque las normas uniformes son un conjunto de orientaciones no obligatorias, el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, espera que se conviertan en reglas internacionales al ser aplicadas por un gran número de países con la intención de respetar una regla en el derecho internacional.

El empleo está contemplado en la regla 7 que hace un llamado a todos los Estados a tomar varias medidas, la mayoría de las cuales aparecen en anteriores convenios y recomendaciones de la OIT para asegurar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades para acceder a empleo productivo y remunerado en el mercado laboral.

“En una reafirmación posterior del derecho al trabajo, la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, reunida en Viena en 1993, en una referencia directa a las personas con discapacidades, enfatizó que toda persona nace igual y con los mismos derechos a la vida y el bienestar, educación y trabajo, la vida independiente y activa participación en todos los aspectos de la sociedad. Cualquier discriminación directa u otro tratamiento discriminatorio de una persona discapacitada es por tanto una violación de sus derechos. La Conferencia Mundial hace un llamado a los gobiernos a adoptar o ajustar la legislación para asegurar el acceso de las personas discapacitadas a estos y otros derechos.”³⁵

³⁵ Parra Dussan, Carlos. **Derechos humanos y discapacidad**. Pág. 100.



Hacia el final del año 1994, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU señaló que los efectos de la discriminación basada en discapacidad habían sido particularmente severos en las áreas de educación, empleo, vivienda, transporte, vida cultural y acceso a espacios y servicios públicos. El Comité consideró el área de empleo como una de las que mostró la discriminación en forma prominente y persistente. En la mayoría de los países, la tasa de desempleo entre las personas con discapacidades era dos o tres veces más elevada que la de las otras personas.

Las personas discapacitadas estaban fundamentalmente en trabajos de baja remuneración con baja seguridad social y legal y frecuentemente segregadas del mercado modal. Como la OIT ha señalado frecuentemente, las barreras físicas tales como transporte público, vivienda y lugares de trabajo han sido muchas veces las principales razones por las que las personas con discapacidades no están empleadas.

El Comité llamó la atención sobre los valiosos y exhaustivos instrumentos que la OIT ha desarrollado, principalmente el Convenio número 159 y urgió a los Estados partes de la Declaración Internacional a considerar ratificar el Convenio.

Los jefes de Estado y gobierno en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social en 1995, reconociendo las dificultades de empleo específicas que enfrentan las personas con discapacidades, se comprometieron a poner en el núcleo de las estrategias y políticas de gobierno. La reducción del desempleo, y la promoción de empleo adecuadamente remunerado, en respeto a los derechos de las personas con discapacidad. El Programa de Acción adoptado por la Cumbre incluye la toma de medidas efectivas para terminar



con toda forma de discriminación contra las personas con discapacidades. En su resolución para la Asamblea General, el Consejo Económico y Social describió las normas de la siguiente manera: A pesar de que estas normas no son obligatorias, pueden convertirse en normas internacionales por costumbre al ser aplicadas por un gran número de Estados con la intención de respetar una norma del derecho internacional. Implican un compromiso moral y político por parte de los Estados a la acción para la igualdad de oportunidades.

Se indican principios importantes para la responsabilidad, acción y cooperación. Se señalan las áreas de importancia decisiva para la calidad de vida y para el logro de la participación e igualdad completa. Estas normas ofrecen un instrumento para la creación de políticas y de acción para las personas con discapacidades y sus organizaciones, las cuales ofrecen una base para la cooperación técnica y económica entre los Estados, las Naciones Unidas y otras agencias internacionales de la materia que velan por el respeto de los derechos inherentes de las personas discapacitadas.

La Carta Social Europea, trata los temas de derechos económicos y sociales. La Carta original se abrió a las firmas en 1961 y entró en vigencia en 1965. En 1988 recibió agregados y en 1996 fue extensamente revisado. En el desarrollo de la Carta, el Consejo de Europa prestó particular atención al trabajo y las medidas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo.

La primera parte establece los principios generales que los partícipes en el contrato aceptan. Estos incluyen los derechos de todos a las facilidades apropiadas para la



orientación vocacional, Artículo 9, la formación profesional, Artículo 10, el derecho de las personas con una discapacidad a la independencia, la integración social y la participación en la vida de la comunidad, Artículo 15, y el derecho de todos a la protección contra la pobreza y la exclusión social en el Artículo 30.

La segunda parte contiene una lista de las obligaciones que contraen los partícipes en el contrato en los 31 artículos de la parte 1 que resultan en la protección de los derechos en más de cien áreas. El Artículo 15, por ejemplo, se expresa de la siguiente manera: Con el objetivo de asegurar a las personas con discapacidades, más allá de la edad y de la naturaleza y origen de la discapacidad, el ejercicio del derecho a la independencia, la integración social y la participación en la vida de la comunidad.

Los estados partícipes se comprometen, en particular a tres aspectos, siendo el primero tomar las medidas necesarias para brindar a las personas con discapacidad orientación, educación y formación profesional en el marco de los planes generales cuando sea posible, o cuando esto no sea posible, a través de órganos públicos o privados especializados.

Segundo, promover su acceso al empleo a través de medidas que tiendan a incentivar a los empleadores a contratar y mantener en el empleo a las personas con discapacidades en el contexto laboral ordinario. Ajustar las condiciones laborales a las necesidades de los discapacitados o, cuando no sea posible por motivos de discapacidad, arreglar o crear empleo protegido de acuerdo al nivel de la discapacidad, y tercero promover la integración social y la participación en la vida de la comunidad en forma completa a través



de medidas que incluyen soportes técnicos que apunten a sobreponerse a las barreras comunicacionales y de movilidad y posibilitar el acceso al transporte, la vivienda, las actividades culturales y recreativas para ayudar a la motivación en área profesional a cada uno de discapacitados y darles empleos dignos.

“La Carta Social Europea reconoce el derecho de todos a tener la oportunidad de ganarse la vida en una ocupación libremente escogida y que todos los trabajadores tienen el derecho a condiciones de trabajo justas. La Carta específicamente reconoce que las personas discapacitadas tienen el derecho a la independencia, la integración social, y la participación en la vida de la comunidad.”³⁶

Una Directiva de la Unión Europea adoptada a finales del año 2000, penaliza en el área de empleo la discriminación directa e indirecta por una serie de motivos incluida la discapacidad.

La Directiva se aplica, a los criterios de selección y reclutamiento, orientación profesional, formación profesional, condiciones de empleo y trabajo, incluyendo pago.

De manera importante, la Directiva establece que se deben hacer los ajustes necesarios que permitan una adaptación razonable, por ejemplo que los empleadores deben tomar las medidas apropiadas cuando sea necesario para posibilitar que una persona con discapacidad tenga acceso o participe o progrese en el empleo, reciba formación, a no

³⁶ Despouy, Leandro. **Los derechos humanos y las personas con discapacidad**. Pág. 25.



ser que esas medidas impongan una carga desproporcionada al empleador. de empleo, las estadísticas disponibles indican que la tasa de desempleo de los trabajadores con discapacidades tiende a ser dos o tres veces mayor que la de los otros trabajadores.

Los problemas de acceso al entorno físico, que incluye el transporte, la vivienda y los lugares de trabajo, además de los prejuicios todavía existentes entre los empleadores, los otros trabajadores y el público en general agravan una situación ya difícil.

En diciembre de 2001, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas decidió establecer un Comité Especial para considerar propuestas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

- a) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad social, El Convenio sobre seguridad e higiene en trabajos portuarios, año 1979 y número 152 hizo un llamado a las instituciones o departamentos gubernamentales que administraran asistencia médica a cooperar con los servicios generales de readaptación profesional, con vistas a la reinserción profesional de los trabajadores discapacitados.

También estipulaba que las leyes o regulaciones nacionales pueden autorizar a tales instituciones o departamentos a asegurar disposiciones para la readaptación profesional de las personas con discapacidades.



b) Primera recomendación de la organización internacional del trabajo dedicada a la readaptación profesional, La Recomendación número 168 usa una definición de persona discapacitada que es sustancialmente la misma que la actualmente se encuentra en uso por la Organización Internacional del Trabajo y a partir de las disposiciones clave de los primeros instrumentos en relación, por ejemplo, a la integración de la formación profesional, igualdad de oportunidades, no-discriminación en el pago por igual trabajo y la promoción de la investigación.

“Fue establecido el papel de la OIT de proveer asistencia técnica, organizar intercambios internacionales de experiencias y otras formas de cooperación internacional que incluyen la formación de personal de rehabilitación. La Recomendación también incluía disposiciones especiales para los niños y jóvenes con discapacidades.”³⁷

c) El Convenio número 111 y la Recomendación número 111 relativas a la discriminación en el empleo y la ocupación, que fueron adoptados en 1958, delimitan políticas de no-discriminación en la promoción de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

Dada la atención previa de OIT a las personas con discapacidades, es de alguna manera sorprendente que la discapacidad no haya sido específicamente incluida en estos instrumentos particulares como base prohibida de la discriminación. Una propuesta para incluir a la discapacidad como base de la discriminación está actualmente en el Consejo

³⁷ *Ibíd.* Pág. 29.



de Administración de la OIT. Teniendo presente los efectos de los cambios tecnológicos en los trabajos, la OIT redactó una Resolución en 1965 relativa a las técnicas de los Estados Miembros en la readaptación y formación de las personas discapacitadas para nuevas formas de empleo.

El interés continuo de la OIT en los trabajadores con discapacidades se reflejó en el requerimiento del Convenio número 128 en el año 1967 de que los miembros debían, bajo condiciones prescritas realizar lo siguiente: a) ofrecer servicios de rehabilitación diseñados para preparar a la persona discapacitada en la medida de lo posible para que retome la actividad previa, y de no ser posible, la actividad remunerada alternativa más adecuada.

En 1968, con la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo relativa a los trabajadores discapacitados que requería que el Director General llevara adelante estudios apropiados para posibilitar que la Conferencia considere la revisión de la Recomendación número 99 de 1955 o adopte nuevos instrumentos internacionales, se hizo evidente que la OIT estaba determinada a adelantar las políticas y eliminar toda discriminación relacionada con el empleo de los trabajadores discapacitados.

- d) Los pactos internacionales, en diciembre de 1966, la Asamblea General de la ONU adoptó dos pactos importantes sobre derechos económicos, sociales y culturales, y sobre los derechos civiles y políticos. Junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos conforman la Ley Internacional en Derechos Humanos. El Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que fue



redactado en colaboración próxima con la OIT contiene un número importante de disposiciones relacionadas con el trabajo y la igualdad de oportunidades de empleo.

En el Artículo 6 del citado pacto, los Estados partes del presente pacto reconocen el derecho al trabajo que incluye el derecho de todos a la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo que elija o acepte libremente, y darán los pasos adecuados para proteger ese derecho y los pasos a dar para lograr la completa realización de este derecho incluirán orientación y formación profesional y técnica, políticas y técnicas para lograr un desarrollo económico, social y cultural sostenido y empleo completo y productivo bajo condiciones de protección de las libertades políticas y económicas fundamentales para el individuo.

Y en el Artículo 7 del pacto anteriormente anotado, los Estados partes reconocen el derecho de todos a poseer condiciones justas y favorables de trabajo que aseguren, en particular los salarios justos e igual remuneración para trabajo de igual valor sin distinción de ninguna clase, en particular para que las mujeres tengan garantía de que sus condiciones de trabajo no son inferiores a las que tienen los hombres, con igual pago por igual trabajo; una vida decente para ellos/as y sus familias de acuerdo con las disposiciones del presente pacto; condiciones laborales seguras y sanas; e igualdad de oportunidades para todos en la promoción en el empleo al nivel superior adecuado, sujeto a ninguna consideración que no sea la de antigüedad y competencia; la declaración también garantiza el derecho a la educación.



El Pacto Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles no contiene disposiciones específicas sobre empleo, pero incluye una importante defensa contra la discriminación al establecer que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación alguna a la igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra la discriminación basada en raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política u otra, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otro estatus.

- e) La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con retardo mental, en 1971, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas proclamó una Declaración sobre los derechos de las personas con retardo mental. La declaración afirmó que las personas con retardo mental tienen los mismos derechos que las demás personas.

Específicamente, tienen el derecho a recibir la educación, formación, rehabilitación y orientación que los habilite a desarrollar su habilidad y potencial al máximo, a la seguridad económica y un estándar de vida decente, a desarrollar un trabajo productivo o involucrarse en cualquier otra ocupación significativa según la extensión máxima de sus capacidades.

- f) Declaración de la Organización de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas discapacitadas, la Asamblea General de la ONU, a fines de 1975, proclamó una Declaración sobre los derechos de las personas discapacitadas, la cual vendría a marcar un antes y después en la lucha para hacer valer los derechos

de las personas discapacitadas, si es cierto existían pactos internacionales **ésta definió** las bases.



“Esta Declaración proclamó que estos derechos eran para todas las personas discapacitadas sin discriminación sobre la base de sexo u otras fuentes de discriminación.”³⁸

Es decir, que su aplicabilidad es de carácter general para todas las personas. La Declaración afirmó que las personas discapacitadas tenían los mismos derechos civiles y políticos que las otras personas, así como el derecho a la educación, formación profesional, servicios de asesoramiento y colocación, el derecho a asegurar y mantener el empleo o tener una ocupación útil. En los últimos años, en cambio, la discapacidad comenzó a ser considerada a partir de una perspectiva de derechos humanos.

- e) Año internacional de las personas discapacitadas, en diciembre de 1976, la Asamblea General de la ONU proclamó que 1981 era el año internacional de las personas discapacitadas, con el tema participación e igualdad total.

Hacia fines de 1981, la Asamblea General de la ONU urgió a los Estados Miembros a consolidar y construir sobre los resultados del Año Internacional para asegurar la prevención de la discapacidad, la readaptación y la integración completa de las personas con discapacidades a la sociedad. La Asamblea General urgió al Secretario

³⁸ Eroles. **Op. Cit.** Pág. 126.



General, las agencias especializadas y otros órganos de la Organización de las Naciones Unidas a tomar o expedir las medidas en proceso dentro de estos órganos para mejorar las oportunidades de empleo de las personas discapacitadas a todos los niveles. Exhorto a todos los Estados participantes cumplir el compromiso adquirido en cada una de sus constituciones de otorgar igualdad de oportunidades laborales a estas personas.

- h) Programa mundial de acción de la organización de las naciones unidas y década de las personas discapacitadas, Un año después, la Asamblea General de las Naciones Unidas, enfatizando que la principal responsabilidad para la promoción de medidas efectivas para la prevención, readaptación y realización de las metas de participación e igualdad total descansaba sobre los países en forma individual y que la acción internacional debía estar dirigida a asistir y apoyar los esfuerzos nacionales en este sentido, adoptó por el Programa Mundial de Acción para los Impedidos.

El mismo día, la Asamblea General proclamó el período 1983-1992 como la década de las personas discapacitadas e incentivó a los países miembros a utilizar este período como uno de los medios de implementar el Programa Mundial de Acción. El Programa Mundial de Acción contiene tres metas fundamentales las cuales son la prevención, readaptación e igualdad de oportunidades, para las personas discapacitadas.

Trabajando sobre la participación e igualdad plena, tema del Año Internacional y meta del Programa Mundial de Acción, la OIT adoptó el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo a personas inválidas en el año 1983, convenio número 159 y la



Recomendación número 168 en 1983. El Convenio requiere que los Estados Miembros, de acuerdo con las condiciones, prácticas y posibilidades nacionales, formulen, implementen y periódicamente revisen una política nacional sobre readaptación profesional y empleo de las personas discapacitadas.

El renovado énfasis en la participación completa se refleja en el Artículo 1.2, que describe el propósito de la readaptación profesional como el posibilitar a una persona discapacitada a asegurar, conservar y progresar en un empleo adecuado y por lo tanto extender la integración o reintegración de dicha persona a la sociedad, la frase destacada es un agregado a la Recomendación número 99.

La meta de la igualdad se capta en el Artículo 4 del Convenio que establecía que La mencionada política debe estar basada en el principio de igualdad de oportunidades entre trabajadores discapacitados y trabajadores en general.

El objetivo pasó a ser la integración de los discapacitados en la comunidad, facilitando esto a partir de la idea de accesibilidad. La igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras debe ser respetada. Medidas positivas especiales que apunten a la efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores discapacitados y otros trabajadores no debe ser entendida como discriminatoria para otros trabajadores. Se notará el reconocimiento claro tanto de hombres como mujeres con discapacidades. El Convenio prescribe la acción a tomar a nivel nacional para implementar la política.



El tema de la igualdad recorre toda la Recomendación número 168 por ejemplo observa que las personas con discapacidad deben gozar de igualdad de oportunidades y tomar en cuenta su adecuación individual para tal empleo en el Artículo 7, recomienda el proveer readaptación profesional y asistencia en el empleo a las personas discapacitadas, el principio de igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres debe ser respetada, en el Artículo 8, sugiere que deben ser tomadas medidas para promover las oportunidades de empleo en conformidad con las normas de empleo y salario aplicadas a los trabajadores en general, en el Artículo 10.

- i) Recomendación de la unión europea concerniente al empleo de las personas con discapacidades, los seis estados miembros originales de la entonces Comunidad Económica Europea, hoy la Unión Europea, tenían sistemas sociales y niveles de desarrollo económico similares y no percibían la política social como un tema de potencial desacuerdo. Por lo tanto, entre 1957 y la primera extensión de la Comunidad Económica Europea en 1973.

Las políticas sociales no eran una preocupación seria. Hubo dos excepciones, una el movimiento libre de los trabajadores y segunda la igualdad de oportunidades. La legislación sobre igualdad de oportunidades estaba centrada, fundamentalmente en el balance de género. La preocupación sobre la necesidad de una política social activa aumentó con la entrada a la comunidad de Grecia en 1981 y España y Portugal en 1986. Aunque el Consejo de Ministros no tenía ninguna competencia formal hasta el tratado de Ámsterdam en 1997 para adoptar medidas legales en el área de discapacidad, esto no evitó que adoptara recomendaciones y resoluciones no obligatorias.



- j) **La década de Asia y el Pacífico para las personas discapacitadas, La región de Asia y el Pacífico tiene claramente el número más grande de personas con discapacidades en el mundo.**

La mayoría de ellos son pobres, con intereses desconocidos. En abril de 1992, la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico, reconociendo que se necesitaba hacer más y basándose en los resultados de la década de la ONU proclamó el período 1993-2002 como la década de Asia y el Pacífico para las personas discapacitadas.

“Treinta y tres gobiernos patrocinaron la resolución, que fue adoptada por aclamación. En diciembre de 1992, la reunión para lanzar la Década adoptó la Proclama sobre la Participación e igualdad de las personas con discapacidades en la región de Asia y el Pacífico y la agenda para la acción para década asiática y del Pacífico de las personas con discapacidades, 1993-2002. En abril de 1993, la Comisión adoptó la Proclama.”³⁹

La Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico, desarrollo un papel de vital importancia al realizar un profundo estudio y análisis de éstos países y lograr se proclamara éste período.

- k) **La Declaración de Copenhague y Programa de Acción de Copenhague, adoptada por la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social de marzo de 1995, reconoció que**

³⁹ Campoy Cervera. *Op. Cit.* Pág. 60.



las personas con discapacidades, que conforman una de las minorías más grandes del mundo, están muy frecuentemente obligados a vivir en la pobreza, el desempleo, y el aislamiento social.

En relación al empleo, los jefes de Estado y de gobierno en la cumbre se comprometieron, a poner la creación del empleo, la reducción del desempleo y la promoción de empleo apropiada y adecuadamente remunerado en el centro de sus estrategias y políticas de gobierno, en total respeto de los derechos de los trabajadores, y dando atención especial a los grupos y personas con desventajas que incluye a las personas con discapacidades.

La eliminación de todas las formas de discriminación está enfatizada a lo largo de toda la declaración y el Programa de Acción incluye tomar medidas efectivas para terminar toda la discriminación *de jure* y *de facto* contra las personas con discapacidades último concepto contempla la adecuación de entornos y dispositivos para que las personas discapacitadas puedan usarlos de la misma manera que el resto.

- l) La Convención Interamericana sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, la Convención Interamericana sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidades fue adoptada en junio de 1999.

La convención no incluye derechos. Es el primer tratado regional que define la discriminación contra las personas con discapacidades. El término discriminación contra las personas con discapacidades en esta Convención significa cualquier distinción,



exclusión o restricción basada en discapacidad, historia de discapacidad, sea presente o pasada que tiene el efecto o el objetivo de impedir o hacer nulo el reconocimiento, el goce o ejercicio por una persona con discapacidades de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

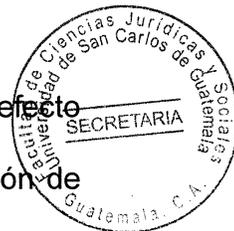
m) Proclamación del derecho al empleo de las personas discapacitadas en Etiopía, Proclamación número 101/994 del 26 de agosto de 1994 aspira a proteger los derechos de las personas discapacitadas a la formación adecuada, al salario y a las oportunidades de empleo, y a detener cualquier discriminación en el lugar de empleo.

Las secciones 3 y 4 se refieren a cómo debería promoverse las oportunidades de empleo para personas discapacitadas en el mercado de trabajo abierto. Establece que ningún criterio de selección se referirá a la discapacidad del candidato y que el equipo necesario será para permitir que la persona discapacitada lleve adelante su tarea.

n) La Carta Magna de las Filipinas sobre personas discapacitadas, esta se firma en el año 1972 y prohíbe la discriminación en el empleo contra personas con discapacidades.

“La Carta Magna referida hace un listado detallado de los actos de discriminación cubiertos por esta prohibición:

- 1) Limitar la segregación o clasificación de un discapacitado que solicita empleo de tal manera que afecte adversamente sus oportunidades en el trabajo



- 2) Utilizar estándares, criterios o métodos de administración que tengan un efecto discriminatorio sobre la base de la discapacidad; o perpetúen la discriminación de otros que están sujetos a un control administrativo común
- 3) Proveer una compensación menor, a un empleado discapacitado calificado en base a su discapacidad, al monto que por derecho recibiría una persona no discapacitada que realizara la misma tarea
- 4) Favorecer a un empleado no discapacitado por encima de un empleado discapacitado; favorecer a un empleado no discapacitado por encima de un empleado discapacitado
- 5) Reasignar o transferir a un empleado discapacitado a un cargo o tarea que no puede desempeñar por razón de su discapacidad
- 6) Despedir o cesar los servicios de un empleado discapacitado por razón de su discapacidad a menos que el empleador pueda probar que éste deteriora el desempeño satisfactorio de la tarea involucrada en perjuicio de la empresa; a condición, sin embargo, de que el empleador primero buscara proveer ajustes razonables para personas discapacitadas.”⁴⁰

Estableciendo que ninguna entidad, ya sea pública o privada, discriminará contra una persona discapacitada calificada, en base a su discapacidad en el área de los procedimientos de la solicitud de empleo, la contratación, la promoción, o el despido de empleados, las compensaciones al empleado, la formación para el empleo y otros términos, condiciones y privilegios del empleo.

⁴⁰ Parra Dussan. **Op. Cit.** Pág. 116.



procedimientos de la solicitud de empleo, la contratación, la promoción, o el despido de empleados, las compensaciones al empleado, la formación para el empleo y otros términos, condiciones y privilegios del empleo.

- o) Opciones de trabajo y empleo, las personas con discapacidades deben tener igualdad de oportunidades y de trato con respecto al acceso, a la conservación de, y el progreso del empleo que cuando es posible, debe corresponder a su elección y tomar en cuenta la adecuación individual para ese empleo.

Tal empleo incluye trabajos en el mercado laboral abierto que, de nuevo basados en la adecuación individual, estén abiertos a las personas con discapacidades. Para las personas con discapacidades para las que, por razones de elección o adecuación, el mercado abierto de empleo puede no ser apropiado, se proveen formas alternativas de empleo protegido o subsidiado.

Hay numerosas variaciones de estas opciones en los diferentes países dependiendo de factores tales como la tradición y la cultura, las condiciones económicas, sociales y del mercado laboral, los sistemas de beneficios sociales, la disponibilidad de personal formado, la influencia de los interesados, incluidas las organizaciones por la discapacidad.

Entre las opciones que tienen las personas con discapacidad, se divide en empleo abierto/competitivo, incluyendo trabajo a cuenta propia, empleo protegido, empleo subsidiado, empresas sociales y empleo abierto/competitivo: El empleo abierto, la tasa



de participación de las personas con discapacidades en el mercado laboral abierto, es decir que las personas con discapacidad pueden optar a cualquier clase de trabajo sin importar que sea de naturaleza pública o privada, tiende a ser considerablemente menor que la de los otros trabajadores.

En general, las personas con discapacidades en el mercado laboral tienden a tener un nivel más bajo de educación que las otras. También es más probable que tengan empleos a tiempo parcial. Las tasas de desempleo varían según los tipos de discapacidad, siendo las más altas para aquellos con discapacidades mentales.

En el Reino Unido se estima que el 75 por ciento de aquellos en edad de trabajar con discapacidades mentales están desempleados.

Basado en una revisión de la información disponible, las razones dadas para las altas tasas de desempleo entre las personas con discapacidades son el bajo nivel de educación y formación, caída de la demanda de trabajo no calificado, reducción de la fuerza de trabajo de las empresas grandes y los servicios públicos, preocupación por los costos de accidentes y seguros.

Está generalmente aceptado que para algunas personas discapacitadas, el mercado de empleo abierto puede no ser, por varias razones, una opción practicable.

El empleo protegido, en el llamado a medidas para promover oportunidades de empleo para las personas con discapacidades, la OIT ha recomendado que esas medidas deben

incluir apoyo apropiado del gobierno para el establecimiento de varios tipos de empleo protegido para las personas discapacitadas para quienes el acceso al mercado de empleo abierto no es practicable.



Las normas de la ONU para la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades establecen que mientras el objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidades obtengan empleo en el mercado abierto de trabajo, para las personas con discapacidades cuyas necesidades no pueden ser satisfechas en el mercado de empleo abierto, pequeñas unidades de empleo protegido o subsidiado pueden ser una alternativa.

El Consejo de Europa también usa una definición amplia del empleo protegido, indica que el empleo protegido debe estar abierto a las personas que, por su discapacidad, no pueden obtener ni mantener un empleo normal, sea subsidiado o no, puede cubrir una serie de situaciones diversas, entre las que se encuentran los talleres protegidos y los centros de trabajo.

A lo largo de los años, la discapacidad ha sido percibida de distintas maneras por la sociedad. En el Siglo XX se encontraba vinculada a una cierta función que se calificaba como dañada en comparación al estado general de un sujeto.

El empleo protegido debe tener un doble propósito, hacer posible que las personas con discapacidad lleven adelante una actividad que valga la pena y prepararlas para, tanto como sea posible, trabajar en el empleo normal. Para entender el empleo o trabajo



desarrollado en el mercado laboral protegido, se debe entender por trabajo: el emprendimiento de tareas organizadas que puede atraer algunas formas de remuneración pero que no está cubierto por la legislación de protección de empleo o por los seguros sociales relacionados al pago, y por empleo debe entenderse, el trabajo remunerado que cumple con los requerimientos estatutarios de la legislación protección de empleo, del seguro social relacionado al pago y de la responsabilidad de impuestos al ingreso.

Trabajo protegido es aquél trabajo que las personas con discapacidades llevan a cabo en talleres específicamente establecidos para tal propósito.

Las personas trabajando en talleres protegidos retienen sus prestaciones de la seguridad social y generalmente, cada semana reciben un pequeño pago adicional por parte del proveedor del trabajo.

Los trabajadores protegidos no están empleados y no están cubiertos por protección legislativa del empleo.

Empleo protegido es el empleo en una empresa establecida específicamente para el empleo de personas con discapacidades y que recibe fondos del Estado.

El empleo protegido está pensado para personas que no pueden o es improbable que obtengan o mantengan un trabajo en el mercado laboral abierto por la severidad de su discapacidad o la limitación de su capacidad laboral. En muchos casos, un nivel mínimo



de discapacidad está especificado como un requerimiento mínimo. La mayoría de empleados en el mercado laboral protegido tienden a tener una discapacidad intelectual, aunque en algunos casos no parece hacerse distinción entre la discapacidad intelectual.

El empleo subvencionado, se originó en Estados Unidos como una alternativa a los programas tradicionales de readaptación para personas con severas discapacidades. Se definió por ley y regulación como trabajo pago en marcos de trabajo integrados con servicios de apoyo funcionando, para personas con discapacidades severas. La disposición de un salario mínimo se agregó a las regulaciones federales para el empleo subsidiado en 1997.

Hay una variedad de formas de ofrecer el empleo subvencionado. Entre estas formas se incluye la colocación individual, los enclaves, los arreglos de equipos móviles y de pequeñas empresas.

Un enclave es un grupo de individuos, generalmente entre tres y ocho, que trabajan en un grupo de formación especial dentro de una empresa anfitriona. No todos los miembros del grupo pueden pasar a ser parte de la fuerza de trabajo regular de la empresa.

Un equipo móvil de trabajo puede tener el mismo tamaño con uno o más supervisores que se mueve dentro de una comunidad ofreciendo servicios de contratos especializados tales como jardinería o mantenimiento del suelo. La opción de la pequeña empresa puede ser un servicio de manufacturado o una operación de subcontratación con un pequeño número de trabajadores con discapacidades y trabajadores no discapacitados. La



empresa puede ofrecer solo un tipo de producto o servicio. En Noruega, el empleo subsidiado se ofrece desde 1996, con tutorías de trabajo garantizadas por tres años.

En los Países Bajos, en 1992, el parlamento pidió al gobierno que encontrara una solución a la diferencia de salario entre los programas de empleo protegido y los de empleo subsidiado. En los programas de empleo subsidiado, los salarios estaban relacionados con la productividad y complementados con los beneficios por discapacidad que podían ascender hasta el 85 por ciento del salario mínimo estatutario, mientras que en las empresas de empleo protegido se pagaban salarios completos.

Las empresas sociales, la economía social está basada en los valores de las actividades económicas con metas sociales, desarrollo sustentable, igualdad de oportunidades, inclusión de las personas con desventajas, y sociedad civil.

Las empresas de la economía social han sido definidas como las entidades que no pertenecen al sector público, son manejadas y gestionadas en forma democrática, sus miembros tienen derechos iguales y adhieren a un régimen especial de propiedad y distribución de beneficios donde cualquier excedente es reinvertido en el crecimiento de la entidad y el mejoramiento de los servicios que ofrecen a sus miembros y a la sociedad en general.

El empleo actual de las personas con discapacidades en empresas sociales, en una reseña reciente de las políticas de empleo para las personas con discapacidades en 18 países industrializados se encontró poca evidencia de las estrategias de las empresas



que apuntan a los individuos discapacitados. Mientras un número grande de países ofrecía subvenciones para las personas con discapacidades que comenzaban un trabajo por cuenta propia o empezaban una nueva empresa, pocos mencionaban las empresas sociales como estrategias específicas para crear oportunidades de empleo adicional para personas con discapacidades, es por ello, que en determinados países se les brindó a las personas que tenían alguna discapacidad el acceso a un trabajo digno.

En Japón, las empresas sociales han brindado oportunidades de trabajo a individuos con severas discapacidades desde 1981. En 1991 en Italia se introdujo un modelo de empleo para personas con discapacidades basado en la cooperación social.

Las cooperativas sociales, que se involucran en una variedad de actividades comerciales, de fabricación, de cultivo de la tierra y de servicios, empleaban más de 17.000 trabajadores en 1997.

En España, la organización española de no videntes, estableció una fundación, denominada también ONCE en 1988 que representa a diferentes grupos de personas con discapacidades. La meta principal de la Fundación es brindar empleo a las personas discapacitadas.

En 1989 la fundación relacionada estableció Grupo Fundosa como una compañía anfitriona de más de 60 empresas que en 1997 empleaban casi 6000 trabajadores de los cuales el 72 por ciento era discapacitado. Las empresas operan en diversos sectores, incluyendo lavanderías, ventas en hospitales y centros comunitarios, mercadeo



telefónico, producción de alimentos y procesamiento de datos. Esto quiere decir que el sujeto en cuestión tendrá dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes que, al resto de los individuos, no les resultan complicadas.

- p) Readaptación profesional de las personas con discapacidad, la readaptación profesional es un proceso que permite que las personas con discapacidades aseguren, retengan y progresen en empleos adecuados y, en consecuencia, impulsa su integración o reintegración en la sociedad. Ese proceso, según la Recomendación de OIT para la Readaptación Profesional de discapacitados involucra la provisión de ciertos servicios profesionales, en particular de orientación profesional, formación profesional y de colocación selectiva.

Consciente de los progresos que se habían dado desde 1955 en el conocimiento de lo que se necesita para la readaptación, el alcance y organización de los servicios de readaptación y la legislación y prácticas de muchos Miembros.

En 1983, la OIT estableció que se necesitaban nuevos estándares internacionales para garantizar igualdad de oportunidad y trato, tanto en áreas urbanas como rurales, para asegurar el empleo e integración a la comunidad de todas las categorías de personas discapacitadas.

- q) Convenio número 159 de la OIT, El Convenio número 159 de la OIT, adoptado en 1983, pone de relieve el difícil vínculo existente entre la readaptación profesional y el empleo al llamar a cada Miembro a formular, implementar y revisar

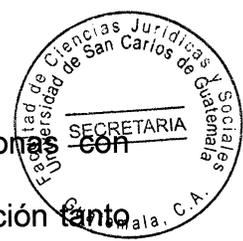


periódicamente, en conformidad con las condiciones, prácticas y posibilidades a nivel nacional, una política para la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidades.

Dicha política debería apuntar a garantizar que estén disponibles para todas las categorías de personas con discapacidades las medidas adecuadas de readaptación profesional y a promover oportunidades de empleo para personas con discapacidades en el mercado abierto, basarse en el principio de igualdad de oportunidades entre trabajadores con discapacidades y trabajadores en general; la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres discapacitados y otros trabajadores debe ser respetada, siendo esto insertada como un política de estado.

Las medidas específicas y positivas que apunten a la efectiva igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores discapacitados y otros trabajadores no debería ser percibida como discriminatoria para otros trabajadores, e involucrar, en lo relativo a su implementación, el asesoramiento de organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, así como de organizaciones de y para personas con discapacidades.

El Convenio llama a las autoridades competentes a proveer y evaluar servicios de orientación profesional, de formación profesional, de colocación y empleo y otros servicios relacionados, utilizando para este fin, allí donde sea adecuado y posible, los servicios existentes para trabajadores en general, con las adaptaciones que sean necesarias. Se debe tomar medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación.



r) Medidas tomadas actualmente para la inserción laboral de las personas con discapacidad, en algunos países han tomado ciertas medidas de protección tanto a las personas con discapacidad como a los empleadores de éstas personas. En los países Bajos por ejemplo existe la medida de Contrataciones Provisorias. Las personas que sufren discapacidad han tenido multitud de barreras para desarrollar una vida social.

La cual consiste en que una persona con una discapacidad puede trabajar hasta tres meses sin que el empleador pague beneficios de desempleo, el seguro de desempleo continúa durante este período, también se puede pagar una beca de recolocación si el empleado con discapacidad no puede volver a su trabajo anterior y necesita uno diferente dentro de la compañía.

El empleador por ejemplo puede ser exento del pago de salarios durante las primeras 52 semanas de enfermedad de un empleado si este tenía una discapacidad cuando lo contrató. Durante los seis primeros meses transcurridos tras la contratación de un trabajador discapacitado, el empleador está eximido de contribuciones de seguro suplementario en caso de que el trabajador solicite beneficios por discapacidad.

“En Francia una bonificación de empleo puede ser pagada a una persona discapacitada que obtiene un trabajo. Se puede pagar asistencia financiera al transporte público si participa de programas de formación. Bajo un esquema piloto, en los Países Bajos, las personas con una discapacidad pueden recibir un presupuesto personal bajo la forma de Boucher o boletos que les permitan adquirir o comprar servicios de integración o



colocación laboral de su elección. En Estados Unidos opera un programa similar llamado Ticket to Work, es decir ticket para trabajar.⁴¹

En Suecia cuando una enfermedad amenaza conducir a una extensa licencia por enfermedad, los empleadores están protegidos por ley contra los costos excesivos de la licencia por enfermedad de sus empleados, a cambio las personas con discapacidades pueden acceder a apoyos financieros de distinto tipo.

Las recomendaciones legislativas sin sanción, los empleadores no están obligados a contratar un porcentaje establecido de trabajadores con discapacidades, pero se recomienda que lo hagan. Este sistema ha operado en los Países Bajos desde 1986. Bajo el Acta de Empleo para el Discapacitado de 1947, los empleadores públicos y privados con más de 20 empleados deberían emplear una cuota establecida de trabajadores discapacitados.

Las personas con discapacidades tenían la opción de inscribirse o no para ser tomados en cuenta para la inserción en empresas o entidades ya sean de naturaleza pública o privada. Bajo el Acta de Empleo de Trabajadores Minusválidos de 1986 se eliminó el requerimiento de inscripción, se extendió la cobertura a todos aquellos que recibían beneficios ya fuera por discapacidad o bien por pensiones por invalidez, y se introdujo una nueva meta de cuota de entre el 3 y el 5 por ciento a ser alcanzada en los siguientes

⁴¹ Guinn, Gerard; Degener Theresia. **Derechos humanos y discapacidad, uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad.** Pág. 35.



tres años. La cuota era voluntaria y no había sanciones en caso de incumplimiento. Esta recomendación introdujo varios cambios en el campo laboral e insto a los patronos a la contratación de personas con discapacidad.

Obligaciones legislativas sin sanción efectiva, un ejemplo de este sistema de cuota fue adoptado por el Reino Unido después de la Segunda Guerra Mundial. El Acta 1944, sobre Empleo de Personas Discapacitadas ha sido descrita como la piedra fundacional de los derechos de los trabajadores discapacitados en el Reino Unido. Sin embargo en lo que respecta al ámbito laboral las discriminaciones a las personas con discapacidad han ido disminuyendo.

Estos derechos a poner el empleo para discapacitados en la corriente principal de las políticas debía lograrse a través del plan de cuota que requería que los empleadores privados con 20 o más empleados tuvieran, al menos, un 3 por ciento de su fuerza de trabajo compuesta por personas con discapacidades certificadas y a través del plan de ocupaciones reservadas, bajo el cual se designó a dos ocupaciones, ascensorista y cuida carros, como reservadas a personas con discapacidades.

Obligaciones legislativas con sanción, el sistema de gravámenes, donación es la forma de cuota que ha atraído más interés en aquellos países que han buscado introducir o modificar un sistema de cuota en las décadas de 1980 y 1990. Involucra el establecimiento de una cuota y requiere que todos los empleadores cubiertos que no cumplan con su obligación paguen una multa o un gravamen que, habitualmente, va a un fondo para apoyar a las personas con discapacidades.



El sistema de cuota alemán, que a menudo ha servido como modelo para otros países, fue establecido en 1974. Hay una cuota de seis por ciento para todos los empleadores públicos y privados con al menos 16 empleados.

Se puede contar a algunos trabajadores como ocupando dos o tres lugares de la cuota aquellos que la oficina de empleo Federal considera particularmente difíciles de emplear dado su grado de discapacidad y las personas con discapacidad que están recibiendo formación en la empresa.

La Oficina de Empleo Federal monitorea el cumplimiento de este esquema; se puede imponer multas si los requerimientos de cuota no son satisfechos. En 1977, la cuota promedio había alcanzado el 3.9 por ciento comparado con el 5.9 por ciento en 1982.

Los fondos obtenidos a través del sistema gravamen-compensación se usan exclusivamente para promover la readaptación y el empleo de las personas severamente discapacitadas.

Provee becas, por ejemplo para que los empleadores que exceden sus obligaciones de cuota puedan enfrentar costos extra, tales como adaptar premisas o proveer formación especial. El gravamen es considerado, como un impuesto adicional que deben pagar los empleadores y una opción más atractiva que la contratación.

La legislación antidiscriminación, algunos países europeos, tales como Suecia, Finlandia y Dinamarca, incluidos Australia, Canadá y Estados Unidos, no introdujeron sistemas de



cuota y decidieron, en su lugar, mejorar la formación profesional y la readaptación y fortalecer el enfoque voluntario de los empleadores.

Por otra parte, un número creciente de países, como resultado de un mayor cabildeo por parte de las personas con discapacidades y sus organizaciones representativas han tomado la ruta, basados en la experiencia de Estados Unidos que data de la legislación sobre derechos civiles de la década de 1960, de la legislación antidiscriminatoria.

Actualmente sigue existiendo discriminación, ya que estamos hablando de un colectivo vulnerable y que, a pesar de que el empresario tiene determinados beneficios por contar en su plantilla con discapacitados, es inevitable reconocer que conlleva un coste al tener que adecuar el centro de trabajo a las necesidades de la persona contratada.

Acaso el mayor avance en el área del empleo para personas con discapacidades ha sido éste, la legislación antidiscriminación. Al igual que los sistemas de cuota, la legislación antidiscriminación asume que se necesitan medidas específicas para promover el empleo de las personas discapacitadas. Sin embargo, a diferencia de las cuotas, tal legislación dice que las personas con discapacidades son capaces de competir por empleos sobre la base de sus méritos, siempre y cuando el ambiente en el cual lo hacen no los discrimine por motivo de su discapacidad.

Medidas persuasorias, además de las medidas obligatorias o alternativas basadas en la legislación o el sistema de cuotas, existen, en muchos países, las medidas no obligatorias basadas en la persuasión y la autorregulación, con el propósito expreso de promover el



empleo para personas con discapacidades. Una medida persuasoria son las campañas de información y concienciación: Las campañas de información y concienciación, a menudo organizadas por las agencias de gobierno, y en algunas ocasiones por grupos de empleadores, pueden involucrar seminarios públicos publicaciones, artículos en diarios, difusión en la radio y televisión locales y nacionales, sitios web, etcétera.

Las campañas apuntan a aumentar el interés en crear oportunidades laborales para personas discapacitadas y enfatizan que el lucro y la responsabilidad social no son incompatibles.

Otra medida persuasoria lo son los premios a los empleadores por sus esfuerzos por mejorar las oportunidades de empleo apuntan a reconocer las buenas prácticas y políticas de empleo, y a estimular a otros empleadores a actuar de forma similar como en Australia y Grecia. Los premios deben ser otorgados por una agencia gubernamental o por las asociaciones o redes de empleadores.

Las empresas públicas o privadas pueden usar símbolos en su papelería, en sus avisos y otra literatura de la compañía que indiquen su compromiso hacia la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores discapacitados y para mostrar la buena práctica de la empresa y estimular a otros.

En Bélgica y Reino Unido han sido desarrollados repertorios de recomendaciones prácticas para empleadores. En algunos países se usa la formación para empleadores y sus empleados, la formación para la concienciación de la igualdad para los



discapacitados, la cual es provista, habitualmente, por organizaciones gubernamentales a favor de los discapacitados.

La Gestión de la discapacidad en los últimos años se ha desarrollado una práctica de gestión de la discapacidad como medio para facilitar la contratación, el progreso, la conservación del empleo y la reinserción profesional de las personas con discapacidades.

En el lugar de trabajo, la gestión de la discapacidad es un proceso proactivo a menudo integrado a prácticas de desarrollo de recursos humanos que promueven el ingreso y el avance de las personas con discapacidades, así como estrategias que incluyen un rango de intervenciones en el área de la prevención, la readaptación y el retorno seguro al trabajo en lo atinente a las lesiones y discapacidades producidas en el lugar de trabajo.

“Muchas organizaciones y sus redes, incluyendo organizaciones de empleadores y trabajadores, y organizaciones de y para personas con discapacidades están ayudando a facilitar el empleo y las oportunidades de conservación y de reinserción profesional para las personas con discapacidades. Estas medidas incluyen declaraciones en el área de las políticas y provisión de servicios de apoyo y de asesoramiento.”⁴²

Estas estrategias son llevadas a cabo en un esfuerzo coordinado por representantes de los trabajadores y de la gerencia, que asumen conjuntamente la responsabilidad para tratar los temas vinculados a la discapacidad en el lugar de trabajo.

⁴² *Ibíd.* Pág. 47.



CAPÍTULO V



5. La creación del régimen de trabajo para personas discapacitadas

En este capítulo se comenta la situación actual de las personas con discapacidad sea física o intelectual en Guatemala, la situación de exclusión de las mismas, la legislación nacional con la que se cuenta y el marco internacional que protege los derechos irrenunciables de las personas con discapacidad, para llegar a la comprensión que es de carácter urgente una iniciativa de ley que observe la ampliación de los trabajos sujetos a regímenes especiales de trabajo, y se contemple el del trabajo realizado por personas que poseen alguna discapacidad.

A pesar de la existencia de leyes e instrumentos nacionales, regionales e internacionales y a pesar de las actividades de los organismos internacionales y los esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales, las personas con discapacidades en Guatemala siguen estando sujetas a violaciones de sus derechos humanos. Todos los derechos humanos son universales y, por lo tanto, incluyen sin reservas a mujeres y hombres con discapacidades.

De conformidad con el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, la libertad e igualdad, toda persona nace igual y con el mismo derecho a la vida y el bienestar, educación y trabajo, vivir independientemente y activa participación en todos los aspectos de la sociedad, siendo el Estado de Guatemala el que vele que así sea, citando la última línea del Artículo, los seres humanos deben guardar conducta



fraternal entre sí. Por lo que considero que cualquier discriminación directa e indirecta contra una mujer o un hombre discapacitado es una violación de sus derechos.

Las mujeres con discapacidades son más vulnerables a la discriminación porque son mujeres y porque tienen una discapacidad. Muchas mujeres con discapacidades son además discriminadas porque son pobres. Esta doble o triple discriminación sufrida por las mujeres con discapacidades es muchas veces ignorada o pasa inadvertida porque las personas con discapacidades son a veces tratadas como seres humanos sin género. También es desatendida porque hay poca información disponible sobre la extensión o impacto. Esta situación no parece mejorar.

A pesar de que tanto hombres como mujeres con discapacidades están sujetos a la discriminación, las mujeres con discapacidades tienen doble desventaja por la discriminación basada en género y su estatus de discapacitadas. Es más posible que las mujeres con discapacidades que sean pobres o indigentes, analfabetas o sin destrezas profesionales, sean la mayoría desempleadas, ellas tienen menor acceso a servicios de readaptación, es más posible que no tengan apoyo familiar o de la comunidad y frecuentemente sufren mayor aislamiento social debido a su discapacidad.

La situación es dramática, y la Dirección General de la OIT en el año 1981 señaló que las mujeres pobres discapacitadas están muy frecuentemente privadas de sus derechos humanos. Las personas con discapacidades en general enfrentan dificultades para entrar al mercado laboral abierto, pero, visto desde una perspectiva de género, los hombres con discapacidades tienen casi dos veces más trabajo que las mujeres con discapacidades.



Las personas con discapacidad no importando su género, ya sea la discapacidad que padecen de índole física o intelectual tienen derecho a condiciones de trabajo decentes, justas y favorables, que aseguren, en particular:

- 1) Igual remuneración por trabajo de igual valor;
- 2) Igualdad de oportunidad y tratamiento para hombres y mujeres con discapacidades;
- 3) Condiciones de trabajo seguras y saludables;
- 4) Promoción de la igualdad de oportunidad a un nivel apropiadamente más alto, que no se vea sujeta a consideraciones otras que la competencia, la experiencia, y los requerimientos inherentes al trabajo;
- 5) Descanso y ocio, y una limitación razonable de las horas de trabajo, y vacaciones periódicas pagadas, así como remuneración en los días feriados públicos.
- 6) El derecho a la seguridad social, incluido el seguro social y un estándar decente de vida.
- 7) Los beneficios sociales de seguridad y de seguro no deben constituir un contra incentivo para la readaptación profesional o el empleo.
- 8) El derecho a la sindicalización.
- 9) Igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación, sin discriminación sobre la base de la discapacidad.
- 10) Protección contra la explotación y cualquier tratamiento de naturaleza discriminatoria, abusiva, o degradante.
- 11) El derecho a la protección en los casos de finalización del empleo.



- 12) Medidas a ser adoptadas para promover las oportunidades de empleo para personas con discapacidades, en conformidad con los estándares de empleo y remuneración aplicables a los trabajadores en general.
- 13) Medidas positivas especiales, dirigidas a una efectiva igualdad de oportunidad y tratamiento entre trabajadores con discapacidades y otros trabajadores, que no deben ser consideradas como discriminatorias contra estos otros trabajadores.
- 14) La eliminación de las barreras y obstáculos físicos, de comunicación y otros que afecten el transporte, el acceso y la libertad de movimiento para la formación y el empleo.
- 15) La provisión, siempre que necesario, de medidas de apoyo que incluyan el aspecto técnico, subsidios salariales y servicios personales permanentes que habiliten que las personas con discapacidades puedan asegurar y conservar sus empleos, y avanzar en ellos.
- 16) Prepara a las personas para los trabajos y a los empleadores para que contraten una persona con discapacidad son tareas multifacéticas.

Los papeles clave jugados por la educación y la formación, en particular continúan siendo destacados por la OIT. Estos temas fueron, nuevamente convincentemente tratados por la Conferencia Internacional en el año 2000. La educación y la formación son un medio para motivar a la gente, mejorar la calidad y la organización del trabajo, destacar la productividad de los ciudadanos, aumentar los ingresos de los trabajadores, mejorar la competitividad de las empresas, promover la seguridad de los trabajos y la equidad e inclusión social. La educación y la formación son, por lo tanto, un pilar central del trabajo decente.



La Conferencia Internacional en el año 2000 enfatizó que la educación y la formación deben cubrir a todos, y debe estar cuidadosamente focalizada en las personas con necesidades especiales, incluidas las personas con discapacidades.

Además de la educación y la formación, la orientación y asesoramiento profesional, los servicios de colocación, las prácticas de reclutamiento y selección, la información sobre educación y mercado laboral, la formulación de tareas, la ergonomía, las condiciones laborales y las recompensas, actitudes y motivación, juegan todos un papel importante en el proceso de empleo y necesitan ser considerados como parte de una política de trabajo y empleo para las personas con discapacidades.

Para poder insertar laboralmente a las personas que poseen alguna discapacidad se requiere asegurar que las leyes y regulaciones no discriminen contra las personas con discapacidades, tomar medidas proactivas, como la organización de servicios de apoyo, armando planes de incentivos y dando apoyo a los programas de autoayuda y a las pequeñas empresas que puedan anidar a laborantes con discapacidades.

Sería de urgencia hacer los ajustes adecuados en el lugar de trabajo para acomodar a las personas con discapacidades que necesitan estos servicios, y lo más importante promover la conciencia pública dentro de la sociedad del impacto de la estereotipación negativa de las personas con discapacidades sobre la participación en el mercado de trabajo. El Estado de Guatemala debe reconocer el principio de que las personas con discapacidades deben ejercer sus derechos humanos, particularmente en el área de empleo.



Tanto en las áreas rurales como urbanas deben tener iguales oportunidades ~~para el~~ empleo productivo y remunerado en el mercado laboral.

Las leyes y regulaciones en el área de empleo no deben discriminar contra las personas con discapacidades y no deben imponer obstáculos a su empleo.

El Estado debe también incentivar a los empleadores a hacer los ajustes razonables para acomodar a las personas con discapacidades. Los programas de acción del Estados deben incluir:

- 1) Crear las condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidades en el sector público medidas para diseñar y adaptar los lugares y premisas de trabajo de manera que sean accesibles para las personas con diferentes discapacidades;
- 2) Apoyo para el uso de nuevas tecnologías y el desarrollo y producción de dispositivos de asistencia, herramientas y equipamiento y medidas para facilitar el acceso a tales dispositivos y equipo para personas con discapacidades para posibilitarles que obtengan y mantengan el empleo;
- 3) Oferta de formación y colocación apropiada y apoyo continuo, esto como pilar de capacitación de los individuos que año tras año forman parte de la fuerza laboral, contribuyendo con ello a la profesionalización de la mano de obra.
- 4) Iniciación y apoyo a campañas de sensibilización pública diseñadas para eliminar las actitudes negativas y los prejuicios que afectan a los trabajadores con discapacidades.



- 5) Que el Estado, las organizaciones de trabajadores y empleadores cooperen para asegurar el reclutamiento equitativo y políticas de promoción, condiciones de empleo, tasas de pago, medidas para la readaptación de empleados que han tenido accidentes de trabajo.
- 6) Tomar medidas para incluir a las personas con discapacidades en los programas de formación y empleo en el sector privado e informal.
- 7) El Estado, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben cooperar con las organizaciones de las personas con discapacidades en todas las medidas concernientes a la creación de oportunidades de formación y empleo, esto en respeto a los derechos humanos que poseen estas personas.
- 8) La meta siempre debe ser que las personas con discapacidades obtengan empleo en el mercado laboral. Para las personas con discapacidades cuyas necesidades no pueden ser satisfechas en el mercado de empleo abierto, pequeñas unidades de empleo protegido o subsidiado pueden ser una alternativa.
- 9) Es importante que la calidad de esos programas sea evaluada en términos de la pertinencia y suficiencia en la oferta de oportunidades para las personas con discapacidades para obtener empleo en el mercado laboral.

El único medio legal idóneo y de carácter urgente a efecto de que las condiciones de trabajo decentes, justas y favorables para las personas con discapacidad se realicen, es la contemplación del trabajo realizado por personas poseedoras de alguna discapacidad como un trabajo sujeto a un Régimen Especial de Trabajo. Para que en nuestro actual Código de Trabajo se contemple como un trabajo sujeto a un Régimen Especial de Trabajo, el trabajo realizada por personas legalmente discapacitadas, es decir, que



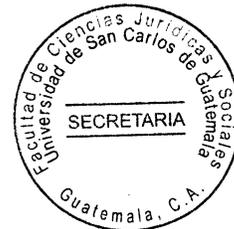
encajen en la definición legal de personas discapacitadas, es necesaria una iniciativa de ley consistente en la ampliación de los trabajos sujetos a regímenes especiales de trabajo por el momento regulados en el Código de Trabajo.

5.1. Definición de régimen especial de trabajo

Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor, su ubicación era incierta.

En la actualidad el criterio anteriormente anotado ha variado significativamente creándose a su vez un estatuto determinante para los trabajadores menores de edad y para mujeres, conservándose dentro de los regímenes especiales al servicio doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo a domicilio, el trabajo de aprendizaje, el trabajo marítimo y el régimen de los dependientes del Estado.

La especialidad de estos regímenes radica en las diferencias que ellos presentan con respecto al régimen general de la relación de trabajo, en vista de la peculiar condición de los sujetos, merecedores de una particular atención del legislador, de las circunstancias propias del trabajo mismo, o de los medios en que este se realiza, que no permiten la aplicación de las reglas ordinarias. El derecho del trabajo no debería desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.



5.2. Proceso legislativo para una iniciativa de ley

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 174 regula que tienen iniciativa de ley, los diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral.

El proceso de formación y sanción de la ley se regula en los Artículos 174 al 180 de la Constitución Política de la República de Guatemala; inicia con la presentación ante el Congreso de la República de Guatemala de la iniciativa de ley de la ampliación de los regímenes especiales de trabajo por el momento regulados en el Código de Trabajo y la incorporación del régimen especial de trabajo para las personas con discapacidad, este se discute en el Organismo Legislativo para que en tres sesiones, efectivamente discutida y analizada la iniciativa, se proceda a su lectura; una vez aprobada la iniciativa esta debe trasladarse ante la Junta Directiva del Congreso, para que la traslade en un plazo no mayor de 10 días al Organismo Ejecutivo para su sanción y promulgación.

Esta iniciativa de ley debe comprender aspectos de formación, protección, derechos y obligaciones, los cuales deben contener por lo mínimo los siguientes:

- 1) Definición del concepto de discapacidad.
- 2) En términos amplios como se ejercería el trabajo de las personas con discapacidad.
- 3) Jornadas de trabajo aplicables.



- 4) Descansos que deban proporcionarse.
- 5) Salarios.
- 6) Derecho de poder acudir a las sesiones médicas que le sean necesarias atendiendo a su discapacidad y nivel de la misma.
- 7) Compromiso de los empleadores para que las personas contratadas en estos términos gocen de igualdad de condiciones y salarios según el trabajo desempeñado.
- 8) La definición de Trabajadores (as) con discapacidad, como aquellas personas que poseen de nacimiento o por adquisición posterior alguna discapacidad ya sea de orden mental o física, que no les impide desarrollar la labor a la cual desean calificar.
- 9) Regular que las personas con discapacidad pueden por sí mismas o bien por medio de los que ejerzan sobre ellos la patria potestad, Tutela o Representación contratar el trabajo que mejor les parezca.
- 10) La Inspección General de Trabajo debería supervisar los lugares de contratación para que éstos reúnan los requisitos mínimos para que las personas con Discapacidad puedan desempeñar bien sus labores en el ambiente físico y condiciones de salubridad.
- 11) La Procuraduría General de la Nación debería supervisar los lugares de contratación de personas con Discapacidad, para que en éstos no se observarán situaciones de racismo o bien condiciones de hostilidad, así mismo, como velar porque el trabajo sea desempeñado en condiciones viables.
- 12) Prohibiciones en relación al trabajo de las personas con discapacidad, en el sentido que: No se realice en lugares insalubres y peligrosos, No se realice trabajo nocturno y en jornada extraordinaria para los de menores de edad, No sea permitido el trabajo



diurno y nocturno en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y no se permita el trabajo de los menores de catorce años.

- 13) La jornada ordinaria diurna sería similar a la jornada ordinaria diurna de un menor de edad, consistente en una hora diaria y cinco a la semana para los mayores de catorce años; y en dos horas diarias y en diez horas a la semana para los jóvenes que tengan catorce años y menos de dieciocho, siempre que se observe por la Inspección General de Trabajo las siguientes circunstancias: que se trate de trabajos livianos y que se cumpla con el requisito de su educación y atención médica; ésta jornada podría variar según el nivel o tipo de discapacidad de la persona diagnosticada y certificada. La discapacidad no ha supuesto una barrera para desempeñar las funciones de su puesto y acceder a él en igualdad de condiciones.
- 14) No se contemplaría el trabajo en fines de semana medio día con el objeto que ellos puedan acudir a su control médico y tiempo de calidad con su familia, ya sea de origen o bien adoptiva. El derecho a la seguridad social, incluido el seguro social y un estándar decente de vida.
- 15) El patrono al momento de contratación de la persona con discapacidad requiera de este un certificado médico que acredite la clase y nivel de discapacidad, la atención médica que este requiere, los medicamentos que debe ingerir y contraindicaciones.
- 16) El derecho a la sindicalización.
- 17) El derecho a la protección en los casos de finalización del empleo.
- 18) Aplicación supletoria de normas de los trabajos aplicables a regímenes especiales



contemplados en el título cuarto del Código de Trabajo.

- 19) Observancia de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en lo que fuere aplicable.

En total apego a lo que estipula la Ley de Atención a Personas con Discapacidad, y los convenios y tratados ratificados por Guatemala en materia de trabajo decente a favor de las personas con discapacidad, el Estado de Guatemala adquirió un compromiso de carácter internacional y obligatorio de la creación de fuentes específicas de trabajo por medio de instituciones especializadas creadas con el fin exclusivo de contratación para personas con discapacidad. El trabajo que debe realizarse es mucho, pero se puede realizar con la buena voluntad y compromiso de nuestras autoridades estatales.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Falta promover políticas de formación profesional para los más vulnerables, en particular en tiempos de desempleo creciente, para evitar que las personas con discapacidad no se encuentren en una situación aún más desventajosa en el mercado de trabajo. Es imperante la creación de plazas para personas que presenten algún tipo de discapacidad dentro de los Organismos del Estado y en la iniciativa privada, siempre y cuando vayan acorde a las habilidades que éstos presenten. La capacitación laboral para personas con discapacidad no debe ser un servicio que se preste en forma centralizada, en virtud que un gran porcentaje de la población discapacitada es de escasos recursos y les es oneroso viajar a la ciudad de Guatemala. Con el objeto de no vulnerar los derechos de las personas con discapacidad, el Código de Trabajo debería contemplar como un régimen especial de trabajo el trabajo desempeñado por personas con discapacidad. La protección particular que se prestaría a las personas que posean algún tipo de discapacidad, mediante la creación del régimen especial de trabajo, que regule la forma en que se desarrollaría la relación de trabajo, sin embargo sus funciones tanto naturales como sociales merecen contar con un trato distinto, para que no sean vulnerables a que les sean violados sus derechos laborales.



BIBLIOGRAFÍA



- BORDA, Guillermo A. **Tratado de derecho civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Perrot, 1999.
- CAMPOY CERVERA, Ignacio. **Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas**. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2004.
- CASTÁN TOBEÑAS, José. **Derecho civil español común y formal**. Barcelona, España: Ed. Barcelona, 1985.
- COLAUTTI, Carlos E. **Derechos Humanos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Universidad Buenos Aires, 1995.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. **Los Derechos Humanos de los Discapacitados**. México D.F. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. 1991.
- DELL'ANNO, Amelia. **Alternativas de la diversidad social: las personas con discapacidad**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Espacio. 2004.
- DESPOUY, Leandro. **Los derechos Humanos y las personas con discapacidad**. Nueva York, Estados Unidos: Organización de las Naciones Unidas. 1993.
- DUHRSEN, Annmarie. **Psicoterapia de Niños y Adolescentes**. México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1998.
- EROLE, Carlos, Carlos Ferreres. **La discapacidad: una cuestión de derechos humanos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Espacio, 2005.
- GUINN, Gerard, Degener Theresia. **Derechos humanos y discapacidad, uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad**. Génova, Suiza. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2003.



HALLER, Gilmer, B Von. **Psicología general**. México: Ed. Harla, 1973.

[Http://www.ascated.org.gt/quienessomos](http://www.ascated.org.gt/quienessomos). (Guatemala, 20 de abril de 2012) Microsoft Encarta Versión 2007.

[Http://www.downguatemala.org/quienessomos](http://www.downguatemala.org/quienessomos). (Guatemala, 14 de abril de 2012) Microsoft Encarta Versión 2007.

[Http://www.fundaciónmargaritatejada.org/historia](http://www.fundaciónmargaritatejada.org/historia). (Guatemala, 13 de abril de 2012) Microsoft Encarta Versión 2007.

[Http://www.prociegosysordos.org.gt/historia](http://www.prociegosysordos.org.gt/historia). (Guatemala, 20 de abril de 2012) Microsoft Encarta Versión 2007

KOLB, Lawrence C. **Psiquiatría clínica moderna**. México: Ed. Copilco, 1985.

MARZAL, ANTONIO. **Derechos humanos del incapaz, del extranjero, del delincuente y complejidad del sujeto**. España: Ed. Bosch S.L. 1997.

MEJÍA DÍAZ, Sonia Carolina. **Falta de determinación legal de los tipos de discapacidad como barreras sociales que llevan a la discriminación y a la exclusión social de la persona discapacitadas**. Guatemala: Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.

MÉNDEZ COSTA, María Josefa. **Estudios sobre sociedad conyugal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Rubinzal-Culzoni, 1987.

MILU GAMARRO, Santiago. **Los derechos humanos de los discapacitados en la República de Guatemala y la propuesta de su regulación**: Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, 1998.

MORALES TRUJILLO, Hilda. **Análisis del marco jurídico nacional e internacional en materia laboral para las personas con discapacidad**. Guatemala: Ed. Magna Terra Editores, S.A, 2004.



PARRA DUSSAN, Carlos. **Derechos humanos y discapacidad.** Bogotá, Colombia: Ed. Universidad del Rosario, 2004.

ORGAZ, Alfredo. **Personas individuales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1946.

REYES QUINO DE AJCET, Petrona Laura. **Análisis jurídico social de la discriminación por motivo de discapacidad en Guatemala.** Guatemala: Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad San Carlos de Guatemala, 2003.

SMITH, Wilson. **El niño con Síndrome de Down, causas, características y aceptación.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Panamericana, 1986.

VÁSQUEZ ORTÍZ, Carlos. **Derecho civil I de las personas y la familia.** Guatemala: Ed. Fénix, 2013.

VERDUGO Miguel Ángel. **Personas con deficiencias, discapacidades y minusvalía.** Madrid, España; Ed. Amaru, 1996.

ZAZZO, René. **Los débiles mentales.** Barcelona, España: Ed. Fontanella, 1983.

Legislación:

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

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

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.