

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

**DISCAPACIDAD Y ESTRATEGIAS DE EMPLEO, COMO MECANISMOS DE INCLUSIÓN
LABORAL EN EL SECTOR PRODUCTIVO DEL PAÍS**

YASMÍN ALEJANDRA CABRERA MOLINA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2024

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

**DISCAPACIDAD Y ESTRATEGIAS DE EMPLEO, COMO MECANISMOS DE INCLUSIÓN
LABORAL EN EL SECTOR PRODUCTIVO DEL PAÍS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

YASMÍN ALEJANDRA CABRERA MOLINA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2024

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

DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Vacante
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Rolando Nech Patzan
Vocal:	Lic. Hamilton Augusto Muñoz Cruz
Secretaria:	Licda. Noemi Arevalo Lopez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ignacio Blanco Ardon
Vocal:	Lic. Jorge Eduardo Aju Icu
Secretaria:	Licda. Doris de Maria Sandoval Acosta

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



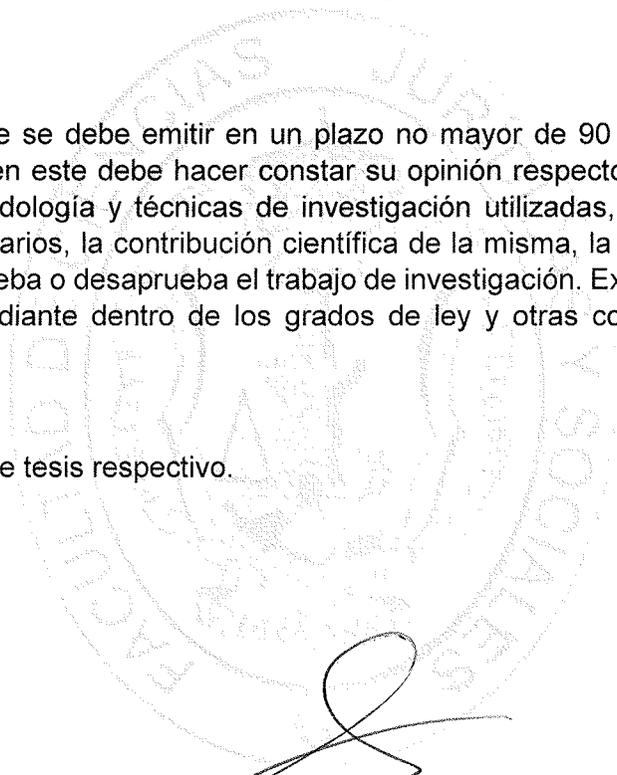
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 29 de noviembre de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional, JENER MAURICIO LÓPEZ YOOL, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante YASMÍN ALEJANDRA CABRERA MOLINA, con carné 201501865 intitulado: DISCAPACIDAD Y ESTRATEGIAS DE EMPLEO, COMO MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRODUCTIVO DEL PAÍS.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

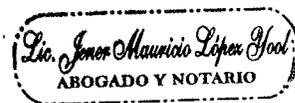


CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



AFCV

Fecha de recepción 23/01/2024 (1)



Asesor(a)
 (Firma y sello)



LIC. JENER MAURICIO LÓPEZ YOOL

Abogado y Notario
7av. 8-56 zona 1, Edificio El Centro
Nivel 9 - Of. 9-18
- Tel. 56905336
Colegiado 17749



Guatemala, 13 de febrero de 2024.

Doctor
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Señor Jefe de la Unidad de Asesoría
de Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Honorable Doctor Herrera:

Respetuosamente me dirijo a usted y para el efecto manifiesto que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **YASMÍN ALEJANDRA CABRERA MOLINA**, quien se individualiza con carné **201501865**, el cual se intitula: "**DISCAPACIDAD Y ESTRATEGIAS DE EMPLEO, COMO MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRODUCTIVO DEL PAÍS**", por lo que al haber realizado el trabajo encomendado, doy a conocer lo siguiente:

1. Guatemala, debe implementar mecanismos de integración laboral en favor de la población que padece algún tipo de discapacidad, deficiencia o minusvalía, lo cual permite que sean tomados en cuenta para actividades laborales, lo que permitirá inclusión en la sociedad productiva del país.
2. El trabajo investigado, representa un aporte jurídico social, analizando normas jurídicas acordes al tema, lo que conlleva la redacción adecuada de los capítulos que la conforman, empleando un léxico apropiado. Los objetivos se confirman y la hipótesis formulada fue validada. El tema de la tesis es una contribución jurídica, para la ciudadanía guatemalteca, en donde la ponente señala un amplio contenido del tema investigado.
3. Realicé el asesoramiento de la investigación y sugerí algunas correcciones de tipo gramatical, bibliográfico y de redacción, que consideré en su momento necesarias para mejor comprensión del tema.
4. Los métodos que se emplearon fueron: El inductivo, el cual dio a conocer sus consecuencias jurídicas del cambio climático; el deductivo, permite conocer la normativa vigente. analítico para desglosar los elementos del fenómeno investigado. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: Fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.

LIC. JENER MAURICIO LÓPEZ YOOL

Abogado y Notario
7av. 8-56 zona 1, Edificio El Centro
Nivel 9 - Of. 9-18
- Tel. 56905336
Colegiado 17749



5. Se han llenado los requisitos exigidos por 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 emito el presente dictamen favorable.
6. Expresamente manifiesto que no soy pariente de la autora dentro de los grados de ley.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente,

Lic. Jener Mauricio López Yool
Abogado y Notario

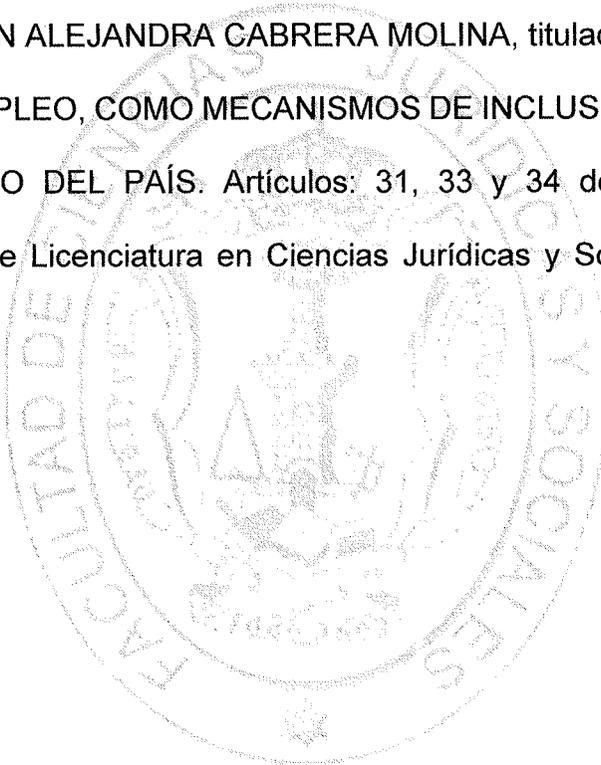




Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintidós de mayo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante YASMIN ALEJANDRA GABRERA MOLINA, titulado DISCAPACIDAD Y ESTRATEGIAS DE EMPLEO, COMO MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL EN EL SECTOR PRODUCTIVO DEL PAÍS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme las oportunidades, sabiduría y las personas adecuadas para lograr mis metas, siendo mi apoyo y fortaleza en los momentos de debilidad.

A MIS PADRES:

Juan Carlos Cabrera Martínez y Roxanda Molina Navas, quienes creyeron en mí en todo momento, con su amor incondicional, sacrificio y constante motivación han sido los pilares que me han permitido culminar ésta etapa de mi vida académica, nada de esto sería posible sin ustedes, este también es su triunfo.

A MIS ABUELOS:

Marco Antonio Cabrera Ubedo, Matías Cojón, Estela Navas y en especial con todo mi amor a Olga Catalina Martínez Ixpanel, quien me acompañó de manera incondicional, tus oraciones, palabras de aliento y tu inquebrantable fe en mí me permitieron seguir en todo momento.

A MIS HERMANAS:

Katherine y Karla, quienes han sido mi fuente de alegría, consuelo y complicidad a lo largo de mi vida, por ser mi luz en los momentos más difíciles y por celebrar conmigo cada pequeño triunfo.

A TODA MI FAMILIA:

María del Carmen Cabrera Ubedo, por tu generosidad y dedicación hacia mí, gracias por estar siempre presente, a mis tíos, tías primos y primas por su apoyo y cariño incondicional.

A MIS AMIGAS:

Eimy Pineda, Lila Borrayo, Diana Girón, Gustavo Damian y Carlos Barrera, quienes fueron fundamentales en el inicio y final de ésta etapa académica, las risas, palabras de aliento y momentos compartidos han hecho este camino más fácil, gracias por creer en mí, por celebrar mis logros y por estar siempre a mi lado.

A MI CASA DE ESTUDIOS:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que ha sido la sede de conocimientos durante estos años, donde he encontrado no solo educación, sino también inspiración, desafíos y oportunidades de crecimiento, por haberme brindado las herramientas necesarias para ser una profesional.





PRESENTACIÓN

Guatemala enfrenta un reto en relación a la inclusión laboral de las personas en condición de vulnerabilidad por discapacidad. Sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias, todos necesitamos de contar con una actividad laboral, es decir, poder tener acceso a un empleo digno y decente.

Las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos más segregados respecto a la inclusión en el ámbito laboral. Enfrentan un reto grande, que es el de combatir los prejuicios y romper con los paradigmas que conllevan a las prácticas discriminatorias.

La presente investigación, se enmarca en la rama del derecho del trabajo, la misma es cualitativa. Abordar la discapacidad en el sector laboral, es el principal aspecto de la diversidad que mayores complejidades presenta. Resulta fundamental establecer una política de gobierno en consonancia con el sector privado y público del país, socialmente responsables de aceptar su inclusión, valorando las diferencias y habilidades de las personas con discapacidad, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y su independencia.



HIPÓTESIS

El gobierno guatemalteco, debe impulsar políticas públicas en las cuales se involucre el sector privado y público, con énfasis en establecer actividades laborales dentro de cada entidad privada o pública. Con ello se generará una oferta de oportunidades laborales y un progreso a la integración de este sector del país, en un lugar de trabajo, que les permita ser independientes y autosuficientes para su manutención y desarrollo personal y familiar.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Buscar mecanismos de integración laboral en favor de la población con algún tipo de discapacidad, deficiencia o minusvalía, evitará que continúen siendo discriminados, por una errónea aceptación de su padecimiento y situación físico personal.

La hipótesis se valida al momento de establecer que existe una falta de información sobre los diferentes tipos de discapacidad. La ignorancia de lo que vive un discapacitado, deficiente o minusválido, de inmediato lo coloca en punto de no apto para actividades laborales. Es por ello, que el sector privado y público, deben aperturar actividades de espacios laborales, los que puedan ser ocupados por este sector poblacional.

Debe brindarse una oportunidad y debe ser objeto de una investigación plena en el marco de las oportunidades laborales. Es por ello que se hará una investigación en la ciudad de Guatemala, abarcando un período de tiempo, que comprende del 2022 al mes de marzo del 2023.

Como aporte científico, se concluye que debe promulgarse una reforma al Decreto 135-96, que garantice la inserción laboral de este grupo de personas.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho social en Guatemala.....	1
1.1. Características e integración del derecho social.....	1
1.2. Normativa que regula los derechos sociales.....	3
1.3. Analogía de los alcances de la discapacidad.....	7
1.4. La persona capaz y su personalidad.....	8
1.5. Los límites de la capacidad.....	11

CAPÍTULO II

2. Los alcances de la discapacidad y minusvalía.....	15
2.1. Clasificación de la Discapacidad.....	15
2.2. El Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala.....	17
2.3. El ente encargado de personas con discapacidad.....	20
2.4. Normativa nacional que regula la discapacidad.....	24

CAPÍTULO III

3. El derecho al trabajo a personas con discapacidad.....	33
3.1. El derecho del trabajo como derecho social.....	34
3.2. Inspiración a la ideología de la legislación laboral y sus características.....	35
3.3. Los elementos de la relación laboral.....	39
3.4. Naturaleza del derecho del trabajo.....	42



CAPÍTULO IV

4. Discapacidad y estrategias de empleo, como mecanismos de inclusión laboral en el sector productivo del país.....	45
4.1. Publicidad de los términos discapacidad, deficiencia y minusvalía...	47
4.2. La difusión de políticas públicas y privadas de inclusión y rehabilitación.....	51
4.3. La Exclusión laboral.....	53
4.4. Discapacidad y estrategias de empleo, como mecanismos de inclusión laboral en el sector productivo del país.....	56
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



CAPÍTULO I

1. El derecho social en Guatemala

El origen del derecho social a través de la regulación de las relaciones laborales mediante normas específicas ajenas al derecho civil, que al no encajar en el derecho público ni privado formaron una nueva categoría. En sus orígenes surgió como derecho social y fue desplazado por el concepto de derecho del trabajo y la seguridad social.

Se percibe como el instrumento regulador de las relaciones de distintos grupos, surge en respuesta a las necesidades de la sociedad contemporánea debido a los fenómenos sociales que el desarrollo de la ciencia, la tecnología y los nuevos modos de producción trajeron consigo, además persigue un equilibrio entre los grupos sociales.

1.1. Características e integración del derecho social

Lo integra otro derecho como lo es el derecho del trabajo, el cual regula las relaciones obrero-patronales y tiene por objeto proteger al trabajador al ofrecerle



garantías mínimas para el desempeño de su labor. Surge de las relaciones laborales mediante normas específicas ajenas al derecho civil, que al no encajar en el derecho público ni privado formaron una nueva categoría.

En sus orígenes surgió como derecho social y fue desplazado por el concepto de derecho del trabajo y la seguridad social. Este tipo de derecho está formado por distintas ramas, tales como el derecho agrario, cuyo objetivo es la eliminación de los latifundios y el reparto de tierras y su explotación en beneficio del mayor número de campesinos y de la sociedad en general.

“El derecho a la seguridad social, busca el bienestar del trabajador y su familia, mediante las prestaciones económicas y en especie que le aseguren atención médica, alimentación, vestido, vivienda y esparcimiento, entre otras. Se puede hacer referencia al derecho cultural, su propósito es poner a disposición de los individuos los bienes culturales, como la educación, los avances científicos y tecnológicos, el patrimonio histórico y cultural, así como otros que promuevan su desarrollo integral.”¹

Si nos referimos a las características del derecho social, este está dirigido a grupos sociales determinados, busca establecer un sistema de instituciones y controles que

¹ Alvarez Lata, Nadia. **El proceso de toma de decisiones de la persona con discapacidad.** Pág. 5.



moderen la contradicción de intereses de los grupos sociales en una colaboración pacífica y una convivencia justa, así como la protección de los grupos sociales desprotegidos.

En algunas ocasiones limita las libertades individuales en aras del beneficio social. En conclusión, todas las ramas del derecho social se caracterizan por buscar la protección para un grupo social determinado.

1.2. Normativa que regula los derechos sociales

Legalmente existe una protección a minusválidos, derivado que corresponde al Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.

Constitucionalmente el Estado garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia. Promoverá su organización sobre la base legal del matrimonio, la igualdad de derechos de los cónyuges, la paternidad responsable.

Es obligación del Estado proteger a los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, por lo que no puede condenárseles a la



pérdida de un derecho adquirido legalmente bajo el argumento de que no cumple determinado requisito.

En el ámbito de la protección de la persona humana, se ha desarrollado un amplio esquema doctrinario y normativo. En algunos países se encuentran normas que otorgan a la persona derechos de características especiales; se concibe al ser humano como depositario de ciertos derechos innatos, y su regulación parte del necesario obrar estatal.

“Persona (personalidad). Derecho Civil. Sujeto de derecho y derechos y obligaciones, por referencia a todo individuo, así como a entidades especialmente reconocidas (entes morales o personas jurídicas)”.²

En la época romana, los creadores y descubridores de un universo jurídico que perdura aún hoy, se establece que donde existe el hombre, existe el derecho y a la inversa. Siendo el derecho dinámico por naturaleza depende del hombre

Esta afirmación realista, sólo queda destacar que la persona humana y su conducta es razón objeto y sujeto del derecho. Desde el punto de vista jurídico

² Barranco Avilés, Marco. **El discurso de los derechos humanos: del problema terminológico al debate conceptual.** Pág. 61.



la persona, en sentido estricto es el ser humano, en cuanto se considera la dignidad jurídica que como tal merece. Es cualquier miembro del género humano por su propia naturaleza y dignidad, a la que el derecho se limita a reconocerle tal condición.

Se desarrolla a partir de tal noción el concepto de capacidad jurídica, es decir, existe capacidad jurídica, una e igual para todos los individuos humanos, en cuanto se es persona, no se es persona porque se tenga capacidad jurídica.

Existe un deber general de respeto a la persona que cuando se infringe, origina acciones declarativas tendentes a exigir la identificación frente al desconocimiento, negativas orientadas a reprimir o impedir confusiones con otras personas, falsas atribuciones y simulaciones e indemnizatorias, es decir aquellas que persiguen el resarcimiento de daños ocasionados a la misma.

“Se da el nombre de sujeto, o persona, a todo ente capaz de tener facultades y deberes. Las personas jurídicas se dividen en dos grupos: Físicas y morales. El primer término corresponde al sujeto jurídico individual, es decir, al hombre,



en cuanto tiene obligaciones y derechos; se otorga el segundo a las asociaciones dotadas de personalidad (un sindicato o una sociedad mercantil, por ejemplo). Como ambas designaciones son ambiguas, preferimos decir persona jurídica individual y persona jurídica colectiva.”³

La palabra persona, ha sido la denominación genérica dada a todos los individuos de la especie humana. Proviene del latín personae, de origen etrusco.

En este último idioma significaba máscara teatral y en latín tenía originalmente el mismo significado, pasando después al de personaje representado por el actor, debido a una evidente metonimia; finalmente pasó al lenguaje común en la acepción actual.

En forma consustancial con la persona es la capacidad jurídica, entendida como aptitud para ser titular de derechos y obligaciones. Junto a las personas físicas se reconoce la existencia de personas jurídicas, como las corporaciones, las asociaciones y las fundaciones.

³ Belda Pérez, Pedro. **La protección constitucional y legal de la lengua de signos**. Pág. 71.



1.3. Analogía de los alcances de la discapacidad

La integración de la sociedad guatemalteca, conformada por diversos grupos sociales, dentro de los cuales se encuentran las personas con discapacidad. Estos se ven afectados por las actitudes de exclusión en los ámbitos social, político, económico laboral y cultural.

“El hombre a través de normas jurídicas regula su convivencia social, estableciendo leyes que lo impelen a cumplir con los fines de la sociedad, y a su manera, preservar la existencia del hombre como especie natural...”⁴

El hombre es un ser animado racional varón o mujer, hace referencia a un ser dotado de inteligencia y de un lenguaje articulado, clasificado entre los mamíferos del orden de los primates y caracterizado por su cerebro voluminoso, su posición vertical, pies y manos muy diferenciados de otros seres vivos.

Dentro de los derechos de las personas con discapacidad existen y persisten violaciones, producto en gran medida de múltiples expresiones de discriminación y exclusión social, que vive la mayoría de la población y en

⁴ Cañas Márquez, Brenda Amalia. **La etapa de formación de la política nacional de discapacidad. Diccionario de la lengua española.** Pág. 27.



especial la población objeto de estudio. Sus familias y las organizaciones ven también afectadas, por los efectos que se derivan de esas prácticas discriminatorias.

1.4. La persona capaz y su personalidad

La personalidad comienza desde el principio de la vida intrauterina, por ello que existen teorías como la del nacimiento, la cual refiere a que la personalidad comienza desde que la persona nace, es decir a partir que el recién nacido se separa del claustro materno; existe otra que es la de la viabilidad, la cual establece que la persona nazca viable, lo que significa que pueda vivir fuera del claustro materno, es decir separado de la madre.

El ser humano es depositario de ciertos derechos, bienes o atributos, que permiten su desarrollo psico-somático de manera cabal. Aunque a lo largo del tiempo, no ha sido uniforme tal consideración, atributos tales como el honor, la honra, la dignidad figuran entre los objetos de mayor aprecio del hombre.

“La personalidad jurídica, es concebida como la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones. Aptitud legal para ser sujeto de derechos y



obligaciones. Diferencia individual que distingue a cada uno de los demás

Capacidad para comparecer en juicio. Representación legal y bastante para litigar.”⁵

Si nos referimos a la teoría ecléctica, que contempla a las tres anteriores, especificando que la personalidad civil comienza con el nacimiento y termina con la muerte, sin embargo, al que está por nacer se le considera nacido para todo lo que le favorece, siempre que nazca en condiciones de viabilidad. La capacidad dentro del campo estrictamente jurídico, es la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo.

Al referirnos a la capacidad como los recursos o actitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido.

El Código Civil guatemalteco en su Artículo ocho establece: “Que la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, por lo que legalmente se consideran mayores de edad a los que han cumplido

⁵ **Ibíd.** Pág. 26.



dieciocho años, así como a los menores que han cumplido 14 años la ley les reconoce que son capaces para algunos actos determinados por la ley.”

En relación a la capacidad de ejercicio o capacidad de obrar, la persona puede actuar por si misma adquiriendo derechos y obligaciones, esta capacidad se adquiere cuando la persona individual cumple la mayoría de edad, entendiéndose que por ese hecho la persona se encuentra en pleno goce de sus facultades mentales, a este tipo de capacidad también se le denomina capacidad de obrar.

“La capacidad, es la aptitud que se tiene en relaciones jurídicas determinadas, para ser sujeto activo o sujeto pasivo de las mismas. Como se ve, esa capacidad puede ser absoluta, si permite actuar en toda clase de actos jurídicos y políticos, o relativa cuando consiente realizar algunos de ellos y otros no.”⁶

La capacidad de derecho o capacidad de goce, es la aptitud derivada de la personalidad, que toda persona tiene para ser titular como sujeto Activo o Pasivo de derechos y obligaciones.

⁶ Escriba Mandiola, Héctor. **Tratado del derecho de trabajo**. Pág. 39.



1.5. Los límites de la capacidad

Desde el punto de vista legal, se puede establecer la incapacidad en aquellas personas que, por razón de conducta delictuosa, han sido sometidas a proceso penal y a través de una sentencia condenatoria, se les ha limitado el ejercicio de ciertos derechos civiles y políticos, durante el tiempo de condena.

Al momento de referirnos a la limitación de la capacidad, se trata sobre todo de personas que lo hacen incapaces, lo cual puede ser natural por razón de la edad, exponiendo como ejemplo la determinada para ciertos actos, en los cuales se necesita ser mayor de edad, así como para optar a algún trabajo, así como otras determinadas por la salud física o mental de la persona, que limita su capacidad de obrar.

Cuando la persona no es capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones, por sí mismo, sino, a través de su representante legal de conformidad con el Artículo nueve del Código Civil vigente que establece: "Los mayores de edad que adolecen de enfermedad mental que los priva de discernimiento, deben ser declarados en estado de interdicción. Pueden asimismo ser declarados en estado de interdicción, las personas que por abuso de bebidas alcohólicas o de



estupefacientes, se exponen ellas mismas o exponen a sus familias a graves perjuicios económicos. La declaratoria de interdicción se produce, desde la fecha en que sea establecida en sentencia firme, incapacidad absoluta de la persona para el ejercicio de sus derechos; pero los actos anteriores a tal declaratoria pueden ser anulados si se probare que la incapacidad existía notoriamente en la época en que se verificaron.”

Se ha destruido el manto de cobijo universal que era antes la persona, porque hoy día, hay hombres que quedan fuera de ese amparo, tales como los locos, viejos con el mal de los años, enfermos sin esperanza, en el umbral de la muerte, niños que deberán vivir para siempre con el síndrome de Down.

Históricamente hablando, se pensaba en hombres perfectos, sin tara, sin sueño, sin mareo, son personas, lo que podría significar que jueces de amañados veredictos excluyan a los imperfectos de la clase de las personas cuando estén mareados o hayan perdido el sentido.

No está justificado gastar el dinero en niños con el síndrome de Down, porque podría salvarse a otras especies en peligro de extinción; o como Singer que dice que el infanticidio y el aborto no son acciones criminales, pues los niños



muy pequeños no son todavía personas, ya que les falta la conciencia del propio yo. la persona es el hombre con conciencia, pues un hombre dormido o mareado carece del atributo sin el que nadie es persona.

El ser humano como ser pensante y racional, puede expresar su voluntad de manera indubitable, razón por la cual, para que los actos humanos produzcan efectos jurídicos es necesaria la manifestación de voluntad del agente mediante signos que se puedan considerar expresivos y que le afectan a este sector poblacional.

Se debe elevar a la persona al rango que le corresponde y recuperar su fuero perdido, lo que significa pensarla como es debido y empeñarse en defenderla cuando se encuentre en peligro. La teoría práctica no es contradicción, es una doble visión: La teórica que indaga y la práctica que cambia. Es decir que la primera permite ver con claridad a la persona, la segunda aboga por su dignidad.

“Respecto a la autonomía de la voluntad, es la potestad que tienen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante el ejercicio de un libre arbitrio, representada en convenciones o contratos que los obligue como la



Ley misma y siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, a la moral, al orden público o a las buenas costumbres.”⁷

Se debe reivindicar que cualquier hombre, es persona, sin que deba cumplir ningún requisito en ningún momento. Es claro que un hombre puede llegar a ser la sombra de sí mismo, sin que por eso pierda su calidad de persona, teniendo incluso una protección de rango constitucional.

⁷ Gálvez Chávez, Wanerges Carmelino. **Los minusválidos guatemaltecos y su protección constitucional.** Pág. 74.



CAPÍTULO II

2. Los alcances de la discapacidad y minusvalía

En las últimas décadas, la terminología sobre la discapacidad ha cambiado, para aludir a la población con estas características se han usado términos como el de impedidos, inválidos, minusválidos, incapacitados, discapacitados, personas con discapacidad, personas con alguna discapacidad.

Se han rechazado aquellas que presuponen la anulación del potencial y de la subsistencia de las demás capacidades de esta población, que no es comprendida por la sociedad guatemalteca.

2.1. Clasificación de la Discapacidad

Nos podemos referir a los grandes retos que se han convertido para los gobiernos e instituciones y organizaciones civiles, ya que existen altos índices de discapacidad física, mental y sensorial, que aún no han sido atendidos integralmente en relación a la legislación vigente en Guatemala. La Organización Mundial de la Salud, establece sobre la deficiencia, son las anomalías de la

estructura corporal, de la apariencia y de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa; en principio las deficiencias representan trastornos en el nivel del órgano, dimensión orgánica o corporal.

“La Organización Mundial de la Salud (OMS), en la Clasificación internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) define cada uno de dichos términos; estas definiciones son retomadas por la Clasificación Internacional de Enfermedades en su décima revisión.”⁸

En relación a la discapacidad: refleja las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento\O/ funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona dimensión individual. Lo anterior implica la existencia de tres clasificaciones, cada una de ellas relacionada con un plano diferente, y que reconoce que la mayoría de los casos se asocian al proceso de salud-enfermedad. En el año 2001 la Organización Mundial de la Salud revisa esta clasificación de manera que se crea un vocabulario más rico y que ya no parte de una relación de consecuencia-inclusión como lo es la enfermedad, deficiencia, discapacidad, minusvalía.

⁸ Gacitúa, Davis. **Exclusión social y reducción de pobreza en América Latina y el Caribe. Pág. 77.**



Al hacer referencia respecto a la minusvalía a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; así pues, las minusvalías reflejan dificultades en la interacción y adaptación del individuo al entorno o dimensión social.

La nueva clasificación permite, además, referirse a los aspectos positivos derivados de las capacidades de los individuos y de los factores ambientales y personales facilitadores. Pretende pasar de un vocabulario de consecuencias de la enfermedad a uno que se refiera a los componentes de la salud.

Esta nueva clasificación se denomina como Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud y tiene como objetivo servir de vocabulario común no solamente a los profesionales del ámbito sanitario, sino también a los legisladores, educadores y todos los actores de la sociedad civil en general.

2.2. El Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala

Esta situación se complica aún más por la presencia de factores como la pobreza, falta de sensibilización social, analfabetismo, y la violencia política,



publica e intrafamiliar. Las discapacidades, reflejan las consecuencias de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona.

El Estado de Guatemala, debe procurar reformas legales, al Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala, con atención a las necesidades de este sector de la población y lograr su integración a la vida social, laboral, económica, política y cultural.

En censos y encuestas se han formulado preguntas sobre las siguientes discapacidades: dificultades de la visión, del habla, de la audición y de la deambulación; dificultades para subir escaleras, alcanzar y asir objetos.

La discapacidad se define también como la exteriorización funcional de las deficiencias o limitaciones físicas o mentales; al relacionarlas con el contexto social producen desventajas o minusvalías.

Estas últimas expresan el desfase entre las capacidades y potencialidades de la persona discapacitada y las demandas del medio. Las minusvalías establecen las

desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias discapacidades; así pues, las minusvalías reflejan una interacción y adaptación del individuo al entorno.

Las discapacidades reflejan las consecuencias de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona.

La discapacidad se define también como la exteriorización funcional de las deficiencias o limitaciones físicas o mentales; al relacionarlas con el contexto social producen desventajas o minusvalías. Estas últimas expresan el desfase entre las capacidades y potencialidades de la persona discapacitada y las demandas del medio.

Las minusvalías establecen las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; así pues, las minusvalías reflejan una interacción y adaptación del individuo al entorno. Entre las preguntas sobre minusvalía incluidas en las fuentes de información figuran. postración en el lecho, reclusión en el hogar, incapacidad para utilizar transporte público, desempleo o subempleo, aislamiento social.

Entre las preguntas sobre minusvalía incluidas en las fuentes de información figuran postración en el lecho, reclusión en el hogar, incapacidad para utilizar transporte público, desempleo o subempleo, aislamiento social.

Es importante destacar que existen aspectos determinantes entre cada término, minusvalía puede ser consecuencia de una deficiencia sin que medie un estado discapacidad. De igual forma, puede existir una deficiencia sin tener discapacidad, y puede tener una discapacidad sin tener una minusvalía.

2.3. El ente encargado de personas con discapacidad

Existe una protección legal de las personas minusválidas y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declarando de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

La Constitución Política de la República de Guatemala, la que reconoce el deber del Estado, frente a sus habitantes, garantizando su protección y desarrollo al señalar que su fin supremo es la realización del bien común, por lo cual establece el fundamento legal, para la creación de las instancias jurídico



políticas que coadyuven el desarrollo integral de la persona con discapacidad, es decir será entonces de naturaleza jurídica pública.

A nivel de regular y crear una institución encargada de la discapacidad, se pone en vigencia la creación de la ley del CONADI, era imperativa como un instrumento jurídico, marco de una moderna política nacional sobre la discapacidad, que se constituya en una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad, sus padres y demás familia, para que puedan ejercer sus derechos humanos y crear las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas eliminando discriminaciones.

La creación del Consejo Nacional para la Atención de las personas con discapacidad, estableciendo en su Artículo 22 que: "Se crea el Consejo Nacional para la atención de las personas con Discapacidad -CONADI-, como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad."

Este Consejo, tendrá plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, para lo cual elegirá entre sus miembros, a su junta directiva, para un período de



dos años. Está integrado por delegados del sector público y de la sociedad civil, incluyendo las universidades del país, que realizan acciones en las diversas áreas, vinculadas a la rehabilitación integral, en materia de discapacidad.

La referida entidad, se encuentra conformado por miembros del sector público, dentro de los cuales está un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; un delegado de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia; un delegado de la Universidad de San Carlos de Guatemala; un delegado de la Procuraduría de Derechos humanos; un delegado del Ministerio de Educación; un delegado del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; un delegado del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En relación a miembros de la sociedad civil de la siguiente manera, se encuentra un número igual al de delegados representantes del sector público, electos dentro de organizaciones que realicen acciones en las diversas áreas de las políticas generales de rehabilitación integral de las personas con discapacidad, incluyendo a las asociaciones de padres de familia de personas con discapacidad; para lo cual, dentro de los sesenta días posteriores a la vigencia de la presente ley, se convocará a una asamblea general de todas las organizaciones no gubernamentales respectivas, a efecto de elegir a sus

delegados. Entre las discapacidades o minusvalías físicas más comunes se encuentran la ceguera, la sordera y la parálisis, mientras que entre las mentales se encuentran el autismo y los efectos del síndrome de Down, entre otras.

Entidad encargada de diseñar las políticas generales de atención integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.

Existen obligaciones determinantes que deben ser cumplidas por el Estado y la sociedad civil en beneficio de la población discapacitada, siendo entre otras la de eliminar las acciones y disposiciones que, directa o indirectamente, promuevan la discriminación o impidan a las personas con discapacidad tener acceso a programas y servicios en general.

Debe incluirse a las organizaciones de personas con discapacidad, con la finalidad de participar en las acciones relacionadas con la elaboración de planes, políticas programas y servicios en los que estén involucrados.

Promover las reformas legales, la aprobación de nuevas leyes y el análisis de la legislación vigente para propiciar la eliminación de las normas que discriminan



a las personas con discapacidad. Apoyar a los sectores de la sociedad organizaciones sin fines lucrativos a la consecución de sus planes de trabajo, relacionados con las personas con discapacidad.

Se busca apoyar a las organizaciones de personas con discapacidad, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades. Incluir en las políticas, planes, programas y proyectos de sus instituciones los principios de igualdad de oportunidad y accesibilidad a los servicios que se presten a las personas con discapacidad. Propiciar que el entorno, los servicios y las instalaciones de atención al público de edificios públicos, sean accesibles para las personas con discapacidad.

Se debe contribuir al estudio y solución de los problemas nacionales, en lo relativo a la integración de las personas con discapacidad, a su familia y a las organizaciones de y para personas con discapacidad.

2.4. Normativa nacional que regula la discapacidad

Dentro de los términos en ciertos ámbitos, podemos mencionar a discapacitados, ciegos, sordos, etcétera, aun siendo correctamente empleados,



pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos etiquetan a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación.

La Constitución Política de la República establece en su Artículo 53 preceptúa: Minusválidos. El Estado garantiza la protección de minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales...”

La Convención Internacional de la ONU en esta materia define de manera genérica a quien padece de una o más discapacidades como persona con discapacidad. La minusvalía, es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás.

Una persona con discapacidad no necesariamente posee capacidades distintas o superiores a las de una persona que no la padece; si acaso, ha desarrollado habilidades que le permiten compensar la pérdida de alguna función, pero que no son privativas suyas, puesto que cualquier persona sin discapacidades también podría hacerlo.



El Artículo tres del Decreto 135-96 del Congreso de la República Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, señala la definición legal de discapacidad estableciendo 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."

Podemos hacer referencia a las diferentes circunstancias que provocan que una persona sufra alguna discapacidad pueden ser diversas, ejemplo: La ceguera, sordera, pérdida de la movilidad, etc., por lo que es necesario determinar los tipos que existen y como afectan la reinserción a las actividades laborales, lo que hacen que cese la persona en su actividad de trabajo.

a) Síndrome de Down

Se establece que es un accidente genético al que cualquier persona está expuesta, no obstante, es una realidad que pueden desarrollar ciertas actividades laborales, si se les da la oportunidad. En el cuerpo humano, cada célula del organismo lleva en su interior el patrimonio genético que caracteriza a cada persona.



“Este está contenido en los cromosomas que, en número de 46 por cada célula, identifican a la especie humana. Estos se presentan pareados, de tal forma que existen 23 pares por cada célula. Cuando se gesta un nuevo ser, éste heredo dos copias de cada cromosoma: uno de la madre y otra del padre, claro que la suma de ambos dará nuevamente 46 (23+23). Sin embargo, hay veces que aparece un cromosoma extra en el par N°21 un cromosoma supernumerario, una especie de convidado de piedra y es esto lo que caracteriza al Síndrome de Down o Trisomía 21. Donde debía haber 2 cromosomas, hay tres. El niño nace entonces con una clara diferencia con el resto de sus semejantes, porque mientras todos tienen 46 cromosomas, él cuenta con 47 cromosomas.”⁹

Este puede producirse en uno de cada 700 nacimientos, en todos los grupos étnicos y el número de afectados suele ser mayor en los niños que en las niñas no se sabe con exactitud por qué.

Existe una alteración cromosómica, que ocurre en el momento de la concepción.

⁹ MOLESTINA GAVIRIA, Marisol. **Guía para la promoción y defensa de los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad. Modulo II Derechos laborales y acceso a la justicia laboral de las personas con discapacidad. Centroamérica y República Dominicana.** Pág. 57.

b) Distonía muscular

Este es conocido con este nombre al grupo de enfermedades, precisamente denominadas distonías. El síntoma o manifestación física, consiste en permanentes contracciones involuntarias de los músculos de una o más partes del cuerpo. La distonía de torsión idiopática, ocurre típicamente en una parte del cuerpo, generalmente en un pie o pierna.

Al caminar o luego de otro ejercicio, el pie puede girar debajo de manera que la persona camina sobre el lado externo del pie.

Usualmente comienza en la niñez, pero a menudo se expande a otras partes del cuerpo, incluyendo la espalda, el cuello, o brazo. Es heredada de manera auto somática dominante o es ocasionalmente esporádica.

Este se manifiesta en torsiones o deformaciones de esa parte del cuerpo. Es el trastorno es secundario a la disfunción del sistema nervioso central, probablemente en aquellas partes del cerebro llamados ganglios basales. En la de tipo primaria o distonía sin complicaciones, no hay alteración de la conciencia, de las sensaciones o de la función intelectual.

Puede estar acompañada de temblor, algunas veces parecido a los temblores que generalmente se observan en personas de edad, o por un temblor de tipo severo, de calidad irregular e inestable.

Existen numerosas clasificaciones, algunas dependiendo de las regiones del cuerpo involucradas, otras sobre si la causa es desconocida o secundaria a un golpe, toxinas, u otras enfermedades.

c) Cardiopatías congénitas

Los niños suelen mostrar retraso en el desarrollo físico y propensión a las infecciones pulmonares. Las arritmias y la insuficiencia cardiaca derecha son poco frecuentes en los niños, las taquiarritmias dan lugar a palpitaciones y a veces los pacientes acuden con un cuadro de palpitaciones rápidas con molestia precordial y disnea, generalmente debido a fibrilación auricular o taquicardia supraventricular.

La localización del defecto en el tabique interauricular es variable, por lo que se suelen distinguir varios tipos. El defecto del tipo seno venoso se localiza en la parte alta del tabique interauricular, próximo a la entrada de la cava superior.



Las comunicaciones ínter auriculares se producen por defectos en el tabique ínter auricular, lo cual hace que la sangre fluya desde la aurícula izquierda hacia la aurícula derecha.

Se ha podido establecer que la mayor parte de los casos, los niños y jóvenes con cardiopatías permanecen asintomáticos durante muchos años y el diagnóstico se hace frecuentemente en la edad adulta. En ocasiones los niños refieren disnea y astenia con los esfuerzos.

En caso especial de cortocircuito izquierda-derecha a nivel auricular es el que se produce por la ausencia congénita del tabique interauricular, lo que da lugar a una aurícula única, que es una anomalía poco frecuente. La causa de los defectos del tabique interauricular no es bien conocida. Lo más frecuente es que se encuentren de forma aislada, sin causa evidente ni enfermedad concomitante.

d) Discapacidad mental

Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que generalmente coexiste junto a limitaciones en dos o más de las



siguientes áreas de habilidades de adaptación tales como comunicación, auto-
cuidado, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad,
auto dirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, tiempo
libre y trabajo.



CAPÍTULO III

3. El derecho al trabajo a personas con discapacidad

La normativa laboral, no contempla medidas que fomentan el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, lo cual es una decisión del sector público y privado, pero no existe una normativa que los obligue a crear puestos de trabajo.

Este capítulo es de suma importancia, porque siendo el empleo un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación plena en la vida económica, cultural y social, la política de empleo, en este ámbito, se debe buscar la integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Los establecimientos de medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo como la reserva de puestos, subvenciones por la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, desgravaciones fiscales, si se fomenta oportunidades de trabajo para personas con discapacidad, con lo



que se puede establecer que, hacen falta concientizar la situación de este sector de la población y sus derechos en materia de inserción laboral.

3.1. El derecho del trabajo como derecho social

El trabajo humano es un derecho social protegido constitucionalmente, no obstante, el mismo es un bien inseparable de la persona del trabajador, debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores. Lo anterior, porque podría ocurrir que, en algún momento, uno de los trabajadores pueda enfermar o lastimarse y caer en el rango de la discapacidad.

3.2. Inspiración a la Ideología de la legislación laboral y sus características

Dentro de las diferentes características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, debe de ser generalizada y aceptada, por los juslaboristas guatemaltecos, las mismas se encuentran contenidas en los considerandos del Código de Trabajo, constituyendo los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas.

Podemos mencionar la imperatividad, la que está regulada en la literal C del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común."

Dentro de la aplicación en el derecho guatemalteco, claramente se da una limitación a la autonomía de la voluntad, puesto que aun cuando se hayan pactado condiciones que perjudican al trabajador, estas no pueden ser aplicadas o tomadas en cuenta, puesto que ser perjudicarían los derechos



mínimos laborales, se busca proteger al sector más débil y evitar que acepten condiciones mucho menores a las establecidas.

Es conciliatorio, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando estableciendo que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

En relación a la irrenunciabilidad, esta constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables para él, concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con el considerando cuatro del Código de Trabajo.

Trata de buscar la estabilidad, la que es una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, genera una serie de problemas socioeconómicos. Es sencillo y antiformalista, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, el proceso



laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas.

Respecto a la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Constituye un principio protector, porque se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

El quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado, que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida. Es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con

motivo de la aplicación de la legislación laboral. El proceso de trabajo caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas.

Es objetivo, porque trata de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Es realista y objetivo, ya que, en el cuarto considerando del Código de Trabajo, literal d, establece que es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado con base a una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.

Es democrático, ya que todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo, ya que debe ser de aplicación generalizada.

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f), preceptúa que es derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino



que favorece los intereses justos de los patronos, porque busca una relación laboral justa.

Es equitativo, porque mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

3.3. Los elementos de la relación laboral

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Es la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo. Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones.



“El trabajo se define como el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento... Empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión.”¹⁰

Trabajador como elemento personal, es todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. Respecto al patrono. Es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

El Código de Trabajo establece en el Artículo dos que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Patrono será entonces la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la actividad laboral desarrollada.

¹⁰ Escriba Mandiola. **Op. Cit.** Pág. 33.



El Código de Trabajo, se establece en el Artículo tres que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

“El contrato de trabajo, es aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”¹¹

Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el cual una persona trabajadora, queda obligada a prestar a otra patrona, sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase. La naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, está determinada por la subordinación y dependencia que se da con relación a quien realiza la obra o presta el servicio

¹¹ *Ibíd.* Pág. 39.



y aquel que lo recibe, la misma sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

3.4. Naturaleza del derecho del trabajo

“Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.”¹²

¹² Martínez Gaitan, Enma Victoria. **El sistema de compensación de la incapacidad permanente e invalidez utilizado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, inadecuado e injusto para el sector laboral.** Pág. 51.



El derecho del trabajo es una rama del derecho de tanta trascendencia social, que no puede quedar su estudio y desarrollo únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo, sino debe estar destinada a los trabajadores en general.

Su estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo, sino que por el contrario, debe buscarse su observancia y aplicación generalizada, evitando con ello perjudicar al sector más débil que siempre serán los trabajadores.

Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo. Para establecer la naturaleza del derecho del trabajo, se hace referencia, únicamente a la concepción social del derecho del trabajo que le da una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social.

Tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.



La expuesto, parece pertenecer más al Derecho Social que al Derecho Público

Si bien es cierto que algunos aspectos de esta disciplina mueven a aceptar esta tesis publicista, no puede negarse que el fenómeno que da lugar a la intervención estatal es de naturaleza privada.



CAPÍTULO IV

4. Discapacidad y estrategias de empleo, como mecanismos de inclusión laboral en el sector productivo del país

La importancia y aplicación en Guatemala en la inclusión laboral, la cual se refiere a garantizar la participación equitativa de todas las personas en la sociedad, sin importar sus características individuales.

“El promover la igualdad de oportunidades y eliminar las barreras, respetando y valorando la diversidad humana. Implica crear entornos accesibles y sistemas justos en diferentes ámbitos como la educación, el empleo y la política, fomentando la participación activa y el respeto mutuo.”¹³

La inclusión laboral es el enfoque y conjunto de acciones que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y el trato justo de todas las personas en el ámbito laboral. Implica eliminar barreras y promover la participación plena de individuos diversos, como personas con discapacidad, independientemente de sus características personales.

¹³ Gálvez Chávez. Op. Cit. Pág. 48.



Esta se logrará a través de la creación de entornos de trabajo inclusivos, adopción de políticas y prácticas que promuevan la diversidad, y la implementación de ajustes razonables para asegurar que todos los empleados puedan contribuir y desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones.

La inclusión laboral es ofrecer un empleo sin discriminación a toda persona, trabajo que estaría bajo las mismas condiciones para todos los empleados, como por ejemplo en horarios, accesibilidad, salarios, prestaciones.

La inclusión no se limita a la tolerancia, sino que requiere acciones concretas para eliminar discriminación y asegurar que todas las personas puedan acceder a los mismos derechos y beneficios, contribuyendo así al enriquecimiento de la sociedad.

Para combatir la discriminación de las personas con discapacidad, es necesario que el Estado de Guatemala, respete y proteja los derechos de las personas con discapacidad, iniciando con la comprensión de los asuntos relativos a la discapacidad, movilizar el apoyo a la dignidad, el bienestar de las personas discapacitadas, se garantice que tienen los mismos derechos humanos y



libertades fundamentales que otras personas, máxime la reinserción al campo laboral.

4.1. Publicidad de los términos discapacidad, deficiencia y minusvalía

Dentro de la situación actual los legisladores, deben analizar sobre los derechos de las personas con discapacidad en Guatemala y también contribuir con las personas con discapacidad y poder identificar que muchas personas que tienen algún tipo de discapacidad no conocen cuáles son sus derechos, no saben que tienen derecho a recibir terapias y a recibir pensión del gobierno, entre otros.

La misión más importante que tiene el gobierno guatemalteco, ante la sociedad guatemalteca, es implementar una de las políticas públicas la cual contribuye a disminuir la desigualdad física, garantizando el cumplimiento de los derechos humanos y contemplar becas educativas, programas de rehabilitación y capacitación técnica para mejorar las habilidades especiales de cada persona con discapacidad y el acceso al empleo para que puedan participar en la sociedad de forma plena y en condiciones de igualdad.



La rehabilitación integral es el proceso por el cual la persona con discapacidad logra la mayor compensación posible de las desventajas de toda naturaleza que puede tener como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad para el desempeño de los roles que le son propios por su edad, sexo y condiciones socio-culturales.

“Se debe contribuir con programas que permitan a las personas con discapacidad obtener conocimiento e información sobre los derechos humanos y así aportar para el mejoramiento de su situación de vida. Además, permitirá brindar información importante a las personas que se encuentran en el área rural que tienen limitado acceso a las actividades laborales.”¹⁴

Esta clasificación parte de tres términos, que son los siguientes. Respecto a la deficiencia, es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Se caracteriza por pérdidas o anormalidades que pueden ser temporales o permanentes, entre las que se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra

¹⁴ Escriba Mandiola. **Op. Cit.** Pág. 69.



estructura del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental. La deficiencia representa la exteriorización de un estado patológico, y, en principio, refleja perturbaciones al nivel del órgano.

Eso implica que la persona desarrolla su potencial en las esferas biológica, psicológica y social, y que la sociedad realiza ajustes para reducir o eliminar las barreras que se interpongan a la integración sin discriminación alguna.

Una referencia útil para la aclaración terminológica y conceptual, es la que ofrece la clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, de la Organización Mundial de la Salud.

Respecto a la 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.

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, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo. La discapacidad representa la objetivación de una deficiencia y, en cuanto tal, refleja alteraciones a nivel de la persona.

La minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales.

“Está en relación con el valor atribuido a la situación o experiencia de un individuo cuando se aparta de la norma. Se caracteriza por una discordancia entre el rendimiento o status del individuo y las expectativas del individuo mismo o del grupo concreto al que pertenece, es lo que sucede con personas que sufren de discriminación.”¹⁵

Representa, pues, la socialización de una deficiencia o discapacidad, y en cuanto tal refleja las consecuencias culturales, laborales, sociales, económicas y ambientales- que para el individuo se derivan de la presencia de la deficiencia y la discapacidad.

¹⁵ Alvarez Lata. **Op. Cit.** Pág. 16.



Según esta clasificación, ni toda deficiencia da lugar a una discapacidad, ni toda discapacidad conlleva una minusvalía. Podemos considerar una situación de desventaja como minusvalía, cuando la persona ve limitado o imposible desempeñar los roles propios de personas de igual edad, sexo y condición social.

4.2. La difusión de políticas públicas y privadas de inclusión y rehabilitación

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

La obligación que tiene el Estado, de realizar campañas de concientización y difundir a nivel nacional, que las personas con discapacidad, tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.



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

No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.

Lo que se pretende es la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, ya que este sector de la población, lo que busca es autosuficiente y quiere sentirse útil.



“La Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, en el año mil novecientos setenta y uno, cuando la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, la cual establece que el retrasado mental debe gozar de los mismos derechos que los demás seres humanos, entre ellos el derecho a una atención médica adecuada, a la seguridad económica, a la rehabilitación y a la capacitación y el derecho a residir con su propia familia o en un lugar que reemplace el suyo...”¹⁶

4.3. La Exclusión laboral

Este grupo de la sociedad, desea vivir, estudiar, trabajar y divertirse en los mismos lugares y de la misma forma en que lo hacen las otras personas de su misma edad, o de la forma más parecida posible. Pero no se les reconocen sus derechos a la integración laboral u oferta de empleo.

Se han marginado a las personas con discapacidad, deficiencia y minusvalía, son discriminadas incluso en las ofertas laborales, no se entiende aún que los mismos tienen derecho a una vida tan normal como los demás, accediendo a los mismos lugares, ámbitos y servicios que el resto de las personas.

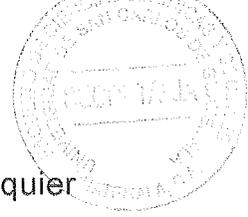
¹⁶ Cañas Marquez. *Op. Cit.* Pág. 77.



Experimentan discriminación en el acceso a los medios de transporte públicos, y no sólo a consecuencia de barreras físicas sino por la inadecuación de infraestructuras y flotas suficientes o inexistentes, sino también debido a problemas de actitud y a barreras de comunicación. Son las que más afectadas se han visto por este tipo de discriminación.

No se ha logrado aún, su aceptación y no son aceptados y valorados, no se han entendido sus necesidades, ya que ellos tienen derecho a encontrar su propio camino en la vida, un camino que haga posible su desarrollo y comunicación personales, el logro de la máxima autonomía y su integración en la sociedad, en un contexto caracterizado por la libre elección y la solidaridad. El conocimiento de la experiencia de las personas con discapacidad en relación con las situaciones de discriminación y marginación, que se producen como consecuencia de esas barreras es un requisito imprescindible para avanzar en su eliminación.

“Respecto a la contratación de seguros en el sector de la población con discapacidad, es manifiesta cuando las compañías de seguros utilizan la situación de dificultad para encarecer o simplemente evitar la formalización de pólizas de seguro, exponen que imponen más cláusulas de las que recoge un



seguro normal, requieren muchos informes médicos para hacer cualquier seguro.”¹⁷

Aunque la incidencia cuantitativa de este tipo de discriminación no es tan grande o muy conocida, la misma existe, y supone para quienes la sufren una afrenta especialmente dolorosa, que atenta con su derecho a participar en igualdad de condiciones en la vida de la comunidad.

Un cierto grupo de ciudadanos con discapacidad, se han sentido discriminados en relación con la administración de justicia como consecuencia de su discapacidad.

Los recursos informáticos, en particular Internet, pueden constituirse en un instrumento eficaz para la lucha contra la discriminación, sin embargo, su uso y acceso con tecnología adecuada a cada una de las discapacidades limita su uso.

Se quejan, sobre todo, de la falta de accesibilidad de los juzgados, mientras que para las personas sordas el problema fundamental es la falta de servicios

¹⁷ Gacitúa. Op. Cit. Pág. 19.

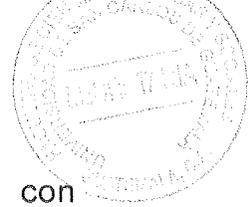


de interpretación de lengua de signos, lo cual les limita comunicarse o expresarse, así como se les entienda su deseo de acceso a la justicia. Existe dificultades de acceso a los medios, bienes y servicios a disposición del público se hacen patentes también en el acceso a las nuevas tecnologías.

4.4. Discapacidad y estrategias de empleo, como mecanismos de inclusión laboral en el sector productivo del país

Debe de existir la creación de un entorno laboral que garantice oportunidades justas y equitativas para que estas personas puedan acceder al empleo, participar plenamente y desarrollarse profesionalmente. Implica eliminar las barreras físicas y sociales que dificultan su integración laboral, así como proporcionar adaptaciones y ajustes razonables que les permitan desempeñar sus funciones de manera efectiva. En materia laboral, el Estado debe procurar que este grupo se conviertan en miembros plenamente activos de la sociedad, asegurar acceso pleno y justo a las oportunidades laborales.

Este ambicioso objetivo se aborda desde tres frentes: Primeramente, los intentos de cambiar la actitud frente al problema, la legislación que garantiza un trato justo para todas las personas y el apoyo práctico y la provisión de

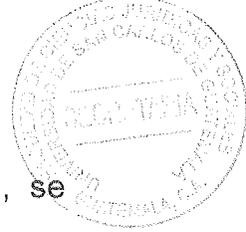


servicios cuando sea necesario. La inclusión laboral de personas con discapacidad, es ofrecer un puesto de trabajo con la accesibilidad necesaria para el correcto desarrollo de un profesional con discapacidad, valorando sus diferencias individuales y sus habilidades.

Debe de existir una ampliación de los conceptos de discriminación para ayudar seriamente a las personas con minusvalías a llevar una vida plena. La discriminación de las personas con discapacidades en cuestión de empleo, disponibilidad de bienes y servicios y adquisición o arrendamiento de fincas o inmuebles, debe ser regulado eficientemente.

La inclusión laboral de personas con discapacidad, implica cambiar la percepción sobre sus capacidades y habilidades, y promover una cultura de diversidad e igualdad en el lugar de trabajo.

Además de ser un derecho fundamental, la inclusión laboral de personas con discapacidad aporta beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones, como la ampliación de la diversidad de talento, la mejora del clima laboral, el fortalecimiento de la imagen corporativa y la promoción de la innovación.



Se debe de brindar la igualdad de oportunidades y un entorno inclusivo, se reconoce y valora el potencial y las contribuciones únicas que las personas con discapacidad pueden aportar al mundo laboral. Es brindar oportunidades tanto para el trabajador con discapacidad como para el equipo humano de una organización o empresa. Entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles favorecen un ámbito para el aprendizaje mutuo.

Al referirnos a la relación para la inclusión laboral como política de una empresa, el puesto de trabajo debe ir acorde a la selección del perfil; es vital y necesaria la preparación, sensibilización y capacitación de los equipos de trabajo. Se desarrollan adecuaciones en la incorporación y entrenamiento de los candidatos con discapacidad.

Es importante la evaluación de los entornos de trabajo y el conocimiento de los distintos ajustes razonables.

Como política de protección estatal, deben eliminarse las barreras educativas que afectan a este sector de la población. Las personas discapacitadas o minusválidas que desean cursar estudios deben recibir el mismo trato que el resto de estudiantes.



Dentro del desarrollo los avances científicos que permiten nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje y la participación de los padres, alumnos y estudiantes, permiten desarrollar todo el potencial que una persona discapacitada o minusválida tiene. El gobierno de Guatemala, debe establecer normas mínimas de accesibilidad para usuarios minusválidos para el desarrollo de sus actividades sociales, permitirles movilizarse y tener acceso a taxis, nuevos servicios públicos, buses del transporte urbano y extraurbano,

Debe de procurarse un sistema especial de prestaciones sociales y económicas para los minusválidos que, por no desarrollar una actividad laboral, no estén incluidos en el campo de aplicación del sistema de la seguridad social, porque no se encuentran en actividades laborales, que les permitan obtener un salario y generar una cuota para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Al mencionar la falta de determinación legal de los diferentes tipos de discapacidad, deficiencia, minusvalía, limita la integración social y laboral de dichas personas, a quienes se considera incapacitadas para desarrollar actividades laborales, así como su participación en actividad de índole cultural y social. En la actualidad se ha producido, un importante cambio en la concepción de la discapacidad, lo cual provoca que los legisladores guatemaltecos, tomen



conciencia de que es necesario reformar el Decreto 135-96 del Congreso de la República, Ley de Atención a las Personas Discapacitadas, lo anterior y base de la presente investigación, es los efectos en materia laboral, ya que el hecho de hablar de una persona discapacitada, hace pensar en ser incapaz de desarrollar una actividad laboral, lo que denota la ignorancia de los alcances y limitaciones de cada una de las definiciones.

Los planteamientos tradicionales, centrados en la asistencia y en la recuperación de las capacidades funcionales, han ido siendo sustituidos por otros que destacan mucho más la identificación y la eliminación de los diversos obstáculos a la igualdad de oportunidades y a la plena participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida.

Se debe mencionar la necesidad de promover a nivel de gobierno, una cultura empresarial inclusiva, se refiere a la existencia de un ambiente en el que se cultivan el respeto, la equidad y el reconocimiento positivo de las diferencias.

Podemos mencionar que se ha caracterizado por políticas y prácticas que evitan la discriminación y el sesgo, y que promueven la equidad en la toma de decisiones, las oportunidades de desarrollo y la promoción profesional. Una



empresa o entidad del Estado, de tener una cultura inclusiva busca crear entorno donde cada empleado se sienta seguro para expresar sus ideas y opiniones, y donde se fomente la diversidad como un valor fundamental para el éxito colectivo.

Dentro de los gobiernos conservadores la respuesta de una serie a la cuestión de las minusvalías está condicionada por factores económicos e ideológicos. Su política reflejaba el compromiso de un mercado laboral flexible, sin prácticas ni regulaciones restrictivas.

El gobierno debe trabajar sobre programas en relación a las personas con discapacidad y estrategias de empleo, como mecanismos de inclusión laboral en el sector productivo del país. La estrategia de empleo debe ser inclusiva y dirigida al sector público y privado, aperturando puestos de trabajo, enalteciendo los valores, actitudes y prácticas que promueven la igualdad de oportunidades de este sector de la población.

Debe promover el respeto a la diversidad en todos los aspectos de la organización. Implica crear un ambiente de trabajo donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y puedan contribuir plenamente, sin importar sus

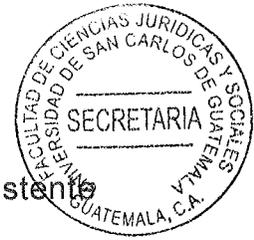


características personales. Las políticas públicas deben ir enfocadas a fomentar la apertura, la colaboración y la aceptación de diferentes perspectivas, reconociendo que la diversidad enriquece a la empresa y promueve la innovación.

La preparación profesional y servicios de colocación para personas con discapacidad, necesitan asistencia para optar a un empleo. Implementar un programa de empleo protegido que proporciona trabajo subvencionado a personas con minusvalías graves en empresas a través de programas de colocación en empleo protegido.

No se trata de adoptar una postura compasiva para este colectivo de personas, o simplemente tratar la problemática de forma condescendiente, sino que, del mismo modo que las instituciones en el extranjero se plantean como uno de los objetivos de este año la lucha contra discriminación de las personas con discapacidad.

Frente a la discapacidad, las estrategias de empleo, deben tener una atención especial y esfuerzos por parte del Estado para erradicar este tipo de discriminación, potenciando políticas activas de sensibilización y promoción de



actividades tendentes a tal fin, Guatemala debe analizar la normativa existente en el ámbito laboral para así detectar las carencias de la normativa interna y la necesidad de operar modificaciones legislativas para reformar la ley que regula la discapacidad.

Debe ser la eliminación de obstáculos en la industria, el fomento de la responsabilidad individual y los incentivos para el trabajo deben ser temas centrales de los sucesivos gobiernos.

Los mecanismo de inclusión laboral de personas con discapacidad debe sortear barreras físicas, culturales y sociales, que dificultan su acceso al mercado laboral, desaprovechando la capacidad de muchas personas talentosas con discapacidad; una adecuada gestión de la inclusión laboral derriba las referidas barreras.

Es fundamental que el sector productivo del país, brinden oportunidad de trabajo a las personas con discapacidad, Este sector poblacional, no puede seguir en un segundo plano al hablar de reclutamiento y selección de personal para una empresa o entidad pública, esto se debe a la ignorancia respecto al potencial y talento innato de cada persona.



Finalmente, se concluye que la estrategia de empleo y mecanismos de inclusión, en el sector público y privado, debe basarse en la obtención de beneficios y ser competitivas en el mercado, creando puestos de trabajo, desde una perspectiva de oportunidad, rendimiento y optimización del recurso humano,



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La discapacidad y estrategias de empleo, como mecanismos de inclusión laboral en el sector productivo del país, es una tarea que el gobierno de Guatemala debe implementar. Las personas que sufren alguna discapacidad, se enfrentan a una discriminación laboral latente, el sector productivo y sector privado, no han implementado ningún tipo de oportunidad, plazas o actividades para este sector poblacional, por lo tanto, la integración y participación en actividades laborales, es prácticamente nula, puesto que no es obligatorio crear puestos de trabajo.

Los legisladores, deben regular la inclusión laboral, pero iniciando con dar a conocer la necesidad y obligación de incluir laboralmente a este grupo de personas. Debe privilegiarse el talento humano, existen en diferentes empresas y entidades públicas, actividades que pueden ser ocupadas específicamente por este tipo de trabajadores, siendo un beneficio incluyente,





BIBLIOGRAFÍA

- ALVAREZ LATA, Nadia. **El proceso de toma de decisiones de la persona con discapacidad.** México: (s.e.), 2010.
- BARRANCO AVILÉS, Marco. **El discurso de los derechos humanos: del problema terminológico al debate conceptual.** España: Ed. Dykinson, 1996.
- BELDA PÉREZ, Pedro. **La protección constitucional y legal de la lengua de signos.** España: Ed. Fundación Lex Nova, 2012.
- CAÑAS MÁRQUEZ, Brenda Amalia. **La etapa de formación de la política nacional de discapacidad.** Guatemala: (s.e.), 2007.
- ESCRIBA MANDIOLA, Héctor. **Tratado del derecho de trabajo.** Chile: Ed. Santiago, 1944.
- GÁLVEZ CHÁVEZ, Wanerges Carmelino, **Los minusválidos guatemaltecos y su protección constitucional.** Guatemala: Ed. Mayte, 1992.
- GACITÚA, E. Davis. **Exclusión social y reducción de pobreza en América Latina y el Caribe.** Chile: Ed. Flacso-Banco Mundial, 2000.
- MARTÍNEZ GAITAN, Enma Victoria. **El sistema de compensación de la incapacidad permanente e invalidez utilizado por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, inadecuado e injusto para el sector laboral.** Guatemala: Ed. Fenix, 1995.
- MOLESTINA GAVIRIA, Marisol. **Guía para la promoción y defensa de los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad. Modulo II Derechos laborales y acceso a la justicia laboral de las personas con discapacidad. Centroamérica y República Dominicana.** República Dominicana: Ed. Usaid, 2011.



Legislación:

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

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

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

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas Discapacitadas. Organización de Estados Américanos, 1999.