

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



**“LA FALTA DE POLÍTICAS POR PARTE DEL ESTADO, EL INCUMPLIMIENTO
DE LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y LA FALTA DE APLICACIÓN
DEL CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO (OIT) SUSCRITO Y RATIFICADO POR GUATEMALA, A FAVOR DE
LA REINCORPORACIÓN AL CAMPO LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD FÍSICA”**

MANUEL ISMAEL GARCÍA MONTUFAR

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**“LA FALTA DE POLÍTICAS POR PARTE DEL ESTADO, EL INCUMPLIMIENTO
DE LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y LA FALTA DE APLICACIÓN
DEL CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO (OIT) SUSCRITO Y RATIFICADO POR GUATEMALA, A FAVOR DE
LA REINCORPORACIÓN AL CAMPO LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD FÍSICA”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

MANUEL ISMAEL GARCÍA MONTÚFAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2007.



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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Marisol Morales Chew
Vocal:	Lic. Byron de la Cruz López
Secretario:	Lic. Héctor España Pinetta

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo
Vocal:	Lic. Otto Marroquin Guerra
Secretario:	Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora

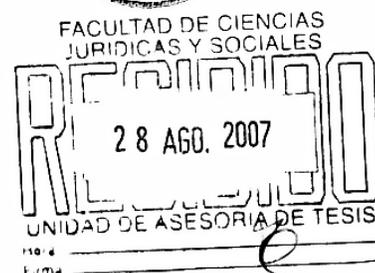
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)

CESAR GUILLERMO CASTILLO REYES
ABOGADO Y NOTARIO
Calle del Estadio Mateo Flores 7-51 zona 5 Tel. 23313030



Guatemala, 23 de agosto de 2007

Licenciado
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO



LICENCIADO CASTILLO:

Respetuosamente me dirijo a usted, con la finalidad de emitir dictamen en mi calidad de asesor del trabajo de Tesis del señor MANUEL ISMAEL GARCÍA MONTUFAR, intitulado ***“LA FALTA DE POLÍTICAS POR PARTE DEL ESTADO, EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y LA FALTA DE APLICACIÓN DEL CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) SUSCRITO Y RATIFICADO POR GUATEMALA, A FAVOR DE LA REINCORPORACIÓN AL CAMPO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA”***.

Tengo el agrado de informarle que asistí al señor Manuel Ismael García Montufar, durante el proceso de elaboración de tesis, haciendo las sugerencias e indicaciones que consideré pertinentes, mismas que el interesado supo captar y realizar.

El tema fue elaborado en forma abundante y en especial haciendo énfasis en los derechos sociales que contempla la Constitución Política de la República de Guatemala, el Decreto 1441 del Congreso de la República Código de Trabajo, además se hace referencia al Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, y otros Convenios Internacionales relacionados a favor de la reincorporación laboral de las personas con limitaciones físicas y a la eliminación de todas las formas de discriminación para este sector de la población.

Por lo que en cumplimiento de la resolución relacionada, y para los efectos consiguientes de conformidad con el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. **EMITO DICTAMEN FAVORABLE.**

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente,

Colegiado 5519

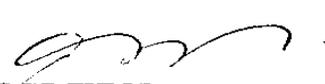
CESAR GUILLERMO CASTILLO REYES
ABOGADO Y NOTARIO

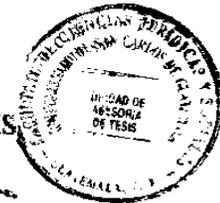


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de agosto de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MANUEL ISMAEL GARCÍA MONTUFAR, Intitulado: "LA FALTA DE POLÍTICAS POR PARTE DEL ESTADO, EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y LA FALTA DE APLICACIÓN DEL CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) SUSCRITO Y RATIFICADO POR GUATEMALA, A FAVOR DE LA REINCORPORACIÓN AL CAMPO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo 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 el 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".


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ABOGADO Y NOTARIO

6ª. Avenida 0-60 zona 4 edificio Torre Profesional II sexto n.
Oficina 612 "A"

Guatemala, 05 de septiembre de 2007

Licenciado

MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO

LICENCIADO CASTILLO:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa coordinación, con fecha veintiocho de agosto del año en curso, en el que se dispone nombrar al suscrito como Revisor de tesis del Bachiller MANUEL ISMAEL GARCÍA MONTUFAR, informo:

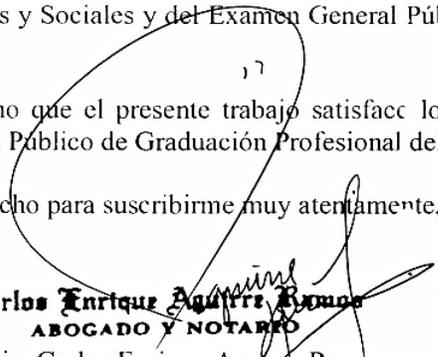
El postulante presentó el tema de investigación intitulado "**LA FALTA DE POLÍTICAS POR PARTE DEL ESTADO, EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y LA FALTA DE APLICACIÓN DEL CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) SUSCRITO Y RATIFICADO POR GUATEMALA, A FAVOR DE LA REINCORPORACIÓN AL CAMPO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA**".

Al respecto informo que el estudiante trabajó bajo mi inmediata dirección, sugiriéndosele en varias sesiones, modificaciones para la mejor presentación del trabajo, así como las recomendaciones necesarias. Manifiesto que las conclusiones, recomendaciones y bibliografía, son congruentes con el contenido de la investigación. Los métodos y técnicas utilizadas, así como el contenido científico de la misma, responde a las requisiciones que para este tipo de trabajo deben ser cumplidas.

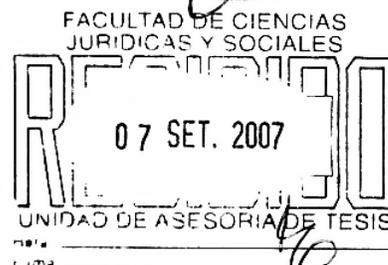
Por lo que en cumplimiento de la resolución relacionada, y para los efectos consiguientes de conformidad con el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, EMITO DICTAMEN FAVORABLE.

En virtud de lo cual opino que el presente trabajo satisface los requisitos reglamentarios correspondientes, para el Examen Público de Graduación Profesional del sustentante.

Sin otro particular, aprovecho para suscribirme muy atentamente,


Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Colegiado 3,426



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.

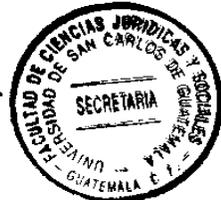


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiséis de septiembre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MANUEL ISMAEL GARCÍA MONTUFAR, Titulado LA FALTA DE POLÍTICAS POR PARTE DEL ESTADO, EL INCUMPLIMIENTO DE LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y LA FALTA DE APLICACIÓN DEL CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) SUSCRITO Y RATIFICADO POR GUATEMALA, A FAVOR DE LA REINCORPORACIÓN AL CAMPO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/slth





DEDICATORIA

- A DIOS: Por haberme dado la sabiduría necesaria para alcanzar mis metas.
- A MI ESPOSA: Brenda Dinora García Higueros, gracias por su apoyo y comprensión incondicional, en todo momento.
- A MI HIJO: Fred Erick Rene García García, quien siempre han sido para mí fuente de inspiración y de motivación siendo para él el logro alcanzado.
- A MIS PADRES: María Marta Montúfar Pérez (Q.E.P.D)
Manuel Ismael García
Porque dentro de mí siento el orgullo que ellos disfrutaban.
- A MIS HERMANOS: Celia, Hugo, Marina(Q.E.P.D), Ana, Oscar, Enrique, Julio, Argelia, Jorge, gracias por el cariño y apoyo brindado.
- A TODA MI DEMÁS FAMILIA: En especial a Hugo Ismael García Ortiz
Con mucho cariño.
- A TODAS LAS PERSONAS: Que Dios interpuso en mi camino y a quienes utilizo como instrumento para que hoy alcance mi ideal.
- EN ESPECIAL: A la Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



INDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Discapacidad física.....	1
1.1. Definición de discapacidad física.....	1
1.2. Antecedentes históricos de la discapacidad física.....	1
1.3. Las personas con discapacidad dentro del contexto nacional.....	12
1.3.1 Las Personas discapacitadas su familia y su organización.....	21
1.4 Clases de Discapacidad	24
1.4.1. Discapacidad física.....	24
1.4.2. Discapacidad mental o sensorial.....	24
1.4.3. Discapacidad congénita o adquirida.....	27
1.5 Rehabilitación.....	27
1.5.1. Definición de rehabilitación.....	27
1.5.2. Rehabilitación social o psicosocial.....	27
1.5.3. Rehabilitación basada en la comunidad.....	27
1.5.4. Rehabilitación educacional.....	28
1.5.5. Rehabilitación funcional	28
1.5.6. Rehabilitación Integral	29
1.5.7. Rehabilitación profesional	29
1.6. Historia del Movimiento de los derechos de los discapacitados.....	30
1.7. Situación de los trabajadores discapacitados en Guatemala.....	33
1.8. Principales áreas donde se manifiesta la exclusión social.....	34
1.9. Los trabajadores discapacitados físicos y el TLC	36
1.10. La discriminación en el trabajo.....	38
1.10.1. Definición de discriminación.....	38



1.11. Discriminación contra las personas con discapacidad.....	39
1.12. Clases de discriminación en el trabajo.....	39
1.12.1. Discriminación por motivos de estado civil.....	40
1.12.2. Discriminación por motivos de sexo.....	40
1.12.3. Discriminación por motivos de religión.....	41
1.12.4. Discriminación por motivos edad.....	41
1.13. Características de la discriminación en el trabajo.....	42
1.14. Ventajas o beneficios para los empleadores en la contratación de trabajadores con discapacidad física.....	42

CAPÍTULO II

2. El derecho de trabajo y sus fines.....	49
2.1. Derecho del trabajo.....	49
2.2. Definición de derecho de trabajo.....	49
2.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	51
2.3.1. Concepción privativa del derecho del trabajo.....	51
2.3.2. Concepción publicista del derecho de trabajo.....	51
2.3.3. Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo.....	51
2.3.4. Concepción social del derecho del trabajo.....	52
2.4. Derechos humanos.....	52
2.4.1. Derecho histórico.....	52
2.4.2. Clasificación de los derecho humanos.....	54
2.4.2.1. Derechos civiles.....	54
2.4.2.2. Derechos políticos.....	55
2.4.2.3. Derechos económicos, sociales y culturales.....	55
2.4.3. Definiciones de derechos humanos.....	56

2.5. Los derechos humanos en Guatemala.....	58
2.5.1. Regulación de los derechos humanos en Guatemala.....	58

CAPÍTULO III

3. Principales leyes, convenios y tratados internacionales que regulan la protección y el fomento del trabajo para las personas con discapacidades	61
3.1. La Constitución Política de la República de Guatemala.....	61
3.2. El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	63
3.3. Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República.. de Guatemala.....	64
3.4. Declaración de los derechos de los impedidos.....	64
3.5. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad.....	65
3.6. Convenio 159 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de La OIT (para personas inválidas).....	66
3.7. Recomendación 168 sobre la Readaptación Profesional de personas Invalidas.....	68
3.8. Declaración y Programa de Acción de Viena. Aprobado por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993.	72
3.9. Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.....	73
3.10. Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Organización de los Estados Americanos) adoptada en el 29 período de sesiones, 6 de julio de 1999.....	78



3.11. XIII Cumbre Iberoamericana de jefes de estado y de gobierno, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia 14 y 15 de noviembre de 2002.....	80
--	----

CAPÍTULO IV

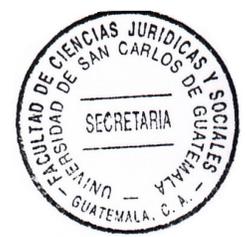
4 Derecho comparado con relación al trabajo de las personas con Discapacidad.....	83
4.1 Ley No. 16.095. Uruguay.....	83
4.2 Ley 13-1982, de Integración Social de los Minusválidos de España.	87
4.3 República Dominicana Ley 42-2000 Ley General sobre Discapacidad (CONADIS).....	97

CAPÍTULO V

5 Análisis Jurídico.....	102
5.1 Análisis del Marco Legal Nacional.....	102
5.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala.....	102
5.1.2 Código de Trabajo Decreto 1441.....	102
5.1.3 Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión.....	103
5.1.4 Ley del Servicio Civil y su Reglamento.....	103
5.1.5 Reglamento General de la Comisión Nacional de los Impedidos	104
5.2 Resultados de la investigación realizada en el Municipio de Guatemala, Ministerio de Finanzas Publicas, Corte Suprema de Justicia y la Municipalidad capitalina.....	107
5.3 Propuestas para darle solución a la problemática planteada.....	108
5.4 Propuestas al Gobierno de Guatemala.....	109
5.5 Al Congreso de la República de Guatemala.....	111



5.6 Al ministerio de trabajo y prevision social.....	
5.7 A la Organización Internacional del Trabajo..	112
CONCLUSIONES	115
RECOMENDACIONES	117
ANEXOS.....	119
BIBLIOGRAFÍA	129



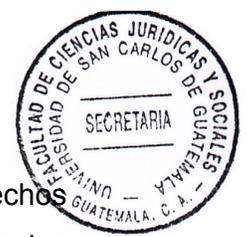
INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata de un problema jurídico social de trascendencia para la comunidad y, consecuentemente, para el país en general, a Falta de Políticas Laborales, por parte del Estado, el Incumplimiento de los Preceptos Constitucionales y la no Aplicación del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Suscrito y Ratificado por Guatemala a favor de la reincorporación al campo laboral de las personas con discapacidad física.

En la actualidad las personas que sufren alguna discapacidad física, ya sea por razones congénitas, a consecuencia de una enfermedad o accidente, puedan obtener un trabajo; es imposible, en virtud de no existir políticas de Estado y por que no se da cumplimiento a los instrumentos legales que favorecen la reincorporación de ese sector de la sociedad al ambiente laboral. Además de las barreras políticas, las personas con discapacidad física deben de vencer las de carácter estructural, permanente y/o temporal, y por supuesto deben vencer la barrera más cruel de todas la indiferencia y la discriminación derivada de su limitación física.

Dichas acciones violan disposiciones legales laborales vigentes, por lo que deben ser objeto de sanción para evitar que la persona discapacitada física sea objeto de discriminación. Así también cabe mencionar que los patronos si desean contratar personal con determinados requisitos por la naturaleza del trabajo, están obligados a cumplir con lo que para el efecto señala el Código de Trabajo vigente, en el sentido de solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo.

El contenido de esta tesis se desarrolla en cuatro capítulos; en el primero se hace referencia a la discapacidad física, antecedentes históricos, las personas con discapacidad dentro del contexto nacional, las personas discapacitadas su familia y su organización, clases de discapacidad,



rehabilitación, clases de rehabilitación, historia del movimiento de los derechos humanos de los discapacitados, situación de los trabajadores discapacitados en Guatemala, principales áreas donde se manifiesta la exclusión social, los trabajadores discapacitados físicos y el TLC.

En el capítulo dos al derecho de trabajo como parte fundamental de los derechos del hombre, definiciones de trabajo, naturaleza jurídica del derecho del trabajo, derechos humanos, los derechos humanos en Guatemala.

En el capítulo tres se desarrolló el tema de las principales leyes, convenios y tratados internacionales que regulan la protección y el fomento del trabajo para las personas con discapacidad, con el fin de establecer que los discapacitados físicos no solamente están protegidas por principios constitucionales, sino que además estos derechos están regulados por tratados y convenios internacionales, los cuales protegen la dignidad, nivel de vida, estabilidad económica, mental y emocional.

En el capítulo cuatro se refiere al derecho comparado con relación al trabajo de las personas con discapacidad, entre las legislaciones de Uruguay, España y República Dominicana.

En el capítulo cinco se analiza el marco jurídico nacional en materia laboral para las personas con discapacidad física que regulan la protección a los derechos de los discapacitados físicos contra la discriminación, protección que el estado está obligado a proporcionar a este importante sector de la población, como un mandato constitucional; Se presentan los resultados de la investigación realizada y las propuestas para darle solución a la reinserción y a la problemática de la discriminación de las personas con discapacidad física en el campo laboral.

Como anexo se analiza por medio de los resultados de la investigación en donde se encuentran fundamentos para validar la importancia de la



implementación de políticas por parte del Estado a favor de la Reincorporación Laboral de las Personas con Discapacidad Física y el cumplimiento de los Preceptos constitucionales y del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo y eliminar la discriminación de las personas discapacitadas físicas en el campo laboral.

En nuestro medio, y a pesar de ser evidente la infracción laboral en que incurren los patronos al anunciar sus ofertas de empleo, las autoridades de trabajo no se preocupan por imponer las sanciones legales respectivas y aun peor no solicitan al Organismo Ejecutivo la implementación de Políticas que permitan la correcta aplicación de los Preceptos Constitucionales y el fiel cumplimiento de la readaptación profesional y la aplicación de las medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional en igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores regulares como lo establece el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), está inobservancia a los instrumentos jurídicos indicados, provoca en estas personas problemas de carácter social y económico que repercuten gravemente en su salud física y mental, no solo en ellos, sino en sus familias ya que se convierten en una carga tanto para ellos como para el propio Estado, por diferentes servicios de salud que demandarán en el futuro.



CAPÍTULO I

1 Discapacidad física

1.1 Definición de discapacidad física

Significa “restricción o falta” (debidas a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano”. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia. Las discapacidades son trastornos que se definen en función de cómo afectan la vida de una persona. Algunos ejemplos de discapacidades son las dificultades para ver, hablar u oír normalmente, para moverse o subir escaleras, para agarrar o alcanzar un objeto para bañarse, comer o ir al servicio.³

1.2 Antecedentes históricos de la discapacidad física

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

La referencia más antigua sobre el uso de la muleta rudimentaria como elemento de ayuda a la persona con discapacidad se encuentra en la inscripción sobre una tumba de aproximadamente el año 2380 A. C. en el antiguo Egipto. En la época de Hipócrates, hacia el año 400 A. C. se efectuaron amputaciones e intentos de prótesis fabricando pies artificiales. En 1517 Ambrosio Pare, fabrica miembros artificiales y en el año 1601, se aprueba una ley de ayuda al pobre en Inglaterra, que pretende declarar ilegal la mendicidad, clasificando a las personas dependientes y prestando asistencia a la persona con discapacidad pobre.

San Vicente de Paúl funda una institución de niños con discapacidad en

³ Abriendo la puerta al camino de la igualdad y oportunidad, pág. 38.

⁴ Ibid págs. 15-22



1633. A principios del siglo XVIII, el médico John Hunter realiza un estudio base en la reeducación de los músculos para lograr la rehabilitación física. En Francia, Nicolás André publica en 1714 su libro “Ortopedia”, y en cuanto a la rehabilitación psiquiátrica a finales de este siglo, en 1781, Phillipe Pinel cura enfermos mentales por procedimientos psiquiátricos, brindándoles terapia ocupacional y recreativa. Posteriormente, con las consecuencias trágicas de las guerras, el número de personas con discapacidad aumenta en las naciones con pugna. De ahí las necesidades de crear instituciones propias para su rehabilitación.

A raíz de la Primera Guerra Mundial, en Estados Unidos de Norteamérica, la Soldier’s Rehabilitation Act (Ley de Rehabilitación de los Soldados) de 1918, proporcionaba un servicio de rehabilitación a los veteranos inhabilitados. La Federal Vocational Rehabilitation Act de 1920 proporcionaba fondos para los civiles con discapacidad.

En 1919 se creó la revista “Archives of Physical Medicine and Rehabilitation” siendo el organismo, de divulgación oficial del “American Congreso of Rehabilitation Medicine” formado en 1923, convirtiéndose en el primer texto general sobre rehabilitación. Métodos de tratamiento y minusvalía en general fueron escritos en 1914 por el Doctor Frank H. Krusen.

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



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

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

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

Otros instrumentos de Derechos Humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entraron en Vigor en 1966, establecieron más principios contra la discriminación. En conjunto constituyen el código internacional más completo de disposiciones legales vinculantes en el ámbito de los derechos humanos.

Estos dos convenios desarrollan y completan lo dispuesto en la Declaración Universal, y los tres instrumentos juntos conforman lo que ha venido a conocerse como la Carta Internacional de Derechos Humanos.



El movimiento de vida independiente se asienta en los conceptos de control del consumidor, autosuficiencia y derechos económicos. Rechaza la supremacía de los profesionales médicos para tomar decisiones y aboga por el derecho a la autodeterminación de las personas con discapacidades.

El primer centro para que las personas con discapacidad vivieran independientemente se abrió en Berkeley en 1971, con vistas a proveer apoyo, referencia de servicios, adiestramiento de defensa e información general.

A comienzos de la década de 1970, las personas con discapacidad gestionaron ante el Congreso de los Estados Unidos, para que se agregara a la legislación pendiente, provisiones sobre derechos civiles de las personas con discapacidad. En 1973 se aprobó una ley de Rehabilitación revisada. Su aspecto más importante es la Sección 504, un párrafo de una frase que prohíbe a todo programa o actividad que recibe asistencia financiera del gobierno de Estados Unidos discriminar contra individuos calificados que sufran discapacidades.

De manera paralela al movimiento de los derechos de las personas con discapacidad se adelantó una campaña para proveer el acceso de los niños y jóvenes discapacitados a los servicios educativos.

La Ley de Educación para Todos los Niños Discapacitados, aprobada en 1975, aseguró a esos estudiantes igual acceso a la educación pública. La legislación, cuyo nombre cambió a Ley de Educación para Minusválidos (IDEA) en 1990, estipula la educación pública gratuita y apropiada para cada niño minusválido, a ser suministrada en el ambiente menos restrictivo.

La IDEA promueve el concepto de la inclusión, al requerir que los estudiantes discapacitados sean educados en ambientes educativos generales, integrados con estudiantes sin discapacidades, en la mayor medida apropiada.



La Declaración de los Derechos del Retrasado Mental del 20 de Diciembre de 1971 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, proporcionó un marco para la protección de estos derechos mediante la adopción de medidas a nivel internacional preparando el terreno para la futura adopción de un conjunto completo de principios que finalmente fuesen dirigidos a integrar en la sociedad a las personas con discapacidad. El 16 de Diciembre de 1976 la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el año 1981 año Internacional de los Impedidos, y estableció que ese año se dedicase a integrar plenamente a las personas discapacitadas en la sociedad.

El Decenio de 1980

El Año Internacional de los Impedidos 1981, se celebró con numerosos programas, proyectos de investigación, innovaciones políticas y recomendaciones. Tuvieron lugar multitud de conferencias y simposios, entre ellos el Congreso Fundacional de la Organización Mundial de Personas con Discapacidad, celebrado en Singapur del 30 de Noviembre al 6 de Diciembre. El Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Año Internacional, establecido en 1977, recaudó unos 510,000 dólares en contribuciones de los Estados Miembros.

En 1982 se aprobó el Programa de Acción Mundial para los Impedidos. Este reestructuró la política en materia de discapacidad en torno a tres esferas diferentes: Prevención, Rehabilitación e Igualdad de Oportunidades.

“Seguimos teniendo necesidades, como la de una vivienda digna. Cuando consigamos esto, los vecinos verán lo independientes que somos, como nos ocupamos de nuestras casas, de nuestras mujeres, de nuestros hijos... como cumplimos con nuestras obligaciones como ciudadanos independientes...” Shahid Memon, miembro de la organización Asian Blind Union, del Pakistán.⁵

⁵ Abriendo la puerta al camino de la igualdad y oportunidad, pág. 18.



El tres de Diciembre de 1982 y el 22 de Noviembre de 1983 el Asamblea General abordó el tema de la aplicación del Programa de Acción mediante la adopción de un enfoque multisectorial y multidisciplinario. A grandes rasgos, esta requeriría la elaboración de estrategias a largo plazo integradas en políticas nacionales para el desarrollo socioeconómico, la prevención de la discapacidad, mediante el desarrollo y la utilización de la tecnología, y una legislación que pusiera fin a la discriminación en el acceso a las instalaciones, a la seguridad social a la educación y al empleo.

Periodo 1983 – 1992

En 1984, la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección de las Minorías nombró a Leonardo Despouy, de Argentina, Relator Espacial para estudiar la relación existente entre las violaciones a los derechos humanos y a las libertades fundamentales del ser humano y la discapacidad.

En Agosto de 1987, al cumplirse la mitad del Decenio de la Declaración de las Naciones Unidas, para las personas con Discapacidad, se llevó a cabo un examen del mismo, en donde expertos determinaron que el ritmo del progreso no llenaba las expectativas previstas. Se acordó que sería necesario desarrollar una campaña de información y evaluación amplia y bien coordinada, establecer una base de datos sobre discapacidad y crear programas de cooperación técnica.

El 16 de Diciembre de 1992, la Asamblea General de las Naciones Unidas, hizo un llamado a los Gobiernos para que el tres de Diciembre de cada año fuese el Día Internacional de los Impedidos. Asimismo resumió las metas de las Naciones Unidas en materia de discapacidad y pidió al Secretario General que pasase de la sensibilización a la acción, la que dotó a la Organización de una función de liderazgo catalizador que permitiría situar los temas relacionados con la discapacidad en los programas de las conferencias mundiales futuras.



En el mismo año, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas respaldó la proclamación del período comprendido entre 1993 y 2002 como el Decenio para los Impedidos de Asia y el Pacífico. Otros organismos han centrado su labor en las necesidades especiales de los niños con discapacidad.

Conforme al mandato de la Asamblea General de la Asamblea General de las Naciones Unidas, UNICEF, ACNUR y el Centro de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos realizaron un estudio conjunto sobre el impacto que ejercen los conflictos armados en los niños.

Según un informe del Departamento de Asuntos Humanitarios de la Secretaría de las Naciones Unidas, existen en el mundo 250,000 víctimas de minas antipersonal que necesitan prótesis, y la cifra aumenta a razón de 800 personas al mes. En la actualidad se siguen ejecutando programas de remoción de minas con la asistencia de la Dependencia de Remoción de Minas del Departamento de Asuntos Humanitarios.

Durante los últimos años, las Comisiones Regionales han emprendido una serie de proyectos de asistencia a las personas con discapacidad.

La Comisión Económica para Europa (CEPE), gracias a su proyecto sobre ingeniería de la rehabilitación, ha organizado seminarios en varios países para analizar el estado actual de los servicios de rehabilitación y de las ayudas técnicas, la movilidad de las personas con discapacidad y el mercado potencial de la rehabilitación en función de las necesidades de las personas con discapacidad.

La Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) creó un fondo fiduciario para promover el Decenio de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad en la región de Asia y el Pacífico (1993-2002).



La Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), trabaja en varios países que están aun recuperándose de conflictos armados y en otros que poseen muy pocos recursos y servicios para las personas con discapacidad.

El Fondo de Contribuciones Voluntarias de las Naciones Unidas para problemas de discapacidad ha financiado varios programas y proyectos para las personas con discapacidad en todo el mundo en colaboración con los Estados miembros del Programa Árabe de Golfo para las Organizaciones de Desarrollo de las Naciones Unidas. La Comisión Económica para África (CEPA) creó el Instituto Africano de Rehabilitación con asistencia de la Organización de la Unidad Africana. El Instituto fué concebido en 1980 durante la celebración de la Conferencia Regional Africana sobre el Año Internacional de los Impedidos, trabaja para conseguir el desarrollo de los programas regionales para la integración socioeconómica de los discapacitados en África.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe ha encaminado sus esfuerzos en la reconstrucción de las zonas que ha sido escenario de conflictos armados recientemente y en la eliminación de las restricciones financieras y de la imagen que las personas con discapacidad siguen teniendo en algunas culturas.

Uno de los principales objetivos de las Naciones Unidas sigue siendo mejorar la calidad de vida de todos los grupos desfavorecidos, entre los que se encuentran las personas con discapacidad. Una cuestión muy importante que esta aún por tratar es la del acceso de las personas con discapacidad a las nuevas tecnologías de la información a través del aprendizaje de la informática. La gran cantidad de recursos internacionales disponibles en Internet recuerda que una de las formas más eficaces de compartir el poder consiste en la unión de las más allá de las barreras culturales, geográficas y económicas.



En diciembre de 2,000 se crea en España, El Real Patronato sobre Discapacidad, que sucede al Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalías en el ejercicio de las funciones que éste venía desarrollando. Éste en la actualidad tiene como promover las aplicaciones de los ideales humanísticos, los conocimientos científicos y los desarrollos técnicos al perfeccionamiento de las acciones públicas y privadas sobre discapacidad en los campos de:

La prevención de deficiencias.

Las disciplinas y especialidades relacionadas con el diagnóstico, rehabilitación y la inserción social.

La equiparación de oportunidades.

La asistencia y la tutela.

El Centro Nacional de Investigación y Desarrollo para el Bienestar y la Salud (STAKES) publicó en Helsinki, Finlandia un manual en nombre de las Naciones Unidas. Se espera que la obra titulada “Disability Dimension in Development Action: Manual on Inclusive Planning” (La dimensión de la discapacidad en las medidas de desarrollo), sirva de ayuda a los planteamientos que trabajan para encontrar una forma eficaz de incorporar a las personas con discapacidad en el proceso a través de los nuevos conocimientos, las nuevas metodologías.

En Estados Unidos se encuentra el Centro para la Rehabilitación Internacional o, por sus siglas en inglés, CIR Center for International Rehabilitation (con sede en Chicago, Illinois.), y varios programas en países como Nicaragua, Honduras y Guatemala. Ésta es una cadena internacional de ayuda por parte de los individuos y organizaciones que desarrollan el potencial de las personas con discapacidad a través de la educación, innovación y ayuda. Según el informe anual de 2004, el 80% de los 24 países de América cuentan con algún tipo de ley específica de protección a la persona con discapacidad; a su vez indica que países



como Belice y Guyana no cuentan ni siquiera con una definición establecida de discapacidad.

Sin embargo, las leyes existentes son inadecuadas ya que, aún con ellas, se indica que hasta un 30% de los niños con discapacidad no reciben educación escolar, y un 70% de la población se encuentra desempleada o económicamente inactiva.

El mismo año publicó el documento denominado “International Disability Rights Monitoring: A Regional Report for The Americas”, (Monitoreo Internacional de los derechos de la discapacidad: Un reporte regional de América), con la finalidad de evaluar avances en distintos campos como empleo y educación, en donde calificó a Guatemala como uno de los países menos inclusivos y que, en materia de accesibilidad al transporte, no cuenta con las protecciones mínimas para las personas con discapacidad.⁶

También en Estados Unidos existe la organización denominada Access Exchange International (Intercambio Internacional de Acceso), cuya sede se encuentra en San Francisco, California. Su misión es proporcionar asesoría en el tema del transporte público con ejemplos de adecuadas formas de promover el acceso a la seguridad.

Así mismo organizaciones como el CONADI (Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad de Guatemala) han realizado aportes de Derechos de Personas con Discapacidad que van desde la presentación de propuestas a la Municipalidad Capitalina para inclusiones en los reglamentos de construcción, jornadas de sensibilización, hasta la participación en el Reglamento a la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad (Decreto 135-96), y el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH) quien

⁶ Monitoreo Internacional de los derechos de la discapacidad en las Americas



aportó recientemente una propuesta con el “Manual de Acceso de las Personas con Discapacidad al Medio Físico y a los medios de transporte”.

Evolución Histórica de los Modelos en que se Fundamenta la Discapacidad:

A través de los años, distintos modelos explicativos de la discapacidad han influido en la forma de actuar y de comprender la discapacidad por parte de las instituciones, la política y de la sociedad. A continuación se plantean los principales modelos.⁷

Modelo Social: Postula que la discapacidad no solo es consecuencia del déficit de funcionamiento de la persona, sino que en gran parte lo es por el entorno creado al hombre.

Evidencia la capacidad o incapacidad de la sociedad de solventar las necesidades derivadas del déficit de la persona. Propone cambios sociales a través de actitudes e ideología.

Modelo Social Renovador: Propone la necesidad de un enfoque que reconozca que las personas aplican sus propios significados a sus propias experiencias “minusválías”, los individuos pueden considerar que su “minusvalía” es positiva, neutra o negativa, variando según la época y las circunstancias”

Modelo Universal: Dirige su atención a toda la población y no sólo a personas o grupos específicos. Manifiesta que el ser humano es limitado o relativamente incapaz, ya que no todos poseen todas las habilidades de enfrentarse a las variadas y cambiantes demandas sociales y del entorno.

⁷ Abriendo la puerta al camino de la igualdad y la oportunidad. Pág. 22



Modelo Bio-Psicosocial: Argumenta que los modelos por si solos no resuelven toda la problemática referente a ésta realidad, por lo que los percibe más como modelos excluyentes y antagónicos uno con el otro, como modelos concluyentes y complementarios.

1.3. Las Personas con Discapacidad Dentro del Contexto Nacional

En Guatemala la amenaza de padecer alguna discapacidad es más generalizada de lo que aparenta. Del total de personas con discapacidad, únicamente el 27% la padece por causas congénitas o sea que el 73% de las personas con discapacidad la adquirieron en el curso de sus vidas. Esa realidad nos pone a todas y todos como potenciales candidatos a padecer en el futuro de alguna discapacidad. Las causas mayoritarias que identifica el Instituto Nacional de Estadística, INE, son: por enfermedad 34% y por accidente 29%. En esta encuesta no se midió el impacto que tiene la delincuencia y la ola de violencia que azota al país para la generación de alguna discapacidad.⁸

En otras palabras, 63% de las causas de la discapacidad podrían evitarse con acciones preventivas tanto desde perspectiva médica como a través de acciones que mejoren la convivencia ciudadana. El acceso a la atención especializada en salud, según los datos de la ENDIS, refleja esta situación el 57% de las personas con discapacidad ha recibido atención especializada, al menos una vez en su vida, pero el 78% no la recibido actualmente. Las causas principales son la falta de dinero, el desconocimiento de la existencia de los servicios o inexistencia de estos en la localidad, y la falta de motivación personal o de apoyo de la familia.⁹

⁸ Encuesta nacional de discapacidad ENDIS. 2005 INE. Guatemala

⁹ **Ibid.**



El Ministerio de Salud está impulsando la organización comunitaria con el propósito de hacer efectiva la estrategia de rehabilitación basada en la comunidad, (RBC), como parte de la formación de un modelo de atención a la discapacidad en el área rural. Ésta es una política saludable.

Pese a los avances registrados en los últimos años en cuanto a la cobertura de servicios de salud pública, la atención continúa siendo precaria y la mayoría de muertes que ocurren en el país se deben a enfermedades respiratorias o intestinales, agravadas por la desnutrición.

Según la Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil, efectuada en 2002, de cada mil niños menores de cinco años, mueren 53, en la mayoría de casos por enfermedades prevenibles y curables, originadas por la deficiente dotación de agua potable y saneamiento básico. También indica que las áreas más afectadas son las habitadas por población indígena en los Departamentos de Retalhuleu, Totonicapán, Escuintla, Sololá y Quetzaltenango.¹⁰

El sistema nacional de salud pública y privada eventualmente impulsa acciones con el propósito de prevenir deficiencias y discapacidades. Se desconoce si existen programas de información y prevención a padres con discapacidad congénita, para evitar la procreación de más niñas y niños con discapacidad por esta causa.

Aunque la discapacidad está contemplada en la legislación nacional, obligando al Estado a mejorar su calidad de vida, la normativa resulta inoperante al no haberse concretado en políticas sociales y sectoriales.

¹⁰ Encuesta nacional de discapacidad ENDIS. 2005 INE. Guatemala



Esto se refleja en la escasez y concentración de los servicios especializados, situación que se ve agravada por las continuas y crecientes condiciones de pobreza en el país, que también repercuten en la calida de vida de las personas con discapacidad: Inadecuada nutrición, imposibilidad de acceder a un servicio médico constante especializado, carencia de instrumental técnico, escaso conocimiento para el buen manejo de la discapacidad, entre otros efectos.

Además tienen que enfrentarse a las barreras arquitectónicas, legales, de actitud y comunicación. Particularmente se ven afectadas las que viven en las áreas rurales, alejadas de los servicios especializados y de rehabilitación, los cuales se han concentrado en las zonas urbanas.

Por la falta de apoyo económico, oportunidades de trabajo, capacitación y educación, las personas con discapacidad se convierten en una carga para sus familias, por lo que en muchos casos terminan siendo abandonadas, maltratadas y explotadas, tanto por sus parientes cercanos, como por gente que suele aprovecharse de su discapacidad.

Como efecto de lo anterior, las personas con discapacidad tienen bajo nivel educativo: 50.3% del total del sector es analfabeta, 5 de cada 10 no tiene ningún nivel educativo, apenas 4 de cada 10 han cursado algún grado de educación primaria. En cuanto a la educación secundaria y superior la relación es de 1 de cada 10.¹¹

Es importante señalar que de acuerdo a los hallazgos de la Encuesta Nacional de Discapacidad, ENDIS 2005, el tema de alfabetización, formación o instrucción es una prioridad urgente de atender, ya que ello posibilitaría que las

¹¹Encuesta nacional de discapacidad ENDIS. 2005 INE. Guatemala



personas con discapacidad tengan a mediano y largo plazo un mayor nivel de competitividad y por ende, mejores posibilidades de acceso al empleo o actividades generadoras de ingresos, especialmente la población joven y adulta joven.

En el ramo de la educación especializada, el sector público tiene poca cobertura cuantitativa y cualitativa. Sin embargo, aunque pocos y más centralizados en la Capital, hay esfuerzos por desarrollar experiencias de educación especial. Por ejemplo: Programa de Asesoría Psicológica a Maestros (1981), Dirección de Bienestar Estudiantil y Educación Especial (acuerdo gubernativo 156-85); Programa de Aulas Integradas, PAIME; Programa de Aulas Recurso, PARME; Programa de Escuelas para Padres, Programa Correctivo (de orientación Psicopedagógica) y el Programa de Terapia del Lenguaje.

El Ministerio de Educación, MINEDUC, cuenta con coordinaciones de educación especial en todos los departamentos del país.

La Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República, a través del Centro de Educación Especial, Alida España de Arana, presta los servicios de educación especial para niños y niñas con discapacidad intelectual.

Existe documentos que contienen lineamientos políticos del sector de Educación en los que se hace referencia a las personas con discapacidad como lo son: Matriz de la política Social y de Desarrollo, Guate Solidaria, Eduquemos a la Niña, Primaria Completa, Reforma Educativa en el Aula, La Escuela es de la Comunidad, Educación en un Mundo Competitivo, Orgulloso de ser guatemalteco y la política de Educación Inclusiva para la Población con necesidades educativas



especiales, con o sin discapacidad; política Normativa de Acceso a la Educación para la Población con Necesidades Educativas Especiales.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, USAC a través de sus estudiantes de Psicología y de la Carrera Técnica de Educación Especial, presta servicio a niños y niñas con problemas de aprendizaje en las siguientes instituciones: Escuela Nacional José Farfán, Escuela Nacional Panamericana, Escuela Particular Fe y Alegría, Escuela Nacional Muñoz Meany, Hospital General de Amatitlán, Centro de Salud de Amatitlán, Colegio Paraíso Infantil. La escuela de Ciencias Psicológicas cuenta con el Centro de Servicios Psicológicos, orientada Específicamente hacia la realización de actividades de servicio, docencia e investigación en el campo psicopedagógico. Además atiende a niños y niñas con problemas de aprendizaje escolar y deficiencia mental.¹²

La Universidad Rafael Landívar, URL, atiende casos de Problemas en el Aprendizaje Infantil a través de: Instituto de Psicología, 12 Escuelas de Nivel Primario y 6 Escuelas Nacionales de Nivel Pre-primario.¹³

La Universidad del Valle de Guatemala cuenta con un Profesorado en Educación Especial, y las carreras Técnico en Problemas de Aprendizaje y Técnico en Problemas Auditivos, lo cual ha venido a solventar, en alguna medida, la escasez de maestros y profesionales guatemaltecos especializados en problemas de aprendizaje. Sin embargo, estas carreras se imparten únicamente en el campus central.

También existen esfuerzos del sector privado en la educación especial: Fundación pro Bienestar del Minusválido, FUNDABIEM, el Instituto Neurológico de Guatemala, el Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, la Fundación

¹² Ruiz Olga, Informe final sobre sectores educación, cultura, recreación y deporte, CONADI 2005

¹³ **Ibid**



Educativa del Sur y el Colegio Kipling. Destacan también los esfuerzos de instancias no gubernamentales hacia el interior de la República, como los que realizan, ASCATED, FEDEPAGUA y otras Organizaciones no Gubernamentales.¹⁴

Cabe destacar que la mayoría de centros y escuelas de educación especial, han surgido por iniciativa de padres y madres de familia que han sufrido el rechazo y la no admisión de sus hijas e hijos en el sistema educativo regular público y privado. En Cobán, Alta Verapaz, la Escuela de Educación Especial y Centro de Rehabilitación Integral, EDECRI, es pionero desde 1984, en la atención a personas con discapacidad.

En el tema de Cultura, Recreación y Deporte, la investigación realizada en el Ministerio respectivo, Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, Comité Olímpico Guatemalteco y otras instancias públicas y privadas dedicadas a esta materia no existen programas específicos para personas con discapacidad asumiendo que estos están incluidos dentro de planes, programas y proyectos institucionales.

Respecto al tema laboral, no se ha abordado con suficiente interés y seriedad cual sería el impacto del Tratado de Libre Comercio, en cuanto a los empleos que surjan, aquellos que irán desapareciendo progresivamente y sobre que tipo de técnicos profesionales hay que preparar y capacitar para tener oportunidades de competir dentro del nuevo mercado laboral.

Los resultados de la encuesta realizada por ASIES durante los meses de septiembre y octubre del año 2005, al sector empresarial de los principales municipios del departamento de Guatemala indican que, dentro del total de empleo generado por las empresas entrevistadas, 43% corresponde a trabajadores

¹⁴ Ruiz Olga, Informe final sobre sectores educación, cultura, recreación y deporte, CONADI 2005



calificados, 21% a los trabajadores de apoyo y 14% de las plazas son ocupadas por trabajadores no calificados. Una menor proporción está ocupada por personal de dirección y técnicos medios (8% para ambos), y por último, los puestos para profesionales superiores 5%.¹⁵

Si se considera que las plazas para trabajadores no calificados en los sectores de industria, comercio y servicios de la Región Metropolitana representan el 14% de la demanda laboral y asumiendo que esas plazas pudieran ser ocupadas por personas analfabetas, se encontraría una demanda potencial para el 12% de personas con discapacidad que habitan dicha región (23.3% de personas con discapacidad x 50.3% de analfabetismo). Sin embargo, según la encuesta laboral, los trabajadores no calificados son contratados para desempeñarse principalmente como bodegueros y encargados de limpieza de oficinas, lavadores de platos y conserjes. Por lo mismo, las personas analfabetas con discapacidad tendrían que competir con las analfabetas sin discapacidad y con las de baja escolaridad con o sin discapacidad. Lo anterior coloca a las personas analfabetas con discapacidad, en una clara desventaja para acceder a un empleo que requiera trabajadores no calificados.¹⁶

Según la misma fuente, en la medida que se avanza de la industria a los servicios, los trabajadores no calificados y calificados van dejando espacio al personal de apoyo y a los profesionales (tanto técnicos como superiores), fenómeno normal ante la terciarización de actividades. Esto restringe aún más el acceso que las personas analfabetas con discapacidad podrían tener a un empleo.

¹⁵ ASIES-CONADI, Informe del Estudio de las Características de la Demanda Laboral. Diciembre de 2005.

¹⁶ **Ibid.**



En términos de edad, predominan los empleados comprendidos entre 25 y 34 años de edad, seguido por los menores de 25 años y aquellos con edades entre 35 y 44 años, y finalmente los mayores de 45 años.¹⁷

Los resultados del estudio, por ocupaciones, refleja que los técnicos, profesionales medios y los trabajadores no calificados contratados en los últimos tiempos por las empresas entrevistadas, tienen en promedio 26 años, mientras que en el personal de apoyo es de 24.¹⁸

Al desagregar los resultados por sexo, se percibe que los trabajadores recientemente contratados son principalmente hombres (65%) y en menor medida mujeres (35%).

La contratación de hombres es significativamente mayoritaria para las categorías de los trabajadores calificados (ocho de cada diez contratados), no calificados (ocho de cada diez) y personal de dirección (tres de cada diez). Si bien, la proporción de hombres es mayor a la de mujeres, entre los empleados recientemente contratados para desempeñarse como profesionales superiores y medios, la participación es mas equilibrada: 53% de hombres y 47% de mujeres, respectivamente. Por su parte, la contratación de personal de apoyo está fuertemente sesgada hacia la selección de mujeres: siete de cada diez.

En cuanto al salario para los trabajadores no calificados, ocho de cada diez empresas estaría ofreciendo por esta ocupación, un ingreso entre Q. 1,000.00 y Q. 2,000.00 mensuales.

¹⁷ ASIES-CONADI, Informe del Estudio de las Características de la Demanda Laboral. Diciembre de 2005

¹⁸ **Ibid**



El 16% de las empresas entrevistadas afirmó que actualmente trabajaba en la empresa al menos una persona con discapacidad. Sin embargo, la participación de estas personas con relación al total de personas empleadas, representa solamente el 0.4%.

Los resultados indican que las discapacidades físicas (62%) son las más frecuentes dentro de los trabajadores con alguna discapacidad, seguido por aquellos con discapacidades sensoriales (29%). De las personas con discapacidad que trabajan, 45.7% lo hacen por cuenta propia:

42.8% son asalariados y 11.4% no reciben remuneración, 3 de cada 10, que trabajan por cuenta propia alcanzan ingresos hasta Q. 200.00 mensuales, mientras 3 de cada 10 de los asalariados reciben entre Q. 301.00 a Q. 600.00 mensuales. 98% de las personas con discapacidad no reciben capacitación para el trabajo.

Aunque existe el Código de Trabajo, La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad y el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de los Acuerdos de Paz, no existen políticas de capacitación, formación y promoción para el trabajo de las personas con discapacidad. La normativa específica también carece de artículos que protejan y promuevan el derecho laboral de este sector de la población.

La labor y estrategia de las organizaciones privadas y de la sociedad civil tampoco han repercutido suficientemente en mejorar la situación ocupacional y laboral de las personas con discapacidad. Otro aspecto importante es que nuestra sociedad en general, pero los empleadores en particular, desconocen las técnicas y tecnologías adaptativas que posibilitarían que una persona con discapacidad se desempeñe en un puesto en similitud de condiciones que el resto de trabajadores, lo que limita más las oportunidades.



La accesibilidad de las personas con discapacidad al trabajo y otras actividades económicas, políticas y sociales es limitada también por los obstáculos que encuentran en el contexto físico. Estas barreras impiden su accesibilidad también al mundo de la educación, la cultura y la vida social en general, creando verdaderas situaciones de “Discapacidad Social”.

La movilidad es esencial para que toda persona pueda realizar sus actividades diarias. En ocasiones, las personas pueden desplazarse de un sitio a otro por sí mismas. En otras, es necesario recurrir a un medio de transporte para las distancias. La pregunta es : ¿Pueden hacerlo todos los ciudadanos?

La respuesta es: Salta a la vista que no.

Se está muy lejos de vivir en ciudades o comunidades adaptadas a las necesidades de todos. Una ciudad accesible es aquella en la que sus habitantes pueden desplazarse cómodamente por las calles, con independencia, seguridad y confort aunque tengan disminuidas sus facultades físicas y-o sensoriales de forma temporal o permanente.

1.3.1. Las Personas con Discapacidad, sus Familias y sus Organizaciones

La condición de discapacidad y, en algunos casos, las deficiencias que se han dado en los procesos de habilitación y rehabilitación, han creado temores e inseguridad en las personas que la poseen. Esto ha sido reforzado tanto por la familia como por la sociedad. El resultado es una persona con baja autoestima que no se siente segura ni capaz de valerse por sí misma.



La baja autoestima, el abandono, la explotación de la propia condición de discapacidad, o de la persona, por parte de familiares quienes les cuidan, es un fenómeno creciente, y aunque no hay registro estadístico de cómo este ha evolucionado, su magnitud puede percibirse a través de la presencia de personas con discapacidad en las más concurridas calles y avenidas de las principales ciudades de nuestro país, apelando a la caridad pública. Se observa a muchas personas con discapacidad, de todas las edades, que se dedican a la venta de dulces y productos de bajo precio para subsistir. Hay quienes prefieren la mendicidad que ocasionalmente, le significa un mayor ingreso económico.

La visión que, en su mayoría, tienen las personas con discapacidad y sus familias sobre el gobierno; las instituciones privadas y de la sociedad civil que les brindan atención de cualquier índole, responde al esquema paternalista y asistencialista que aun prevalece: son estas quienes tienen la obligación de proveerles de la atención, apoyos y sostenimiento que requieren, con el mínimo esfuerzo por parte de ellas.

A partir de la creación del Consejo Nacional Para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONAD) en 1997 y en coordinación con el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos, CALDH, se promueve la organización de y para personas con discapacidad en el interior del país y el fortalecimiento de algunas ya existentes. De hecho lo que existía eran grupos incipientes o filiales de organizaciones centralizadas en la Capital, como en el caso de las organizaciones de ciegos. En Zacapa y Quetzaltenango surgen las primeras. Posteriormente los excombatientes del conflicto armado, tanto de la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) como del Ejército, crean movimientos fuertes y beligerantes en la Ciudad Capital y en el interior del país. En el Municipio de Nebaj, Departamento del Quiché, surgen inicialmente dos. Sin embargo, estos esfuerzos



reprodujeron, sin intención, la visión paternalista y asistencialista que prevalece hasta nuestros días en tales organizaciones.

Las acciones de consolidación, legalización y fortalecimiento que se implementaron hacia estas nuevas organizaciones de personas con discapacidad y las ya existentes, encontraron su principal valladar en los altos índices de analfabetismo y los escasos niveles de formación e instrucción de sus integrantes, lo que propició la concepción asistencialista para el CONADI, en lugar de fomentar la autogestión y sostenibilidad de las organizaciones. Por falta de visión, algunas duplican esfuerzos y compiten entre sí por los mismos servicios y usuarios.

En general, las organizaciones de personas con discapacidad, a no ser aquellas que se han formado con un fin específico, no han logrado clarificar la razón de su quehacer. Algunas de ellas enfocan sus energías a defender y promover los derechos de sus afiliados, sin conocer del todo.

Otras promueven la alfabetización y el mejoramiento de la calidad educativa, a través de programas alternativos de primaria acelerada para adultos, con una visión de corto plazo. De todas, solamente hay una que a través de su propia cooperativa de ahorro y crédito, impulsa el acceso al crédito para actividades generadoras de ingreso, vivienda y otros.

Existe la tendencia de algunos dirigentes por monopolizar su participación en espacios nacionales e internacionales, sin que esto repercuta en beneficio la organización que representan.



1.4. Clases de Discapacidad

- a) Discapacidad Física
- b) Discapacidad Mental o Sensorial
- c) Discapacidad Congénita o Adquirida

1.4.1 Discapacidad Física

La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.¹⁹

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del ser humano o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes. Según la causa de la discapacidad física, la parte neurológica también puede verse afectada; en estos casos, decimos que hay una deficiencia neuro-motora. Algunas personas podrán tener dificultades para hablar, para andar, para ver, para usar las manos u otras partes del cuerpo, o para controlar sus movimientos. Al intentar definir cualquier tipo de discapacidad, es necesario enfocarse también en las aptitudes que esta persona posee, en vez de enfatizar solamente lo que ella no puede hacer o tiene dificultad de hacer sola.

1.4.2. Discapacidad Mental o Sensorial

Según la definición adoptada por la Asociación Americana de Discapacidad Mental AAMR (American Association of Mental Retardation - Asociación Americana de Discapacidad Mental), la discapacidad mental es una "función

¹⁹ <http://www.tele-centros.org/discapacitados/secas>



intelectual significativamente por debajo del promedio, que coexiste con limitaciones relativas a dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, auto-cuidado, habilidades sociales, participación familiar y comunitaria, autonomía, salud y seguridad, funcionalidad académica, de ocio y trabajo. Se manifiesta antes de los dieciocho años de edad."²⁰

A pesar de los avances recientes de la medicina, muchas veces no es posible, todavía, establecer con claridad la causa de la discapacidad mental de una persona, pero se pueden señalar tres tipos de factores:

- prenatales (que inciden desde la concepción del ser humano hasta el inicio del trabajo de parto)
- peri natales (que actúan desde el inicio del trabajo de parto hasta el treintavo día de vida del bebé)
- pos-natales (que actúan desde el treintavo día de vida del bebé hasta el final de la adolescencia)

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

Entre los factores peri natales de la discapacidad mental se cuentan los traumas de parto, la oxigenación cerebral insuficiente, la condición de prematuro y la incompatibilidad sanguínea entre madre e hijo debido a la presencia del factor RH en solamente uno de los padres.

²⁰ <http://www.tele-centros.org/discapacitados/secao>



Desnutrición, deshidratación grave, carencia de estimulación global e infecciones como las meningo-encefalitis y el sarampión están entre las causas posnatales de esa discapacidad. Otros factores son el envenenamiento por productos químicos con plomo y mercurio y la neurocisticercosis (cuando la larva de la taenia solium, popularmente denominada solitaria, se hospeda en el cerebro).²¹

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

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

Es importante destacar que, en un promedio, de un 20% a un 30% de los discapacitados mentales presentan asociación con algún tipo de enfermedad mental, como el síndrome del pánico, la depresión y la esquizofrenia. Esas enfermedades perjudican, primariamente, otras áreas del cerebro que son la de la inteligencia, como, por ejemplo, la de la capacidad de concentración y la del humor.²²

²¹ [http:// www.tele-centros.org/discapitados/secao](http://www.tele-centros.org/discapitados/secao)

²² [http:// www.tele-centros.org/discapitados/secao](http://www.tele-centros.org/discapitados/secao)



1.4.3 Discapacidad Congénita o Adquirida

Se refiere aquella discapacidad producto de enfermedades o lesiones que se desarrollan después del nacimiento.²³

1.5 Rehabilitación

1.5.1 Definición de Rehabilitación

La Rehabilitación es un proceso de duración limitada encaminado a lograr que las personas con deficiencias alcancen el estado funcional óptimo desde el punto de vista mental, físico y/o social, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida.²⁴

1.5.2 Rehabilitación Social o Psicosocial

Se trata de un proceso mediante el cual las personas con alguna discapacidad hacen su ingreso o reingreso a la vida en la comunidad, realizando los ajustes necesarios para adecuarse a su propia situación, enfrentar las contradicciones que ésta les produce, y posteriormente asumir y desempeñar funciones en la vida familiar y comunal, contando la aceptación objetiva de quienes las rodean.²⁵

1.5.3 Rehabilitación Basada en la Comunidad

Es la suma de procesos y resultados que, fundamentalmente apoyados por las organizaciones de base de la comunidad, logra incluir a la propia persona con

²³ **Ibid**

²⁴ <http://www.conadi.org.gt>

²⁵ <http://www.conadi.org.gt>



discapacidad y sus familias en la búsqueda de las soluciones más apropiadas, como el empleo de tecnologías sencillas y accesibles, y haciendo uso racional de los recursos físicos, técnicos, económicos y humanos disponibles para lograr su integración.

1.5.4 Rehabilitación Educativa

Es el proceso continuo y coordinado de adaptación o readaptación a la vida funcional, mediante la aplicación de recursos médicos y técnicas educacionales, de una persona con discapacidad intelectual adquirida en su vida adulta. Como accedente cerebro vascular, trauma craneoencefálico, y otros, o por desórdenes metabólicos en la infancia.²⁶

1.5.5. Rehabilitación Funcional

Es el proceso de restauración de una o varias funciones de la persona, a pesar de sus deficiencias o discapacidades.²⁷

La rehabilitación funcional comprende:

Rehabilitación Física.

Rehabilitación Psicológica.

Rehabilitación Sensorial.

Rehabilitación Educativa.

Los dos primeros también se conocen como Rehabilitación Médica.

²⁶ **Ibid**

²⁷ <http://www.conadi.org.gt>



1.5.6. Rehabilitación Integral

Es el proceso por el cual la persona con discapacidad logra mayor compensación posible de las desventajas de toda naturaleza que puede tener como consecuencia de una deficiencia o discapacidad para el desempeño de roles que les son propios por su edad, sexo y condiciones socioculturales.²⁸

Este tiene como objetivo la integración social de la persona con discapacidad y comprende las siguientes áreas:

- Rehabilitación Preventiva.
- Detección y Diagnóstico.
- Rehabilitación Funcional.
- Rehabilitación Profesional.
- Rehabilitación Social.

1.5.7. Rehabilitación Profesional

Proceso por el cual la persona logra compensar el mayor grado posible las desventajas originales por una deficiencia o discapacidad, que afecten su desempeño laboral, dificultándose o impidiendo su integración sociolaboral mediante la consecución, el mantenimiento y la promoción de una actividad productiva.²⁹

²⁸ **Ibid**

²⁹ <http://www.conadi.org.gt>



1.6. Historia del movimiento de los Derechos de los Discapacitados

La historia del movimiento de los derechos de los discapacitados, es relativamente nueva. Aunque las personas con discapacidades siempre han pertenecido a la mayoría de las comunidades, sólo en la memoria reciente han comenzado a reconocerse como un grupo social cohesivo.

Históricamente, la condición de discapacidad en cualquier sociedad ha sido vista como algo trágico. En las épocas preindustriales, cuando las personas con discapacidades eran con frecuencia incapaces de sostenerse a ellas mismas o a sus familias, se las consideraba como dependientes sociales, objetos de piedad o receptoras de caridad.

En los primeros años de Estados Unidos, la sociedad asumió una actitud paternalista con respecto a los minusválidos, internándolos con frecuencia en asilos especiales u hospitales. A los discapacitados se los consideraba pacientes o clientes que necesitaban cura. En esas instituciones, los profesionales médicos y a los trabajadores sociales eran las personas que tomaban primordialmente las decisiones, en lugar de los propios minusválidos.

Como resultado, los discapacitados estaban excluidos de la sociedad en general.

Aunque la presunción era que las personas con discapacidades necesitaban rehabilitarse de sus "problemas", grandes cantidades de ellas sufrían condiciones para las cuales no había curas conocidas en esa época. De manera que la sociedad no daba lugar a la integración, perpetuando por lo tanto los mitos de desigualdad.



Sin embargo, en la primera mitad del siglo XX, la participación de Estados Unidos en dos guerras mundiales tuvo un efecto profundo en la manera en que la sociedad en general consideraba y trataba a la gente con discapacidades. Al regresar al hogar miles de soldados con discapacidades, la sociedad tomó medidas para que pudieran reingresar en la fuerza laboral. Las primeras leyes de rehabilitación vocacional fueron aprobadas por el Congreso de Estados Unidos en la década de 1920 para proveer servicios a los veteranos de la Primera Guerra Mundial que quedaron discapacitados. Los mayores cambios, sin embargo, vinieron en medio de los movimientos por los derechos civiles de la década de 1960. A medida que los negros, las mujeres y otras minorías sociales adquirían conciencia política, también lo hicieron los minusválidos.³⁰

Con el surgimiento y éxito del movimiento para vivir independientemente, la gente discapacitada comenzó a agruparse en defensa de sus derechos civiles. A comienzos de la década de 1970, gestionaron ante el Congreso para que se

agregara a la legislación pendiente provisiones sobre derechos civiles de los minusválidos. En 1973 se aprobó una ley de rehabilitación revisada.

A pesar de existir leyes, la gente discapacitada no adquirió derechos civiles amplios hasta la sanción de la Ley de Norteamericanos Minusválidos o Acta de Americanos con Discapacidades (ADA) en 1990. Modelada siguiendo la Ley de los Derechos Civiles de 1964, esta ley histórica del gobierno de Estados Unidos contra la discriminación asegura a los minusválidos igual acceso a las oportunidades de empleo y a las instalaciones públicas. La ADA garantiza que ninguna persona discapacitada pueda ser excluida, segregada o de otra manera tratada diferente a las personas con capacidad plena. Con esta ley, el Congreso identificó como una meta nacional la plena participación, inclusión e integración de los minusválidos en la sociedad.

³⁰ <http://usinfo.state.gov/journals>



Sin embargo, pesar del mayor acceso a las oportunidades de empleo y a los servicios públicos, la discriminación persiste, con obstáculos a la plena participación en viviendas, transporte, educación y acceso a las instalaciones públicas.

Muchos de esos obstáculos son resultado de ignorancia o de falta de conciencia pública. Esto ha conducido al movimiento de cultura de los minusválidos.

Los cambios legislativos representaron la primera fase de la búsqueda de los derechos de los minusválidos. La segunda es lo que el experto en discapacidad, doctor Paul Longmore, llama "una búsqueda de identidad colectiva", una exploración de lo que significa sufrir una discapacidad en la sociedad de hoy. La cultura de la discapacidad va dirigida a fomentar el orgullo en la minusvalía de una persona, mediante la creación de imágenes propias positivas y la construcción de una sociedad que no solamente acepta la diversidad sino que también la celebra. Requiere la recolección de historia y el establecimiento de estudios académicos sobre la discapacidad, y el apoyo a las expresiones artísticas de la experiencia de la minusvalía por medio de la poesía, artes, música y baile. "Gradualmente, los minusválidos van encontrando su historia y su legado cultural", dice Carol Gill, psicóloga que ha estudiado la cultura de la discapacidad durante mucho tiempo. "Buscan el apoyo y la validación de la comunidad la familia de las otras personas discapacitadas". Sociedad y valores estadounidenses Publicación Electrónica de USIS, Vol. 4, No. 1, enero de 1999 Antecedentes históricos del trabajo femenino.³¹

³¹<http://usinfo.state.gov/journals>



1.7. Situación de los trabajadores discapacitados en Guatemala

Algunos de los principales obstáculos para el cumplimiento y desarrollo del Estado de Derecho, de los derechos humanos de la población en general y de los discapacitados en particular, tienen su origen en el desarrollo histórico de la formación social guatemalteca.

Guatemala se caracteriza por ser pluricultural, multiétnica y plurilingüe, pero la sociedad es muy estratificada, desarticulada y no equitativa.

El acceso a la educación, salud, vivienda, trabajo digno y desarrollo integral está muy concentrado, prevaleciendo un enfoque andrónico que permea la visión de autoridades locales, los empleadores, los tribunales de justicia laboral, organizaciones de desarrollo, entidades de cooperación. Esto se ha puesto de manifiesto en los informes de desarrollo con perspectiva de género de Naciones Unidas.

Aunque se cuenta con instrumentos legales a nivel nacional e internacional que amparan a las personas discapacitadas en la defensa y acceso a sus derechos humanos universales, en la práctica cotidiana y consuetudinaria de una sociedad conservadora la justicia se desvanece cuando la discriminación, exclusión y represión implantada en Guatemala cuyas secuelas han anulado la identidad y autoestima de los trabajadores discapacitados, impiden un ejercicio democrático y ciudadano de las mismas, en donde su trabajo sea cual sea su naturaleza, les dignifique como personas que aportan a la economía del país. Un mínimo de porcentaje de la población accede a la educación universitaria sin embargo la escasa oportunidad de fuentes de trabajo no les permite ejercer una profesión.



Algunos discapacitados profesionales se ubican con contratos por servicios profesionales sin prestaciones ni beneficios que el Código de Trabajo establece, y quienes acceden a contratos temporales que no garantizan estabilidad y menos una jubilación digna. De manera que tanto los obreros como profesionales discapacitados se encuentran en una situación laboral de alto riesgo, por la vulnerabilidad social, salubre, económica y política.

El seguro social, la recreación, jubilación derecho de organización está garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala y Código de Trabajo y constituyen logros de la clase trabajadora desde la época revolucionaria de 1944 a 1954, a pesar de ello sigue existiendo incumplimiento de estas normas.

La corriente neoliberal ha calificado en diversas ocasiones a estas leyes, como proteccionistas y desestimuladoras de la inversión extranjera, por ello se han dado muchas violaciones laborales y entre las principales razones se encuentran: a) la falta de conocimiento por parte de las personas discapacitadas de sus derechos laborales; b) falta de organización; c) la necesidad de contar con un ingreso digno, y d) falta de conciencia de los patronos que por años están acostumbrados a discriminar y excluir a las personas con discapacidad del acceso al campo laboral. Situación que se agrava con la burocracia institucional en: la Inspección General y Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

1.8. Principales áreas donde se manifiesta la exclusión social

De conformidad con el informe Nacional de Desarrollo Humano 2000, “Guatemala, la fuerza incluyente del Desarrollo Humano”, planteo tres áreas básicas donde se han producido históricamente las exclusiones sociales en el país:



El ejercicio de la ciudadanía y los derechos, acceso a recursos, bienes y servicios y el sentido de pertenencia efectiva a redes y tejidos sociales.³²

El mercado laboral es uno de los escenarios donde se puede observar con nitidez estas tres expresiones excluyentes, porque representa una de las principales instancias de articulación entre economía y sociedad, según lo propone Pérez Sainz autor de la obra Exclusión del mercado laboral en Guatemala, quien determina tres principales categorías de exclusión.

- Exclusión explícita: desempleo abierto, empleo a tiempo parcial o subempleo visible y empleo desalentado.
- Asalarización: inclusión laboral deficiente expresadas en remuneración insuficiente ausencia de regulación de la relación laboral, inestabilidad ocupacional, prolongación de la jornada laboral, o necesidad de insertarse en una dinámica multiocupacional. Las personas tienen ingresos que apenas les sirve para superar la línea de la pobreza.
- Autogeneración de empleo: dinámicas de mera subsistencia con posibilidades muy escasas de acumulación y crecimiento. Es el caso de la mayoría de actividades campesinas y de la llamada “economía informal”.

Dos tercios del total de la fuerza de trabajo guatemalteca está afectada por algún tipo de exclusión laboral, considerando a quienes caen en la categoría de autoempleo y asalarización.

³² <http://www.desarrollohumano.ort.gt>



La tasa de subempleo del sector público es similar al promedio, de los otros segmentos del mercado laboral; es decir, un 18% del total de la población empleada. Este detalle se explica en el hecho de que por lo menos cuatro de cada 10 trabajadores de la educación se ven afectados por algún tipo de subempleo.³³

Dicho estudio señala que en cuanto a los segmentos poblacionales, los grupos más vulnerables los conforman: jóvenes e indígenas, con la característica que los niveles de exclusión disminuyen con el paso de la edad, mientras que en los demás grupos se acentúa.”

1.9. Los trabajadores discapacitados físicos y el Tratado de Libre Comercio

Un Tratado de Libre Comercio se da cuando dos o más países forman un área de libre comercio, con el propósito de eliminar los gravámenes de importación y todas las restricciones cuantitativas al comercio mutuo. Es un acuerdo preferencial que rige el intercambio comercial de bienes, servicios e inversión, siendo su objetivo: El comercio de bienes, servicios e inversiones.

El Tratado de Libre Comercio se encuentra vigente, sin embargo existe suma preocupación, dadas las condiciones de desigualdad entre las Naciones Centroamericanas y los Estados Unidos de Norteamérica, basándose esencialmente en las desigualdades en: producción, ingresos, pobreza, educación, salud y niveles técnicos.

Lo que afecta principalmente a la clase trabajadora que avizora a futuro inmediato más sobre explotación de la mano de obra como principal categoría de competitividad; a futuro mediano una oleada de desempleo masivo, ya que gran cantidad de productos locales tienen pocas posibilidades de competir con las grandes empresas estadounidenses, provocando una reacción en cadena de

³³ <http://www.desarrollohumano.ort.gt>



cierre de empleos locales.

Los trabajadores discapacitados físicos manifiestan muchas dudas y temores en torno al Tratado de Libre Comercio, debido a que no se perfila ninguna ventaja para este sector de la población con la entrada en vigencia del mismo.

Aparentemente habría más fuentes de trabajo, pero bajo el argumento de la competitividad se le estaría vedando el acceso a los trabajadores discapacitados de formar parte de las fuerzas productivas del país.

Otro punto es el tema de medio ambiente, ya que preocupa por el riesgo que corre la soberanía alimentaria con la normativa impositiva del derecho de propiedad sobre semillas de maíz, arroz, verduras, flora y toda la horticultura nativa que se emplea de forma culinaria, curativa, decorativa, artesanal y demás.

La visión del manejo y explotación de la tierra, agua, bosque y todo recurso natural pone en peligro la extinción a una cantidad de especies que deben sumarse a otra gran lista de especies amenazadas.

Con la discriminación y exclusión de que serán objeto los productos elaborados, fabricados y producidos de manera artesanal y tradicional por las culturas indígenas y en las cuales participan en su elaboración personas con discapacidades físicas, se demostrara la clara violación a muchos derechos humanos ya firmados y ratificados por los países centroamericanos.



1.10. La discriminación en el trabajo

1.10.1. Definición de discriminación

Según el diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales de Manuel Osorio, define la discriminación como: la acción y efecto de discriminar, separar distinguir una cosa de otra.

Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.³⁴

El problema de la discriminación racial ha dado origen a muy graves cuestiones a través de los siglos y ha adquirido caracteres verdaderamente pavorosos con la implantación de los modernos regímenes totalitarios de uno y otro signo, pero de modo especial en la etapa de la Alemania Nazi; y aún fuera de ella, la discriminación racial sigue constituyendo un tema de discusión doctrinal con las inevitables derivaciones prácticas, en los países en que conviven tensamente raza blanca y negra, semitas y antisemitas, católicos y protestantes u otros sectores sacudidos por antagonismos.

El diccionario, Manual Jurídico de José Alberto Garrone, define a la discriminación como: separar, distinguir, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos religiosos o políticos.

Discriminación según el diccionario enciclopédico de derecho usual de Guillermo Cabanellas: es diferenciar o distinguir cosas o situaciones entre tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas y sociales.

³⁴ Osorio Manuel, Diccionario de ciencias políticas y sociales, Pág.258



1.11. Discriminación contra las personas con discapacidad

El termino “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 el propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Por lo antes expuesto con relación a lo que significa la discriminación y el trabajo se puede lograr definir lo que significa DISCRIMINACION EN EL TRABAJO, indicando que es: dar trato de inferioridad a una persona o colectividad de personas por motivos raciales, religiosos, en el esfuerzo humano o intelectual, para producir riquezas o sea en el empleo, puesto, cargo, profesión u oficio.

1.12. Clases de discriminación en el trabajo

Para poder determinar las clases de discriminación que pueden darse en el trabajo, es necesario señalar que la discriminación abarca muchos ámbitos de la sociedad y de la vida en común tales como la política, la religión, la raza, el sexo, la edad, estado civil y la discapacidad física de las personas. Es importante resaltar en el presente trabajo, la discriminación de que son objeto las personas discapacitadas físicas, al momento en que se ofrece empleo u ocupación por los medios publicitarios, ya que el pretende aspirar a algunas de las ofertas de trabajo son inmediatamente descalificados por la percepción de su discapacidad que hace el patrono, en el anuncio publicitario.



1.12.1. Discriminación por motivos de estado civil

En cuanto al estado civil de la persona, se refiere a la condición de estar casado o soltero y que puede ser objeto de discriminación por tal razón, en vista que los patronos desean contratar a personas solteras de preferencia, o bien casadas en muy pocos casos, pues el estado civil de una persona para estos patronos influye en el rendimiento de su estado civil, lo que es totalmente equivocado, pues una persona casada o soltera bien puede desempeñarse en un trabajo sin que influya en su capacidad y rendimiento el hecho de ser casado (a), soltero (a). En la mayoría de los casos esta clase de discriminación afecta más a las mujeres casadas que solicitan un empleo.

Dentro de este punto se puede citar a manera de ejemplo, como los patronos de la iniciativa privada hacen preferencia por una persona soltera y en muy pocos casos casadas, dependiendo sus intereses y sin tomaren cuenta las prohibiciones legales laborales que existen, al hacer su ofrecimiento de empleo por medio de los anuncios escritos.

1.12.2. Discriminación por motivos de sexo

Con relación a la discriminación por motivos o razones de sexo es importante resaltar que existe una breve diferencia entre el sexo masculino y el sexo femenino, pero solo con relación a la fuerza física y no en los demás aspectos.

Sin embargo los patronos en el país hacen diferencia entre ambos sexos, como si la mujer o el hombre no tuvieran la misma capacidad intelectual para desarrollar un trabajo, un oficio o una profesión. Quizás los patronos que necesitan contratar personal prefieren uno u otro sexo, no porque el trabajo así lo requiera, sino porque su preferencia se inclina a sus intereses personales.



1.12.3. Discriminación por motivos de religión

Al referirme a esta clase de discriminación al igual que los otros motivos o razones, es una actitud predominante y frecuente en las ofertas de empleo que hacen los patronos por los diferentes medios de publicidad, seleccionado a quienes son católicos o son evangélicos, como si para el patrono este aspecto fuera de gran importancia en la realización del trabajo o en el rendimiento del mismo contraviniendo en ese sentido las prohibiciones legales contenidas en las leyes laborales vigentes.

Llegando al extremo de anunciar las ofertas de empleo especificando que es requisito indispensable ser cristiano y que además debe probarlo con una carta del pastor de la iglesia a donde asiste. O bien se solicita que profese el aspirante la religión católica, en ambos casos para ocupar la plaza vacante.

1.12.4. Discriminación por motivos de edad

Este aspecto de la discriminación se refiera a la edad cronológica de la persona humana o sea los años de vida, y que es la más frecuente dentro de las ofertas de trabajo en virtud que los patronos prefieren la mano de obra de una persona joven para explotar al máximo. Razones por las cuales los patronos prefieren que los aspirantes a las plazas vacantes sean mayores de dieciocho y menores de treinta y cinco años de edad, depende de la clase de trabajo o simplemente el interés del patrono.

Como se infiere es grave tal situación de discriminación de los trabajadores aspirantes a laborar por razones de edad, pues marginan o dejan por un lado a la gran masa de población trabajadora como los son los trabajadores que tienen menos de dieciocho años y más de treinta y cinco años de edad.



En la mayoría de los casos los patronos prefieren empleados o trabajadores no mayores de veinticinco años de edad.

1.13. Características de la discriminación en el trabajo

Como características de la discriminación en el trabajo se pueden enumerar las siguientes:

- a) La discriminación en el trabajo se refiere exclusivamente, de la que son objeto los trabajadores, cuando se hace una oferta de empleo;
- b) La discriminación en el trabajo se refiere a dar trato de inferioridad a un trabajador o grupo de trabajadores, en una oferta de empleo;
- c) La discriminación como un acto de seleccionar o separar se refiere a la que los patronos o dueños de los medios de producción practican al momento de ofrecer su oferta de empleo.
- d) La discriminación del trabajo apunta a varios aspectos o razones tales como el estado civil, el sexo, la religión, la edad, discapacidad y otros aspectos.

1.14 Ventajas o beneficios para los empleadores en la contratación de trabajadores con discapacidades físicas:

En la inversión de personal:

Donde hay empleados que han pasado a tener la condición de discapacitados, muchos empresarios han reconocido la ventaja económica



que les ha proporcionado el conservarles en sus puestos de trabajo en vez de recurrir a la contratación y formación de sustitutos. Puede esperarse que todos los nuevos discapacitados mantengan su valía en términos de experiencia, conocimiento y habilidad. Estas cualidades son el resultado de la anterior inversión de los empresarios en la formación y la gestión. Dichas cualidades no se limitan exclusivamente al trabajo personal, sino también a una mayor comprensión de los objetivos de la organización y de sus métodos de trabajo.

Los empresarios que adopten una política de conservación de empleados que hayan pasado a tener la condición de discapacitados, también evitarán los costes que supone la contratación y formación de nuevo personal. Tales políticas no amenazan a los trabajadores y, en consecuencia, refuerzan un acercamiento de la gerencia que está diseñado para motivar al personal en general y fomentar la moral alta de los trabajadores.

Elección de personal competente:

Las acciones innecesarias o irrelevantes para el desarrollo y el progreso de personas concretas conducen inevitablemente a infrautilizar los recursos humanos. El efecto del acercamiento a la contratación y desarrollo de la plantilla de trabajadores que conlleva una infrautilización de las capacidades de todo el personal, incluyendo las personas discapacitadas, puede hacer imposible mantener los bienes y servicios a niveles competitivos económicamente hablando. En términos prácticos, por lo tanto, muestra buen sentido económico el asegurarse de que la gente puede ejercitar sus capacidades al máximo.



Muchos empresarios reconocen que, para algunos trabajos, el mejor candidato puede ser una persona discapacitada especialmente si ya tenía experiencia en el trabajo en cuestión.

Para que este acercamiento opere a favor del empresario, es necesario considerar a las personas discapacitadas como individuos con la misma serie de habilidades y experiencia que los demás. Se les debe, por lo tanto, incluir entre los posibles candidatos y se deben valorar en toda su extensión sus habilidades y su valía como empleado. Esto debería ayudar a los empresarios a asegurarse de que seleccionan al personal adecuado, que es fundamental en el entorno competitivo de hoy en día, donde se le contrata, se le perfecciona y se le mantiene.

Mejoras en los servicios y productos para satisfacer las demandas de las personas discapacitadas como consumidores:

- Más de los 375,000 guatemaltecos padecen alguna discapacidad. Además de aquellas necesidades que puedan satisfacer con los productos y servicios propios de todos los consumidores, las personas discapacitadas tienen necesidades particulares que sólo pueden solventarse mediante el desarrollo de productos y servicios especializados. Esta demanda de los discapacitados a los productos y servicios existente, o los desarrollados para sus necesidades particulares, constituyen una significativa oportunidad de mercado.³⁵.
- Las personas discapacitadas, con su experiencia personal y el conocimiento de las necesidades de personas con similares discapacidades, pueden ser una importante fuente de experiencia, y soluciones nuevas e innovadoras. Emplearles en los puestos adecuados puede ser un aparte integral de la estrategia para asegurarse este mercado.

³⁵ <http://www.tipepad.com>



Mejoras en la imagen pública de la organización:

- Cada vez más se le está concediendo un alto grado de importancia a la imagen, a la reputación y a la responsabilidad colectiva por cuestiones más amplias que el mero incremento de la facturación y los beneficios. Esto incluye el requerimiento de que las empresas deberían adoptar prácticas de igualdad de oportunidades y una actitud positiva en el empleo de personas con discapacidad. Los empresarios cuyos negocios estén relacionados con el cuidado personal o el tratamiento médico, pueden estar seguros de que se les considera especialmente adecuados para emplear a personas discapacitadas.
- La gente discapacitada que intenta trabajar son personas que han sabido superar muchas dificultades. Cuando se les da una oportunidad, tienden a aprovecharla con esfuerzo y entusiasmo.
- Contagia la moral completa de la empresa puede mejorar significativamente, por su influjo y por su esfuerzo de superación. No sólo eso, tener enfrente gente que realmente tiene y afronta sus problemas no puede hacer sino evidenciar la insignificancia de muchos conflictos y malos entendido en la de oficina.
- El trabajador discapacitado tiende a ser más fiel a su puesto de trabajo. En algunos sectores, la rotación de empleados es altamente significativa por los gastos y tiempo de formación.



- Tarde o temprano se implementara una Política Nacional que exige la contratación de discapacitados físicos a cambio de ayudas oficiales a través de incentivos fiscales o de otra naturaleza y por imperio de la ley habrá que hacerlo. Puede ser buena idea aprovechar que otros no lo hacen y destacarse por cumplirlo frente a la competencia.
- Algunos discapacitados, por ejemplo sensoriales, pueden llegar a adquirir destreza superior a la gente sin estos problemas en algunas actividades.
- La acción social tiene efectos dentro y fuera de la empresa. Dentro de ella, la responsabilidad social de ésta se hace mucho más evidente cuando compruebas en tu día a día que no se margina al discapacitado.
- No es sólo un gran y poco explorado mercado de trabajo. También es un gran mercado en virtud del alto número de personas discapacitadas que existen en Guatemala, que sólo integrando a individuos pertenecientes a este sector puede ser entendido y considerado en la oferta. Además, si sigue la tendencia creciente a “votar con el bolsillo”, es un grupo de personas que bien podría un día boicotear a determinadas empresas.



- Es un sector que está conectado por lazos familiares o de amistad gran parte de la población guatemalteca, quienes al ver un empleado discapacitado en puesto de trabajo (front-line), o saber que el hijo ciego o parálítico de un conocido trabaja en determinada empresa es mucho más convincente que mil anuncios con datos de presupuestos o intenciones a favor de la reincorporación laboral de los discapacitados.³⁶

³⁶ <http://www.tipepad.com>





CAPÍTULO II

2. El Derecho de trabajo y sus fines

2.1 Concepto de Derecho del trabajo

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo emanada de trabajadores y patronos.³⁷

2.2. Definición de derecho de trabajo

El derecho de trabajo tiene por objeto principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. Por lo cual lo podemos definir así:

Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores, y de unos con otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, se refiere a la prestación de los servicios y las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.³⁸

Al derecho del trabajo se incorporan una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social, pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desbordan los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean

³⁷ Cabanellas Guillermo, Compendio de laboral pág.56

³⁸ **Ibed**



derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la gente más débil, o cuando se moderniza para hacerlo más ágil y dinámico.³⁹

El derecho del trabajo actual tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro, y se hace a través de leyes, normas y reglamentos especiales o específicos con la finalidad de aprovechar el constante avance en que esta rama se ha dado a través del tiempo.

En la actualidad se ha legislado en forma real y objetiva atendiendo a las necesidades de la sociedad en materia laboral emitiendo para el efecto leyes, normas y reglamentos especiales tales como El Código de Trabajo, el cual rige de manera general, con énfasis en el ramo del sector privado. Para los trabajadores del Estado se ha tenido que crear leyes especiales y de distinta manera, emitiéndose la Ley del Servicio Civil y su reglamento.

En el país por las necesidades que han ido surgiendo por la existencia de las diferentes instituciones que conforman el estado, para regular determinados trabajos, grupos o gremios, se ha debido crear leyes específicas con algunas variaciones especiales, por ejemplo La Ley del Magisterio Nacional, La Ley de La Policía Nacional Civil, La Ley de la Carrera Judicial, etc.

No puede quedar destina una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como exigir el cumplimiento efectivo de

³⁹ Cabanellas Guillermo, Compendio de laboral pág.56



las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, debe saber interpretarse

dicho código, estudiarse adecuadamente y en caso de duda consultarse con profesionales especializados en las leyes de trabajo.

2.3. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

2.3.1. Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

2.3.2. Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

2.3.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta tesis afirma por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado en cuanto se refiere a los contratos.



2.3.4. Concepción social del derecho del trabajo

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporándose a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea social. Tiene características propias, características especiales y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

2.4. Derechos humanos

2.4.1. Desarrollo histórico

Los Derechos Humanos, podemos afirmar que son producto de las luchas libradas a través de toda la historia de la humanidad. Esas luchas, son provocadas precisamente por la serie de atropellos que siempre se han cometido y se siguen cometiendo en contra de la dignidad humana; y, su finalidad desde luego era acabar con ese estado de cosas. Naturalmente, al igual como ocurre en otras áreas del derecho, siempre ha habido pensadores ubicados en abierta contradicción con la igualdad humana llegando al extremo de tratar de justificar la Esclavitud, y otros actos denigrantes de la dignidad y la personalidad humana.

Se puede reiterar que estas luchas; en cuanto a sus orígenes se remontan a la antigüedad y en todas las etapas del desarrollo de la sociedad se puede encontrar o destacar que sus fines han sido la lucha contra la desigualdad.

El desarrollo histórico de los Derechos Humanos aparece naturalmente al obtenerse la promulgación de los primeros instrumentos contentivos de libertades



para los hombres. El reconocimiento de los Derechos Humanos en su totalidad no ocurrió en forma paralela o simultánea, puesto que los cuerpos normativos y referentes a los mismos, eran más instructivos sobre estos, que métodos para aplicarlos.⁴⁰

En ese sentido el desarrollo histórico de los Derechos Humanos, se ha dividido en las denominadas tres generaciones de los Derechos Humanos.

La denominada Primera Generación de los Derechos Humanos, se remonta al surgimiento del primer instrumento en la historia universal, que se refiere a los Derechos Humanos, como la Promulgación en Inglaterra en 1,679 de la LEY DE HABEAS CORPUS, sin embargo, antes se promulgo la petición Of Ringht en 1,628 hasta el año 1,917. Entre los principales instrumentos promulgados durante este periodo tenemos: El Bill Of Ringhts o Carta de Derechos de 1,689. Con relación a estos tres instrumentos el autor Truyol y Serra refiere: "En el campo jurídico positivo y Constitucional, el papel de vanguardia le corresponde a Inglaterra. Tres grandes documentos de su historia constitucional pertenecen hoy, por la influencia que ejercieron, a la historia universal de Estado de Derecho. La Petición Of Right de 1,628 protege los derechos personales y patrimoniales".⁴¹

La segunda generación de los Derecho Humanos, tiene como punto de partida el apareamiento de las ideas Socialistas, como las que se alcanzan notables adelantos en esta materia.

La autora Sonia Picado S., Citada por el autor nacional Centeno Barillas refiere "Surge así la encíclica "Rerum Novarum" en la que el Papa expresa su angustia ante lo que llama "la miseria inmerecida" de los trabajadores. Surge así el amparo de las nuevas ideologías, la idea de los Derechos Económicos y Sociales. Por medio de los cuales, se pretende dar eficacia real a los derechos de Salud, trabajo, educación y uso racional de la propiedad. Las constituciones que primero

⁴⁰ Centeno Barillas, Julio Cesar, Introducción al estudio de los derechos humanos, pág. 5 y 6.

⁴¹ **Ibid.**



consagran estos derechos fueron la Mexicana de 1,917, la de la Unión Soviética en ese mismo año y la de Weimar Alemania de 1,918".⁴²

Por último encontramos la denominada Tercera Generación de los derechos humanos, a los cuales son considerados como los derechos de la humanidad, teniendo como esencial característica, la ausencia de codificación. En esta generación se comprenden: el derecho a un medio ambiente sano, derecho al desarrollo, derecho a la comunicación, etc.⁴³

2.4.2. Clasificación de los derechos humanos

García Laguardia y Vásquez Martínez, citados por Balseéis Tojo, al respecto exponen "Existen tres bases de clasificación que son las más importantes aceptadas en la doctrina y que toman en cuenta; la primera, el carácter del sujeto titular de derechos; la segunda, el contenido o naturaleza de tales derechos y, la tercera la importancia o el valor intrínseco relativo de los propios derechos" de estos tres criterios de clasificación, los referidos autores según Balseéis Tojo, aceptan el que toma en cuenta el carácter del contenido de tales derechos o sea el que se inclina hacia la naturaleza de los bienes protegidos o el tipo de poder que los derechos tutelan con relación al objeto sobre el cual recaen". El anterior criterio de clasificación, permite clasificar los derechos humanos, de la siguiente manera()

2.4.2.1. Derechos civiles

Estos derechos son Autónomos del ser humano, es decir, le confieren al ser humano facultades o libertades en los cuales goza de entera independencia con respecto a su posible disfrute. Esa independencia, desde luego, es con relación a los demás miembros de la comunidad. Pertenecen estos Derechos al ser humano

⁴² Centeno Barillas, Julio Cesar, Introducción al estudio de los derechos humanos, pág. 5 y 6.

⁴³ **Ibid.**



en si, es decir, sin que reúna tales o cuales característica. Balseéis Tojo, indica "tienden los derechos civiles a proteger la existencia, la libertad, la igualdad, la seguridad, la dignidad y la integridad física, psíquica y moral del ser humano".⁴⁴

Entre estos Derechos Humanos nuestra constitución política consagra los siguientes: Derecho a la vida, libertad e igualdad, Libertad de acción, Inviolabilidad de la vivienda, Inviolabilidad de correspondencia, documentos y libros, libertad de locomoción, libertad de emisión del pensamiento, libertad de religión, derecho a la propiedad privada, derecho de autor e inventor, libertad de industria, comercio y trabajo.

2.4.2.2. Derechos políticos

Estos Derechos, puede decirse que son Derechos del Ciudadano, como integrante de la población de un estado, consecuentemente no corresponde a todos los seres humanos, sino solo a los que tengan el carácter de ciudadanos de un estado determinado, sin cuyo presupuesto, no puede gozarse de tales derechos.

Entre estos Derechos, nuestra Constitución Política consagra los siguientes: Derecho de petición, derecho de asilo, derecho de reunión y manifestación, derecho de asociación, derecho de petición en materia política, libertad de formación y funcionamiento de las organizaciones políticas.

2.4.2.3. Derechos económicos, sociales y culturales

Estos derechos, se caracterizan por ser colectivos, es decir, no pertenecen al ser humano individualmente considerado, sino lo toma en cuenta pero como miembro de un grupo social, o de la sociedad en general, lo que faculta

⁴⁴ Truyol y Serra, Antonio, Los derechos humanos, Pág. 6.



lógicamente el poder de exigir determinadas prestaciones por parte del Estado. En otras palabras, estos Derechos se refieren a la obligación impuesta al Estado que constituyen beneficios para todos sus habitantes.

Entre estos, nuestra Constitución regula los siguientes: derechos de la familia, a la cultura, derechos de las comunidades indígenas, a la educación, derecho al deporte, a la salud, seguridad asistencia social, y al trabajo.

2.4.3. Definiciones de los derechos humanos

Cada definición sobre Derechos Humanos está cargada con el fundamento filosófico del autor. A continuación estudiaremos algunas definiciones:

El maestro Antonio Truyol y Serra nos indica "Decir que hay Derechos Humanos o Derechos del Hombre en el contexto histórico-espiritual, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee, el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por esta consagrados y garantizados".⁴⁵

Los Derechos Humanos son una facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política o social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción.

⁴⁵ Truyol y Serra, Antonio. Ob. Cit; Pág. 6.



El profesor Eusebio Fernández, dice sobre el tema: toda persona posee unos derechos morales por el hecho de serlo y que estos deben ser reconocidos y garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política, ideológica, cultural o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir, se hallan estrechamente conectados con la idea de dignidad humana y son al mismo tiempo las condiciones del desarrollo de esa idea de dignidad".⁴⁶

Luego de ver diversas definiciones respecto a los Derechos Humanos nos surge el siguiente cuestionamiento ¿Qué valores son los que sostienen a los Derechos Humanos?

Ya hemos visto que giran en torno a la idea de dignidad humana, el preámbulo de la Declaración de Derechos Humanos enuncia... La libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Y el artículo 1 dice: Todos los seres humanos nacen libre se iguales en dignidad y derechos. Y los valores que fundamentan la idea de dignidad humana son: la seguridad, la libertad y la igualdad.

El valor seguridad fundamenta los derechos personales y de seguridad individual y jurídica, el valor libertad fundamenta los derechos cívico-políticos y, el valor igualdad fundamenta los derechos económicos, sociales y culturales. Por último, se puede decir que hay valores superiores a otros, que se refiere a los valores que fundamentan los Derechos Humanos, ya que tienen una estrecha relación y complementación mutuas, es decir, que entre los derechos individuales y los sociales no existe contradicción, ni tampoco oposición por lo que es

⁴⁶ Fernández, Eusebio, El problema del fundamento de los derechos humanos, Pág. 76.



imposible tratar que unos prevalezcan sobre los otros, o bien que unos desplazados por otros.

2.5. Los derechos humanos en Guatemala

2.5.1. Regulación de los derechos humanos en Guatemala

Los derechos humanos en Guatemala, se encuentran elevados a normas de categoría constitucional; en efecto, La Constitución Política de la República de Guatemala, Decretada, sancionada y promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente el 31 de mayo de 1985, y en vigencia a partir del 14 de enero de 1986, contiene unos artículos referentes a los derechos humanos. Los títulos I y II son los que se refieren a esta materia, y en consecuencia son componentes de la llamada parte dogmática de la carta magna; incluso, en el preámbulo de la Constitución, se establece la preocupación por la defensa de la persona humana y plena vigencia de sus derechos, al indicar: "... afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social... decididos a impulsar la plena vigencia de los derechos humanos..."⁴⁷

El título I, se integra de un solo capítulo, compuesto de dos Artículos; el primero, con el epígrafe "Protección a la persona" y el segundo "Deberes del Estado"; Con los cuales se amplía la inquietud manifiesta en el preámbulo en especial al señalar que el Estado se organiza para la protección de la persona humana, y ubicado como fin supremo del Estado, la realización del bien común, tratando de alcanzar la armonía entre los habitantes.

En ese sentido, se ubican como deberes del Estado el garantizar a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. Es de hacer notar, que el desarrollo integral,

⁴⁷ Centeno Barillas, Julio César, Ob. Cit; Pág. 12.



solo es susceptible alcanzarlo, así se respetan en forma absoluta los Derechos Humanos.

El Título II, en una regulación amplia puede afirmarse que clasifica los derechos humanos, separando los derechos individuales de los denominados derechos sociales.

En efecto, el capítulo I, del referido título se refiere a los derechos individuales y, el capítulo II, regula los derechos sociales.





CAPÍTULO III

3. Principales leyes, convenios y tratados internacionales que regulan la protección y el fomento del trabajo para las personas con discapacidades físicas.

En el presente capítulo, se analizará lo que en materia legal laboral o de trabajo se ha regulado a favor de la reincorporación laboral de las personas con discapacidad física y las sanciones que pueden aplicarse a los infractores de las leyes de trabajo.

3.1. La Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, contempla una serie de normas legales a favor de los minusválidos, en las cuales se declara de interés nacional la atención medico-social así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su incorporación integral a la sociedad, además de prohíbe la discriminación a de las personas en todas sus formas siendo la Constitución la ley superior del ordenamiento jurídico del país, se hace necesario poder analizar los artículos relacionados con tal situación:

El título I, Capítulo Único, Artículos 1º y 2º de la Carta Magna hacen referencia a la protección de la persona humana, al establecer que “El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común y que es deber del estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.



Importante es lo regulado por el Artículo 4º en donde se expresa que en Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraterna entre sí”.

La sección octava de la carta magna se refiere a lo relativo al trabajo en especial en el Artículo 101 estableciendo que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. De la norma citada se puede establecer que el trabajo es un derecho de la persona por lo que todos los seres humanos tienen acceso al mismo, sin más limitaciones que las establecidas en ley.

El Artículo 102 incisos a) y m) de la constitución establecen que “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y de la actividad de los tribunales y autoridades, los siguientes: derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garantizan al trabajador y a su familia una existencia digna”. Los seres humanos según este inciso tienen la libertad de elegir el trabajo que mejor nos convenga, siempre que la actividad sea lícita o permitida por la ley.

“Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales”.

El Artículo 103 de la ley suprema indica que “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales



pertinentes... todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

3.2. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

En el Artículo 6 párrafo primero y segundo establece: “Solo mediante resolución de autoridad competente basa en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia ninguna persona podrá impedir a otra que se dedique a la profesión o actividad que elija. No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de sus derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes...” El artículo citado regula claramente que no podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo, solamente mediante resolución de autoridad competente basada en ley.

El Artículo 14 primer párrafo, regula: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la república, sin distinción de sexo, ni de nacionalidad...”.

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



Es importante citar el primer párrafo del Artículo 137 Bis, adicionado por el Artículo 9 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, al establecer que: “Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

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

Este cuerpo legal regula las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores, y establece en el Artículo 65 “Además de las prescripciones en esta ley y en otras que sean aplicables, son prohibiciones generales de los servidores públicos: 1) Hacer discriminación por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el servicio civil.

3.4. Declaración de los Derechos de los Impedidos

La Declaración de los Derechos a los Impedidos fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el nueve de diciembre de 1975 en resolución número 3447.

En su preámbulo indica, entre otros aspectos para su fundamento al igual que la Declaración sobre los Derechos de los Impedidos, que “La Asamblea General, (esta) consciente del compromiso que los Estados Miembros han asumido, en virtud de la Carta de las Naciones Unidas, de tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para promover niveles de vida mas elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”.



La Declaración establece que: “se adopten medidas en el plano nacional e internacional para que la Declaración sirva de base y de referencia comunes para la protección de estos derechos”. En primer lugar, el derecho a que se reconozcan sus derechos, “sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia, tanto si se refiere personalmente al impedido como a su familia.”⁴⁸

Esta Declaración incluye el derecho a las medidas destinadas a permitir a las personas impedidas “lograr la mayor autonomía posible”, el “derecho a la educación; a la formación y a la readaptación profesional a las ayudas, consejos, servicios de colocación y otros servicios que aseguren el aprovechamiento máximo de sus facultades y aptitudes y aceleren el proceso de su integración o reintegración social”. Entre ellos también menciona “derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso...” en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar empleo y ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de las organizaciones sindicales”.

Menciona también la Declaración que, “el impedido debe ser protegido contra toda explotación, toda reglamentación o todo trato discriminatorio, abusivo o degradante.

3.5. Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad

Este programa fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el tres de diciembre de 1982, en su resolución 37-52, con base en lo determinado durante el Año Internacional de los Impedidos en 1981 y constituye la

⁴⁸ [Http://www.conadi.org.gt](http://www.conadi.org.gt)



primera vez en que se definió la discapacidad como función de la relación entre las personas con discapacidad y su entorno”.

Entre sus objetivos contempla la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo. Esto significa oportunidades iguales a las de toda la población y una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida resultante del desarrollo social y económico.

En su párrafo 21 establece que “una persona se ve abocada a la minusvalía cuando se le niegan las oportunidades de que dispone en general la comunidad y que son necesarias para los aspectos fundamentales de la vida (como) el empleo, la seguridad económica y personal”.

Reitera este programa los contenidos de las dos Declaraciones anteriores, de una manera sistemática a fin de que los Estados que forman parte de Naciones Unidas cumplan paso a paso el contenido del programa. Vale la pena revisar su contenido para orientar las políticas públicas sobre las personas con discapacidad, a fin de hacer viable su operatividad en nuestro país.

3.6. Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), 1983. Adoptado por la Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo OIT en 1983, fue aprobado por el Estado de Guatemala por medio del Decreto 31-93 del Congreso de la Republica, mismo por el cual fue aprobada la Recomendación número 168; la ratificación fue registrada en la Secretaria General de la OIT, en abril de 1994.



El Convenio define en su artículo primero, lo que debe entenderse por “persona invalida” como “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.

De acuerdo con el segundo párrafo del citado artículo, todo Estado miembro “deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona invalida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Para el efecto todo Estado deberá tomar medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional. Esto debe entenderse como una política de readaptación profesional y de empleo para las personas con discapacidad, a lo cual se refieren los artículos del dos al cinco del convenio, de los cuales se considera importante subrayar el contenido del artículo cuatro referente al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos (SIC) y los trabajadores en general.⁴⁹

Entre las medidas que deben tomarse para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo, se encuentran:⁵⁰

❖ (...) adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas (SIC) puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

⁴⁹ <http://www.conadi.org.gt>

⁵⁰ **Ibid.**



❖ Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas (SIC) en las zonas rurales en las comunidades apartadas.

❖ Todo miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal calificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personal invalidas.

La tecnología para la designación de las personas con discapacidad en un instrumento legal más reciente que las anteriores declaraciones y programas, él igual que la recomendación a la que nos referiremos a continuación, es obsoleta puesto que “invalidez” significa incapacidad total siendo mas apropiada la terminología de “personas con discapacidad” o “personas con capacidades diferentes” a fin de rescatar la dignidad y la realidad de estas personas que pueden valerse por si mismas siempre y cuando se les proporcionen condiciones apropiadas para su desarrollo, su preparación y capacitación, su acceso a los espacios y por ende al trabajo.⁵¹

3.7. Recomendación 168 de la Organización Internacional de Trabajo OIT sobre la Readaptación Profesional de Personas Invalidas

Esta Recomendación se inicia con un apartado referente a las definiciones y campo de acción. Al igual que el Convenio 159, trata en su articulado en forma conjunta tanto readaptación profesional como el empleo. En su Artículo cinco establece que los servicios existentes de orientación y formación profesional, colocación, empleo y afines destinados a los trabajadores en general, deben utilizarse al planear y prestar servicios de readaptación profesional y de empleo de las personas con discapacidad (dice “invalidas”).

⁵¹ <http://www.conadi.org.gt>



En segundo apartado, trata como se ha dicho, en forma conjunta la readaptación profesional y las oportunidades de empleo. En síntesis aborda los siguientes aspectos:

- ❖ Igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción de un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.
- ❖ Igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras.
- ❖ Medidas afirmativas no constituyen discriminación de los demás trabajadores.
- ❖ Promoción de oportunidades de empleo que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general.
- ❖ Las medidas en este aspecto, “deberían incluir”:

a) Medidas apropiadas para crear oportunidades de trabajo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los

empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguientes a las personas invalidas, así como adaptar, dentro de los límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo;

b) Ayuda gubernamental adecuada para establecer diversos tipos de empleo protegido para quienes no tengan acceso a los empleos no protegidos;



c) Fomento de la cooperación entre talleres protegidos y talleres de producción en madera de organización y de gestión, fin de mejorar la situación de empleo de sus trabajadores inválidos (SIC) y, siempre que sea posible, ayudarlos a presentarse para al trabajo en condiciones normales;

d) Ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados para organismos no gubernamentales;

e) Fomento del establecimiento y desarrollo de cooperativas por personas invalidas (SIC) y para ellas, las cuales, cuando sea apropiado, estarían abiertas a los trabajadores en general;

f) Ayuda gubernamental apropiada con objeto de promover la creación y el desarrollo por personas invalidas (SIC) y para ellas, pequeñas empresas y talleres de producción o cooperativos o de otro tipo (eventualmente abiertos a los demás trabajadores en general), siempre que tales empresas y talleres se ajusten a normas mínimas preestablecidas;

g) Fomento de la difusión de información sobre ejemplos de casos efectivos de integración con éxito de personas inválidas en el empleo;

h) Exención de impuestos internos o de otras cargas internas de cualquier índole, en el momento de efectuar la importación o ulteriormente, sobre los artículos, materiales y equipos de formación determinados que requieran los centros de readaptación, los talleres, los empleadores y las personas invalidas y sobre los aparatos auxiliares e instrumentos determinados que necesiten las personas invalidas para obtener y conservar el empleo;



i) Establecimiento de empleos a tiempo parcial, incluidas otras disposiciones de trabajo, de acuerdo con la capacidad de cada persona inválida (SIC) que no pueda por el momento, o tal vez nunca, ocupar un empleo a tiempo completo;

j) Estudios e investigaciones de la posible aplicación de sus resultados respecto de diversos tipos de deficiencias a fin de fomentar la participación en la vida de trabajo normal;⁵²

❖ Tipos de formación a tomarse en consideración: Actividades de preparación profesional y formación modular. Formación para las actividades de la vida cotidiana; y Cursos de alfabetización y otras esferas que afectan la readaptación profesional.

❖ Medidas de apoyo especiales: Suministro de aparatos auxiliares de instrumentos y de servicios personales permanentes, a fin de permitir que logren y conserven un empleo adecuado y progresen profesionalmente.

En la tercera parte de esa Recomendación, referente a la participación de la colectividad en la readaptación profesional, establece la organización para la participación en este aspecto, de representantes de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de las personas inválidas (SIC), así como –entre otras acciones las siguientes:

a) Informar a las personas inválidas (SIC), y si fuera necesario a sus familiares, acerca de sus derechos y oportunidades en el campo del empleo;

b) Superar los prejuicios, la información defectuosa y las actitudes desfavorables para el empleo, la integración y la reintegración de personas inválidas (SIC), en la sociedad;

⁵² <http://www.conadi.org.gt>



Esta recomendación al igual que el convenio antes comentado, contiene entonces compromisos y obligaciones que el Estado de Guatemala, por el hecho de haberlos ratificado, debe cumplir a través de medidas de carácter político, de carácter práctico y también a través de cambios en la legislación y la aplicación de esta en la practica.

3.8. Declaración y Programa de Acción de Viena. Aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993

En su párrafo 22 establece que “Es menester prestar especial atención a la no discriminación y al disfrute, en igualdad de condiciones, por parte de los discapacitados de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida su participación activa en todos los aspectos de la sociedad”.

En su parte II, letra B, titulada “Igualdad, dignidad y tolerancia”, numeral seis, párrafos del 63 al 65, dice:

“63, La Conferencia Mundial de Derechos Humanos reafirma que todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son universales, por lo que comprenden sin reservas a las personas con discapacidades. Todas las personas nacen iguales y tienen el mismo derecho a la vida y al bienestar, a la educación y al trabajo, a vivir independientemente y a la participación activa en todos los aspectos de la sociedad. Por tanto, cualquier discriminación directa y otro trato discriminatorio negativo de una persona discapacitada, es una violación de sus derechos. La Conferencia pide a los Gobiernos que, cuando sea necesario, adopten leyes o modifiquen su legislación para garantizar el acceso a estos y otros derechos de las personas discapacitadas.



64, El lugar de las personas discapacitadas está en todas partes. A las personas con discapacidades debe garantizárseles la igualdad de oportunidades, mediante la supresión de todos los obstáculos determinados socialmente, ya sean físicos, económicos, sociales o psicológicos, que excluyan o restrinjan su plena participación en la sociedad.

65, La Conferencia Mundial de Derechos Humanos, recordando el Programa de Acción Mundial para lo Impedidos, aprobado por la Asamblea General en su trigésimo séptimo periodo de sesiones, pide a la Asamblea General y al Consejo Económico y Social que en sus reuniones de 1993 adopten el proyecto de normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para los impedidos”.

Esta Conferencia llevada a cabo en Viena en 1993, reitera el contenido de instrumentos internacionales anteriores e insta a la Asamblea General para que adopte las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades, indispensables para que a partir de ahí, cada Estado las tome en cuenta y las ponga en práctica para que se hagan vigentes los derechos humanos de las personas con discapacidad, los cuales se encuentran dentro de la “Universalidad” de los derechos humanos en general.

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

Aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su cuadragésimo octavo periodo de sesiones, mediante Resolución 46-96, de 20 de diciembre de 1993 (publicada en el documento A-RES-48-96, de 4-3-94).



De la cual se transcriben los artículos que nos interesan respecto del acceso al trabajo para las personas con discapacidad.

Artículo 7. Empleo.-

Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.

2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores para que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.

3. Los programas de medidas estatales deben incluir:

a) Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad.



b) Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo.

c) Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación.

4. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público, con miras a lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores aquejados de discapacidad.

5. En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público.

6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y asenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.

7. El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados. Es importante que la calidad de esos programas se evalúe en cuanto a su pertinencia y suficiencia para crear oportunidades que permitan a las personas con discapacidad obtener empleo en el mercado de trabajo.



8. Deben adoptarse medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.

9. Los Estados, las organizaciones de trabajo y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.

Artículo 8. Mantenimiento de los ingresos y seguridad social.-

Los Estados son responsables de las prestaciones de seguridad social y mantenimiento del ingreso para las personas con discapacidad.

1. Los Estados deben velar por asegurar la prestación de apoyo adecuado en materia de ingreso a las personas con discapacidad que, debido a la discapacidad o factores relacionados con esta, hayan perdido temporalmente sus ingresos, reciban un ingreso reducido o se hayan visto privadas de oportunidades de empleo. Los Estados deben velar porque la prestación de apoyo tenga en cuenta los gastos en que suelen incurrir las personas con discapacidades y sus familias, como consecuencia de su discapacidad.

2. En países donde exista o se establezca un sistema de seguridad social u otro plan de bienestar social para la población en general, los Estados deben velar porque dicho sistema no excluya a las personas con discapacidad ni discrimine contra ellas.



3. Los Estados deben velar asimismo porque las personas que se dedican a cuidar a una persona con discapacidad tengan un ingreso asegurado o gocen de la protección de la seguridad social.

4. Los Sistemas de seguridad social deben prever incentivos para restablecer la capacidad para generar ingresos de las personas con discapacidad.

Dichos sistemas deben proporcionar formación profesional o contribuir a su organización, desarrollo y financiación. Asimismo, deben facilitar servicios de colocación.

5. Los programas de seguridad social deben proporcionar también incentivos para que las personas con discapacidad busquen empleo, a fin de crear o restablecer sus posibilidades de generación de ingresos.

6. Los subsidios de apoyo a los ingresos deben mantenerse mientras persistan las condiciones de discapacidad, de manera que no resulten un desincentivo para las personas con discapacidad busquen empleo. Solo deben reducirse o darse por terminados cuando esas personas logren un ingreso adecuado y seguro.

7. En países donde el sector privado sea el principal proveedor de la seguridad social, los Estados deben promover entre las comunidades locales, las organizaciones de bienestar social y las familias el establecimiento de medidas de autoayuda e incentivos para el empleo de personas con discapacidad o para que esas personas realicen actividades relacionadas con el empleo.



Artículo 16. Política Económica.-

La responsabilidad financiera de los programas y las medidas nacionales destinados a crear igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad corresponde a los Estados.

Los Estados deben estudiar la posibilidad de aplicar medidas económicas, esto es, préstamos, exenciones fiscales, subsidios con fines específicos y fondos especiales, entre otros, para estimular y apoyar la participación en la sociedad de las personas con discapacidad en un pie de igualdad.

Este documento presenta de una manera más amplia que los anteriores, los alineamientos que todo Estado debe tomar en cuenta en la elaboración de las políticas públicas acerca de la atención de las personas con discapacidad y en los párrafos transcritos, como debe ser la política laboral que permita la inserción al trabajo de las personas con discapacidad y su protección dentro del sistema de seguridad social.

3.10 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas la Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Organización de los Estados Americanos) Adoptada en el 29 período de sesiones, seis de julio de 1,999.

Esta Convención fue aprobada por el Estado de Guatemala por el Decreto 26-2001 de fecha 17 de julio de 2001, ratificada el ocho de agosto de 2,002 y entro en vigor el 27 de febrero de 2,003.

Con anterioridad hemos aludido a instrumento internacional dentro de Sistema Universal de la Organización de Naciones Unidas sin embargo, nuestro



país pertenece también al Sistema Regional de la Organización de Estados Americanos, de ahí la importancia de analizar la presente Convención, la cual en su artículo X, contempla el Derecho a Trabajo e indica:

“Los Estados Partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad en la esfera del empleo, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, prestaciones, y a igualdad de trato respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, y otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo;



A fin de impedir la discriminación contra la persona por razones de discapacidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los estados partes tomarán medidas adecuadas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de habilitación y rehabilitación para el desarrollo de la persona con discapacidad.

Esta prohibición puede enmarcarse dentro del delito de discriminación tipificada en el Artículo 202 bis introducido como reforma al Código Penal, el once de septiembre de 2002, al cual nos referiremos en el apartado de la legislación nacional.

3.11 XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia 14 y 15 de noviembre de 2,003.

Esta Cumbre llevada a cabo a finales del 2,003, finalizó con la denominada: Declaración de Santa Cruz de la Sierra, sobre La Inclusión Social, motor del Desarrollo de la Comunidad Iberoamericana.

En su párrafo 38, que a continuación se transcribe, rechaza no solamente la discriminación, entre otros motivos, por discapacidad, sino alude a la importancia de los instrumentos internacionales y regionales de promoción y protección de los derechos humanos, así:

38. Por otra parte, ratificamos nuestro rechazo a todas las formas de discriminación racial, social, religiosa, de género o de orientación sexual, de discapacidad, u otras formas de discriminación. Consideramos relevante promover el papel fundamental de los instrumentos internacionales y regionales de



promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de la persona, así como la cooperación de todos los países en este ámbito.

Y en el siguiente párrafo hace hincapié en la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de las políticas públicas sobre las personas con discapacidad y proclama el año 2,004 como *Año Iberoamericano de las Personas con Discapacidad*, durante el cual los Estados deberían de haber prestado mayor atención a la resolución de la problemática de estas personas.

39. Con la finalidad de promover un mayor entendimiento y concientización respecto de los temas relativos a las personas con discapacidad y movilizar apoyo a favor de su dignidad, derechos, bienestar de su participación plena e igualdad de oportunidades, así como fortalecer las instituciones y políticas que los beneficien, proclamamos el año 2004 como Año Iberoamericano de las Personas con Discapacidad.





CAPÍTULO IV

4. Derecho Comparado con Relación al trabajo de las Personas con Discapacidad

El Derecho Comparado sirve como fuente de orientación para tomar en cuenta, en el presente caso concreto, los avances que en materia de acceso al trabajo para las personas con discapacidad se han dado en otros países. A continuación se hará referencia a varias leyes sobre la materia, de diversos países.

4.1 Ley No. 16.095. Uruguay

Equiparación de Oportunidades para las Personas Discapacitadas. Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a cuatro de octubre de 1989.

CAPÍTULO I

Normas Generales

Artículo 1º. (Objeto de la ley). Establécese por la presente ley un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurar a estas su atención medica, su educación, su rehabilitación física, psíquica, social, económica y profesional y su cobertura de seguridad social, así como otorgarles los beneficios, las prestaciones y estímulos que permitan neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca y les de oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las demás personas.



CAPITULO III

Políticas Especiales

Artículo 15. La protección del discapacitado de cualquier edad se cumplirá mediante acciones y medidas en orden a su salud, educación, seguridad social y trabajo.

Artículo 16. El Estado prestara asistencia coordinada a los discapacitados, que carezcan de alguno o todos los beneficios a que se refieren los literales siguientes, a fin de que puedan desempeñar en la sociedad un papel equivalente al que ejercen las demás personas.

e) Formación laboral o profesional;

f) Prestaciones o subsidios destinados a facilitar su actividad física, laboral e intelectual;

g) Estímulos para las entidades que les otorguen puestos de trabajo;

Artículo 17. Se creara un servicio de asesoramiento para dar:

- 2) Orientación terapéutica, educacional o laboral.
- 3) Información sobre mercado de trabajo.

CAPITULO VIII

Trabajo

Artículo 41. La orientación y la rehabilitación laboral y profesional deberán dispensarse a todos los discapacitados según su vocación, posibilidades y necesidades y se procurará facilitarles el ejercicio de una actividad remunerada. La reglamentación determinara los requisitos necesarios para acceder a los diferentes niveles de formación.



Artículo 42. El Estado, los gobiernos departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales, están obligados a ocupar personas impedidas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción mínima no inferior al cuatro por ciento de sus vacantes. Tales impedidos, gozaran de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario.

La Oficina Nacional del Servicio Civil controlará el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 43. Siempre que se conceda y otorgue el uso de bienes del dominio publico o privado, del Estado o de los gobiernos departamentales, para la explotación de pequeños comercios, se dará prioridad a los impedidos que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades.

Artículo 44. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, establecerá incentivos y beneficios para las entidades para estatales y del sector privado que contraten discapacitados en calidad de trabajadores, y para las que contraten producción derivada de talleres protegidos, asimismo facilitará y disminuirá los gravámenes para la exportación de tal producción.

Esos beneficios no significaran, en ningún caso, un deterioro de los derechos de los trabajadores no discapacitados de la misma empresa.

Artículo 45. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otros, los siguientes cometidos:



- A) Instalar, equipar y dirigir centros de rehabilitación ocupacional para
- B) Formación profesional de los discapacitados, en los lugares en que sea necesario, coordinando su acción con los servicios similares del Ministerio de Educación y Cultura.
- C) Instalar, equipar y dirigir talleres de producción protegida en los lugares en que sea necesario, para el empleo de los discapacitados que no puedan desarrollar una actividad laboral competitiva.
- D) Instalar, equipar y dirigir hogares comunitarios en los lugares en que sea necesario, para aquellos discapacitados que lo requieran por carecer de apoyo familiar.
- E) Reglamentar e inspeccionar el funcionamiento de los talleres protegidos y hogares comunitarios que instalen las asociaciones de discapacitados y otros con finalidades similares a las expresadas en este artículo.

Artículo 46. Instituyese en la actividad pública y privada el empleo a tiempo parcial, de acuerdo con la capacidad de cada individuo, para aquellas personas discapacitadas que no puedan ocupar un empleo a tiempo completo.

Artículo 47. Las personas cuya discapacidad haya sido certificada por las autoridades competentes tendrán derecho a los beneficios del empleo selectivo que la reglamentación regular, pudiendo a tal fin entre otras medidas:

- A) Establecer la reserva, con preferencia absoluta de ciertos puestos de trabajo.
- B) Señalar las condiciones de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores una vez terminada su readaptación o rehabilitación profesional.



C)

Artículo 48. En la reglamentación se establecerán los medios necesarios para completar la protección a dispensar a los discapacitados en proceso de rehabilitación. Esta protección comprenderá:

A) Medios y atención para facilitar o salvaguardar la realización de su tarea, así como el acondicionamiento de los puestos de trabajo que ellos ocupen.

B) Medidas de fomento o contribución directa para la organización de talleres protegidos.

C) Créditos para el establecimiento como trabajador independiente.

CAPITULO XI

Normas Tributarias

Artículo 58. Facultase al Poder Ejecutivo a exonerar el pago de la totalidad de los derechos arancelarios a las importaciones de aparatos médicos, de prótesis, de vehículos ortopédicos calificados para uso de personas y de ayudas técnicas para ser utilizadas por los discapacitados o las instituciones encargadas de su atención, así como el pago de los derechos arancelarios a las importaciones de artículos, materiales y equipos de formación que requieran los centro de rehabilitación, los talleres protegidos, los empleadores y las personas discapacitadas y los aparatos auxiliares e instrumento determinados que necesiten los discapacitados para obtener y conservar el empleo.

4.2. Ley 13-1982, de Integración Social de los Minusválidos de España

A continuación se transcriben los artículos relativos al empleo de las personas con discapacidad contenido en la ley vigente en España desde 1982.



Artículo 3.

1. Los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el artículo 1, constituyendo una obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de derechos económicos, jurídicos, sociales mínimos y la seguridad social.

Artículo 6.

Las medidas tendentes a la promoción educativa, cultural, laboral y social de los minusválidos se llevarán a cabo mediante su integración en las instituciones de carácter general, excepto cuando por las características de sus minusvalías requieran una atención peculiar a través de servicios y centros especiales.

SECCION IV

De la Recuperación Profesional

Artículo 32.

1. Los minusválidos en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de las prestaciones de recuperación profesional de la Seguridad Social en las condiciones que establezcan en las disposiciones de desarrollo de la presente ley.

2. Los procesos de recuperación profesional comprenderán, entre otras, las siguientes prestaciones:

- a) Los Tratamientos de Rehabilitación Médico funcional, regulados en la Sección I de este Título.
- b) La orientación profesional.
- c) La formación, readaptación o reeducación profesional.



Artículo 33.

La orientación profesional será prestada por los correspondientes servicios, teniendo en cuenta las capacidades reales del minusválido, determinadas en base a los informes de los equipos multiprofesionales, asimismo se tomarán en consideración la educación escolar efectivamente recibida y por recibir, los deseos de promoción social y las posibilidades de empleo existentes en cada caso, así como la atención a sus motivaciones aptitudes y preferencias profesionales.

Artículo 34.

1. La formación, readaptación o reeducación profesional que podrá comprender, en su caso, una preformación general básica, se impartirá de acuerdo con la orientación profesional prestada con anterioridad, siguiendo los criterios establecidos en el artículo 3 de esta ley, y en la Sección II del presente Título.

Artículo 35.

1. Las prestaciones a que se refiere la presente Sección podrán ser complementadas, en su caso, con otras medidas adicionales que faciliten al beneficiario el logro del máximo nivel de desarrollo personal y favorezcan su plena integración en la vida social.

2. Los beneficiarios de la prestación de recuperación del sistema de Seguridad Social podrán beneficiarse, asimismo, de las medidas complementarias a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 36.

1. Los procesos de recuperación profesional serán prestados por los servicios de recuperación y rehabilitación de la Seguridad Social, previa la fijación para cada beneficiario del programa individual que se estime procedente.



2. A tales efectos, por los Ministerios competentes, en el plazo de un año, se elaborará un plan de actuación en la materia, en el que, en base al principio de sectorización, se prevean los Centro y Servicios necesarios, teniendo presente la coordinación entre las fases medica, escolar y laboral del proceso de rehabilitación y la necesidad de garantizar a los minusválidos residentes en zonas rurales el acceso a los procesos de recuperación profesional.
3. La dispensación de los tratamientos recuperadores será gratuita.
4. Quienes reciban las prestaciones de recuperación profesional percibirán un subsidio en las condiciones que determinen las disposiciones de desarrollo de la presente ley.

TITULO VII

De la Integración Laboral

Artículo 37.

1. Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el Artículo 41.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa e indirecta basada en la discapacidad.



3. Existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.

Existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta y de acuerdo con el artículo 37 bis de la presente Ley, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión.

Artículo 37 bis.

1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad.
2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar
3. Profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo



que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Artículo 38.

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizara sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el Artículo 83, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1-1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad labora, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

2. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de

3. las empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.



4. En las pruebas selectivas para el ingreso en los cuerpos de la administración del estado, comunidades autónomas, administración local, institucional y de la seguridad social serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

5. Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos.

El paro de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideren adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de Cooperativas.

Artículo 39.

1. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de las Oficinas de Empleo del Instituto Nacional de Empleo, la colocación de los minusválidos que finalicen su recuperación profesional cuando esta sea precisa.

2. A los efectos de aplicación de beneficios que la presente Ley y sus normas de desarrollo reconozcan, tanto a los trabajadores minusválidos como a las Empresas que los empleen se confeccionará por parte de las Oficinas de Empleo un registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo, incluidos en el censo general de Parados.



3. Para garantizar la eficaz aplicación de lo dispuesto en los dos apartados anteriores, y lograr la adecuación entre las condiciones personales del minusválido y las características del puesto del trabajo, se establecerá, reglamentariamente, la coordinación entre las Oficinas de Empleo y los equipos multiprofesionales previstos en la presente Ley.

Artículo 41.

1. Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijara por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo.

2. Cuando la capacidad residual de los minusválidos no alcanzara el porcentaje establecido en el apartado anterior, accederán en su caso a los Centros Ocupacionales previstos en el Título VIII de esta Ley.

3. Los equipos multiprofesionales de valoración previstos en el artículo 10 determinarán, en cada caso, mediante resolución motivada, las posibilidades de integración real y la capacidad de trabajos de los minusválidos a que se refieren los apartados anteriores.

Artículo 42.

1. Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores



2. minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

3. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 % de aquella. A estos efectos no se contemplará el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos, que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social.

Artículo 43.

1. En atención a las especiales características que concurren en los Centros Especiales de Empleo y para que estos puedan cumplir la función social requerida, las administraciones públicas podrán, de la forma en que Reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estimen pertinentes.

2. Los Criterios para establecer dichas compensaciones económicas serán que estos Centros Especiales de Empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro.

Artículo 45.

1. Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las Empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales, que regulen las condiciones de trabajo.



2. Las Administraciones Públicas, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promoverán la creación y puesta en marcha de Centros Especiales de Empleo, sea directamente o en colaboración con otros Organismos o Entidades, a la vez que fomentaran la creación de puestos de trabajo especiales para minusválidos mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades. Asimismo, vigilaran, de forma periódica y rigurosa, que los minusválidos sean empleados en condiciones de trabajo adecuadas.

Artículo 46.

Los equipos multiprofesionales de valoración deberán someter a revisiones periódicas a los minusválidos empleados en Centro Especiales de Empleo a fin de impulsar su promoción, teniendo en cuenta el nivel de recuperación y adaptación laboral alcanzado.

Artículo 47.

1. Aquellos minusválidos en edad laboral, cuya capacidad esté comprendida entre los grados mínimo y máximo que se fijan de conformidad con lo previsto en el artículo 7, que no cuenten con un puesto laboral retribuido por causas a ellas no imputables, tendrán derecho a percibir el subsidio de garantía de ingresos mínimos establecido en el artículo 15, a partir de la ficha de su inscripción en el Registro previsto en el artículo 39.2, siempre que reúnan los mismos requisitos de orden

2. económico establecidos en el artículo 15 y por el periodo máximo establecido para las prestaciones por desempleo en la Ley Básico de Empleo.

3. El derecho a la percepción del subsidio quedará subordinado al previo cumplimiento, por parte del beneficiario, de aquellas medidas de recuperación profesional que, en su caso, se le hubiesen prescrito.



Artículo 48.

El pago del subsidio de garantía de ingresos mínimos se hará efectivo mientras subsista la situación de para, y supuesto que el minusválido parado no haya rechazado una oferta de empleo adecuada a sus aptitudes físicas y profesionales.

**4.3. República Dominicana Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)
Ley 42-2000 Ley General Sobre La Discapacidad. en la República Dominicana
Gaceta Oficial No. 1049 del 30 de Junio del 2000.**

Al igual que en el caso de las leyes anteriormente transcritas, se seleccionan los artículos que interesen para el presente trabajo relativo a buscar el acceso al empleo para las personas con discapacidad.

Artículo 9.

El Estado, a través del organismo rector, garantizara la formación, especialización y actualización continua de los profesionales en las diferentes disciplinas, a nivel técnico y profesional, que aseguren la integración de las personas con discapacidad en plano de igualdad a la sociedad.

Artículo 10.

El Estado asegurara la provisión de recursos económicos que faciliten a las personas con discapacidad el acceso a incorporarse de manera efectiva al sistema productivo nacional. Se observaran créditos públicos para aquellos casos en que el rendimiento profesional o laboral de las personas con discapacidad pueda eficientizarse con el proveimiento de aditamentos científicos-técnicos, colocados en el mercado, y para financiar proyectos empresariales, cuya viabilidad sea debidamente demostrada.



Artículo 11.

El Estado adoptara las providencias que fueren necesarias para que las personas con discapacidad tengan acceso a los planes de seguridad social, incluidos los planes de servicios médicos, pensiones y jubilaciones y cualquier otro componente de la seguridad social cuya necesidad resulte evidente.

Artículo 34.

Las instancias correspondientes del organismo rector aplicarán los mecanismos de vigilancia y control necesarios que aseguren el cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad social y ocupacional, aplicable a personas con discapacidad.

Artículo 35.

Mientras no exista un sistema de seguridad social y económico para personas con discapacidad que no puedan desarrollar actividad laboral, el Estado garantizara un sistema especial de asistencia social y económica, las cuales serán aplicadas por el organismo rector siguiendo el reglamento correspondiente.

Artículo 36.

El Estado asegurara, a través del organismo rector, el suministro de ayudas técnicas, que garanticen la habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad, así como en las actividades de su vida diaria y participación social.

Párrafo. El organismo rector establecerá el mecanismo de distribución y control de estas ayudas técnicas, a través de las organizaciones públicas y privadas de servicio, siguiendo el reglamento correspondiente.

Artículo 37.

La política de integración socioeconómica de personas con discapacidad tendrá como finalidad primordial su integración en el sistema ordinario de trabajo o en su defecto, su incorporación a un sistema de empleos protegidos o reservados



que asegure a las personas con discapacidad obtener empleo en el mercado de trabajo, siguiendo el espíritu del artículo 7, numeral 7, de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el convenio 159, sobre la readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la parte VII, artículos 32 al 35, por lo que el organismo rector asegurara que las instancias públicas correspondiente y privadas apliquen las medidas necesarias para lograr esto.

Párrafo. El sistema de empleos protegidos o reservados será definido por el organismo rector y se establecerá en un reglamento para su promoción y aplicación.

Artículo 38.

El organismo rector procurara que aquellas personas con discapacidad, congénita o adquirida, que se verifique que no reciben subsidio de ninguna índole, y que no puedan ser integradas socioeconómicamente, reciban un apoyo económico como parte de su programa de rehabilitación.

Artículo 39.

El organismo rector verificara que los programas de integración socioeconómica para personas con discapacidad comprenda, pero no se limite a:

- a) Tratamiento de rehabilitación medico-funcional;
- b) Orientación profesional;
- c) Formación, readaptación y reeducación profesional;
- d) Inserción laboral y seguimiento;



Artículo 40.

El organismo rector, junto a la dirección general de empleo de la Secretaría de Estado de Trabajo, llevara un registro de las personas con discapacidad in condiciones de ser insertadas en el mercado de trabajo.

Artículo 41.

El organismo rector tendrá la facultad de acreditar a las instituciones que reciban apoyo del Estado para ejecutar programas o acciones de integración a personas con discapacidad.

Párrafo. Para la aplicación de lo dispuesto en el presente Artículo, el organismo rector establecerá los mecanismos de control de calidad en el reglamento correspondiente.





CAPÍTULO V

5. Análisis Jurídico

5.1 Análisis del Marco Legal Nacional

5.1.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su artículo 101-Derecho al Trabajo e indica que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Y, en el artículo 102 literal m) indica como uno de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, la “Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales”. Asimismo en la literal t) segundo párrafo, del citado artículo establece que lo regulado en los convenios y tratados internacionales de trabajo se considerara como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

5.1.2. Código de Trabajo

No obstante lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo—Derecho 1441 no hacen alusión expresa al trabajo de las personas con discapacidad, quedando en consecuencia, a la saga de lo establecido en los convenios internacionales de trabajo y demás normas internacionales que al respecto se han adoptado, a pesar de que el Estado de Guatemala forma parte de tales instrumentos.



5.1.3. Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Emitido el 29 de abril de 1993, establece en términos generales, dentro de las funciones de la Dirección General de Previsión Social, en su artículo 17: “Implementar programas de protección a los sectores de trabajo vulnerables”, sin aludir expresamente al Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad que funciona en el ministerio desde 1996.

5.1.4. Ley de Servicio Civil y su Reglamento

Emitida mediante el Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, contempla dentro de sus principios en el artículo tercero, en lo que concierne al presente estudio, los siguientes:

1. Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a aportar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.
2. Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opciones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.

No obstante lo anterior, a fin de promover la inserción laboral de personas con discapacidad al servicio público, esta ley debería establecer cuotas mínimas



para las personas con discapacidad, dentro de la plantilla de las personas trabajadoras de cada entidad de la administración pública y tomar en cuenta la eliminación de barreras arquitectónicas y demás aspectos que imposibiliten u obstaculicen la prestación de los servicios de parte de las personas con discapacidad que contraten.

Por medio del Acuerdo Gubernativo No. 18-98, con fecha 15 de enero de 1998, fue emitido el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, el cual de acuerdo a lo establecido para los reglamento como instrumento que sirven para desarrollar las normas contenidas en las leyes, debería de contar con lineamientos para la inserción laboral de las personas con discapacidad al servicio público, lo cual no sucede.

5.1.5. Reglamento General de la Comisión Nacional de los Impedidos

Este Reglamento emitido el 12 de marzo de 1,985 tiene por objeto normar las actividades y funcionamiento de la Comisión Nacional de los Impedidos—CONACI—creada a su vez por el Acuerdo Gubernativo No. 179-83.

En su artículo sexto contempla los objetivos de la CONACI, así:

Artículo sexto. Objetivos. Velar la reincorporación social y económica del minusválido al desarrollo del país. Promover, impulsar, coordinar y ejecutar a nivel nacional programas y acciones a favor de las personas minusválidas.

Fuera de este Artículo este Reglamento no alude a medidas que deban tomarse para la reinserción o inserción laboral de las personas con discapacidad. En todo caso, su objeto dejo de tener vigencia en el momento en que fue emitida la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.



Esta ley fue emitida por el Congreso de la República en 1996, por medio del Decreto 135-96.

En su artículo segundo contempla los objetivos, entre ellos se pueden citar:

- a) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como: salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.
- b) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.

El artículo 12 indica que el Estado deberá, entre otros aspectos, facilitar la creación de fuentes de trabajo específicas para las personas con discapacidad.

El artículo 14 se refiere a la obligación del Estado de adoptar medidas administrativas, de orden legal (SIC) y de cualquier otra índole, para cumplir con los principios y derechos reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la presente ley y otras disposiciones atinentes. En lo que respecta a los derechos económicos, laborales y sociales, el Estado deberá adoptar esas medidas con los recursos de que disponga, y cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional.

Esta ley crea el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad con carácter de ente coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad, elemento importante para buscar soluciones a dicha problemática.

El papel que este Consejo debe desempeñar es vital para que se haga un abordaje integral y de esa cuenta se promueva la situación de las personas con discapacidad hacia un pleno desenvolvimiento de su vida en la sociedad.



En su artículo cinco romanos, relativo al trabajo, la ley expone una serie de preceptos que debieran cumplir el Estado y los empleadores, para promover el trabajo de las personas con discapacidad; define los actos de discriminación en el empleo para este sector de la sociedad y una serie de derechos y deberes de las personas trabajadoras con discapacidad.

Haciendo un análisis crítico, este capítulo refleja una declaración de aspiraciones sin fuerza coercitiva para hacer viable su cumplimiento. Son lineamientos que debieran tomarse en cuenta para la elaboración de una política pública laboral de promoción de las personas con discapacidad, en el entendido que en esa política se señalen plazos para cumplimiento y quienes serán las entidades responsables y los montos presupuestarios al respecto. Esa política pública debería elaborarse y plantearse por el Consejo para que el contenido de la ley sea efectivamente viable y no se quede en simples declaraciones de buenas intenciones. Otra alternativa puede encontrarse en reformar la ley y dentro de su articulado referirse a la obligación de elaborar y ejecutar la política pública en todos los aspectos que la ley contempla, no solamente en cuanto al aspecto laboral.

Es preocupante que la discriminación hacia las personas con discapacidad en el campo laboral lejos de ser erradicado cada vez se agrava debido a la Falta de Políticas Laborales por parte del Estado, el incumplimiento de los Preceptos Constitucionales y la Falta de Aplicación del Convenio del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Suscritos y Ratificados por Guatemala a favor de la Reincorporación al Campo Laboral de las personas con Discapacidad Física.



5.2. Resultados de la investigación realizada en el Área Metropolitana del Municipio de Guatemala, Ministerio de Finanzas Públicas, Organismo Judicial y Municipalidad Capitalina.

Los resultados que se obtuvieron en la investigación realizada muestran el desconocimiento de las personas con discapacidad física con respecto a los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, así como La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad que es derecho vigente no positivo y demás leyes; por lo que la discriminación sigue siendo un problema común en el lugar de trabajo por lo cual se ven obligadas a aceptar trabajos con salarios bajos dentro de la economía informal, quedando atrapadas en los peores empleos en los que se les niega toda prestación, protección social, formación profesional, etc.

La discriminación de las personas discapacitadas en el ámbito laboral es un problema actual tal como se demuestra con la encuesta realizada en el presente trabajo de investigación para lo cual se adjuntan las gráficas en los anexos respectivos en los cuales se puede observar como cada día en los diferentes lugares de trabajo la falta de políticas por parte del Estado para garantizar el pleno respeto de los derechos de los trabajadores discapacitados se traduce en una creciente discriminación respecto a las condiciones de desigualdad en la cual realizan su trabajo.

El fracaso en la implementación de políticas a favor de la reincorporación al campo laboral de los discapacitados físicos, el incumplimiento de los preceptos constitucionales y el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo



OIT conlleva una mayor dificultad para enfrentar los desafíos planteados por la creciente migración, los cambios tecnológicos sin precedentes, las consecuencias sociales de la globalización y la necesidad de dar cabida a la diversidad y afecta gravemente la paz social y la democracia.

El informe de la OIT hace responsable de la constante discriminación a los prejuicios, estereotipos y a las instituciones con prejuicios que han resistido a décadas de esfuerzos legislativos y medidas políticas sesgadas adoptadas por los gobiernos, los trabajadores y los empleadores contra la desigualdad de trato en el trabajo.

La falta de políticas por parte del Estado, el incumplimiento de los preceptos constitucionales y la falta de aplicación del Convenio 159 a favor de la reincorporación al campo laboral de los discapacitados físicos, y la discriminación hacia este sector puede perpetuar en ellos la pobreza, impedir su desarrollo, la productividad y la competitividad en el trabajo.

5.3. Propuestas para darle solución a esta problemática

La equidad y la justicia en el lugar de trabajo fomentan en gran medida la estima y el buen ánimo de los trabajadores. Una mano de obra más motivada y productiva mejora la productividad y la competitividad de las empresas. Una mejor distribución de las oportunidades para desarrollar y utilizar los talentos de los distintos grupos de la sociedad contribuye a lograr bienestar social.

Se requiere de instituciones que garanticen la efectiva observancia de la ley, medidas positivas, una educación sin prejuicios, formación profesional y servicios de empleo así como indicadores que permitan supervisar los progresos. Esta combinación de políticas e instrumentos es esencial cualquiera sea la forma de discriminación de que se trate.



El estado tiene la obligación de prohibir las prácticas discriminatorias y establecer leyes firmes e instituciones y políticas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades en el trabajo para los discapacitados físicos.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores en forma individual o conjunta, deberían identificar y combatir las prácticas discriminatorias en el trabajo.

Es sumamente importante que puedan escucharse las voces de las y los trabajadores discapacitados discriminados sin importar donde trabajen.

Contribuir a mejorar las condiciones de vida y el desarrollo integral de las personas discapacitadas a través de propiciar su organización, creando y fomentando espacios que fortalezcan su autoestima y actividad mediante el acceso a: educación, convivencia, recreación, libertad de expresión, solidaridad, participación individual y colectiva. Conocer los derechos laborales y humanos para aplicarlos y respetarlos.

5.4. Propuestas al Gobierno de Guatemala

Al Poder Ejecutivo

- Respetar y hacer cumplir en la práctica y en la ley las obligaciones internacionales de derechos humanos para garantizar el derecho a la no discriminación de los discapacitados físicos.
- Condenar públicamente la discriminación basada en las limitaciones físicas de las personas.



- Dar prioridad al cumplimiento de los acuerdos de paz, específicamente al compromiso contraído en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de revisar la legislación laboral para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre trabajadores regulares y trabajadores discapacitados, promulgar leyes para proteger los derechos de los discapacitados físicos que trabajan en las instituciones públicas o privadas y crear mecanismos para garantizar que éstas se implementan en la práctica.
- Tomar medidas para garantizar la coordinación efectiva entre los organismos oficiales encargados de supervisar las políticas oficiales sobre género y responder a las violaciones a los derechos de los discapacitados, con las aportaciones y la supervisión del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo, y asegurar que se dé gran prioridad a la protección de los derechos de los discapacitados.
- Garantizar que tanto el Ministerio de Trabajo y Prevención Social como el Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social (IGSS) realicen investigaciones pro-activas de las presuntas violaciones de que son objeto los trabajadores discapacitados
- Revisar los procedimientos de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y del IGSS para fortalecer su autoridad para aplicar la ley, mejorar la eficiencia y garantizar la protección de la seguridad en el empleo y la confidencialidad de los trabajadores.



Ambas inspecciones deben poner habitualmente en marcha investigaciones que respondan y revelen violaciones relacionadas específicamente con asuntos de trabajadores discapacitados.

5.5. Al Congreso de la República de Guatemala

- Reformar el Código de Trabajo para que el trabajo que realicen los discapacitados quede sujeto a dentro de los Regímenes Especiales que contempla este instrumento jurídico para que sean compatibles con las normas internacionales y garanticen que gozan de los mismos derechos que otros trabajadores regulares guatemaltecos.
- Promulgar leyes para establecer que las empresas de propiedad extranjera como requisito esencial de autorización contraten un porcentaje de trabajadores discapacitados durante el tiempo que se establezcan en el país,
- Promulgar leyes que busquen beneficiar a los empleadores con incentivos fiscales o de otra naturaleza, para que incluyan dentro del total de sus trabajadores un porcentaje del 3% de trabajadores con discapacidades físicas.

5.6. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- Investigar enérgicamente todas las denuncias de prácticas discriminatorias por motivos de discapacidad en el empleo y sancionar a los responsables de las mismas.



- Realizar visitas no anunciadas, oportunas y periódicas en aquellas empresas o instituciones para investigar las prácticas de contratación e inspeccionar las condiciones en las que los discapacitados realizan sus laborales.
- Garantizar que todos los inspectores y otros funcionarios del Ministerio de Trabajo reciban formación oportuna y periódica sobre asuntos relacionados con discapacitados físicos dentro de los derechos laborales y técnicas de investigación.
- Fortalecer el papel y la capacidad supervisora del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad que funciona en el Ministerio de Trabajo desde 1996 y poner en marcha una campaña pública para informar a los trabajadores discapacitados sobre está departamento y los servicios que ofrece.
- Consolidar mecanismos para la coordinación y el intercambio de información entre el Ministerio de Trabajo y el IGSS para revisar y actualizar las estadísticas sobre el número de nuevos discapacitados físicos y promover su rehabilitación profesional y posterior reinserción en el campo laboral.
- Poner en marcha una campaña nacional de educación pública sobre los derechos laborales de los trabajadores discapacitados contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y los diferentes instrumentos jurídicos internacionales firmados y ratificados por el Estado. Esta campaña debe realizarse en varias lenguas mayas y en un formato accesible para todos los guatemaltecos.



5.7 A la Organización Internacional del Trabajo

- Solicitar que Guatemala informe específicamente sobre los avances en cuanto a la Implementación de políticas que favorezcan la reinserción al campo laboral de las personas discapacitadas físicas y la erradicación de todas las formas de discriminación relacionadas con este grupo de trabajadores en conexión con el empleo en sus informes de seguimiento sometidos conforme a la Declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo de 1998.
- Crear un programa especial para examinar la situación de los trabajadores discapacitados que al no encontrar empleo en el mercado formal se emplean en el trabajo con suerte en el trabajo informal o bien se dedican a la mendicidad.





CONCLUSIONES

1. Que el Estado de Guatemala, es parte de los diferentes tratados, convenios y convenciones a favor de la reincorporación de las personas con discapacidad física al campo laboral y de la eliminación de cualquier forma de discriminación hacia estas personas, sin embargo ha dejado de cumplir con los compromisos contenidos en estos instrumentos internacionales.
2. A pesar de existir la Ley de Atención a las personas con Discapacidad, Decreto 135-96, la cual constituye un avance para las personas con discapacidad en Guatemala, la misma carece de fuerza vinculante para el Estado y para los empleadores, puesto que en las disposiciones de la misma no se establecen plazos ni sanciones específicas para su cumplimiento.
3. La discriminación de las personas discapacitadas en el ámbito laboral sigue siendo un obstáculo para el desarrollo del país, debido a la inobservancia de los preceptos constitucionales y de las normas jurídicas ordinarias, y la falta de cumplimiento del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.
4. Que es obligatoria la participación social y política, pues nadie puede sentirse ajeno en la labor para la defensa de los derechos humanos y así exigir a los gobiernos legislaciones justas y equitativas para fortalecer el estado de derecho y la vigencia de los Derechos Humanos de los discapacitados físicos.



5. El Estado debe cumplir con la obligación constitucional de brindar protección a los trabajadores discapacitados, ya que como lo establece la Constitución Política, el trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de las personas trabajadoras irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse a través de la obligación ordinaria, la contratación colectiva, y los pactos de trabajo y otras formas.



RECOMENDACIONES

1. Promover una reforma de los Decretos 1441 Código de Trabajo, y 135-96 Ley de Atención a las Personas Con Discapacidad, que incluya a las personas con discapacidad como un trabajo sujeto a régimen especial, con el propósito de establecer la necesidad de contar con una política nacional en la cual se estipule plazo a las instituciones o entidades encargadas de desarrollar dicha política.
2. Que la política nacional a favor de los discapacitados físicos se base en los principios de equidad, solidaridad social, igualdad, respeto, libertad, integralidad y corresponsabilidad, para garantizar su derecho al desarrollo y superación personal, mediante la intervención del Estado a través del Ministerio de Educación con el fin de llevar a cabo la reproducción en las diferentes formas oral, escrita en Braille de los diferentes instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que contienen derechos para este sector de la población.
3. La intervención del Estado y de toda la población en general para generar fuentes de trabajo en donde las personas discapacitadas tenga las mismas oportunidades, del acceso a empleos dignos en igualdad de condiciones.
4. Establecer un plan mediante el cual las personas discapacitadas puedan tener acceso a instituciones públicas especializadas en atención a violación de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, El Código de Trabajo, el Convenio 159 y La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Personas Discapacitadas de la Organización Internacional de Trabajo OIT.



5. Promover una reforma fiscal, por medio de la cual se otorguen incentivos fiscales, a las empresas que den empleo a determinado número de trabajadores discapacitados, y estas a su vez inviertan en ahorro que obtengan como resultado de dicha reforma en la eliminación de las barreras arquitectónicas que pudieran obstaculizar el desenvolvimiento normal de este sector de trabajadores.



ANEXOS

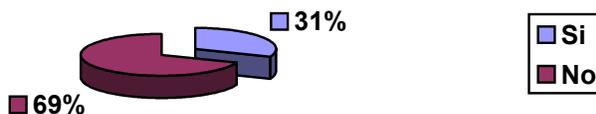
Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

La investigación de campo comprendió una encuesta dirigida a personas discapacitadas que trabajan en diferentes actividades, la cual llevó a cabo en el Municipio de Guatemala, Ministerio de Finanzas Publicas, Corte suprema de Justicia y Municipalidad Capitalina.

Pregunta No. 1

SI	31%
NO	69%
TOTAL	100%

¿Conoce usted los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece a favor de las personas discapacitadas que realizan cualquier clase de trabajo?

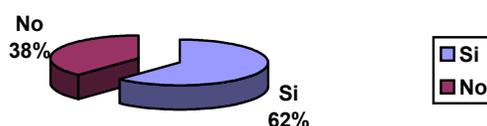


Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que la mayoría de la población desconoce los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala establece, por lo cual están más propensas a sufrir todo tipo de discriminación.

Pregunta No. 2

SI	62%
NO	38%
TOTAL	100%

¿Ha sufrido algún tipo de discriminación en trabajo derivado de su discapacidad física, sexo, etnia, religión o estado civil?

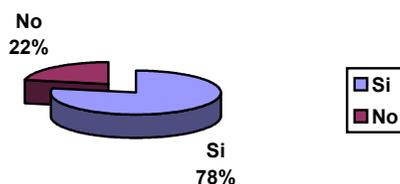


Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “si”. Esto significa que la mayoría de la población ha sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo. La desigualdad de las personas discapacitadas en la fuerza laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general. El Código de Trabajo de Guatemala prohíbe sin ambigüedad que los empleadores especifiquen, en la mayoría de los casos, el sexo, la raza, la etnia o el estado civil en los anuncios de empleo, y toda diferenciación entre personas discapacitadas solteras y casadas y/o personas discapacitadas con responsabilidades familiares.

Pregunta No. 3

SI	78%
NO	22%
TOTAL	100%

¿Al solicitar empleo, alguna vez fu discriminado por su condición de discapacitado físico?

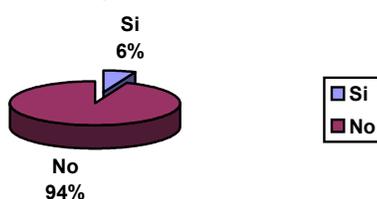


Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “si”. Esto significa que la mayoría de la población ha sido discriminada por su estado civil, debido a que los patronos al contratar quieren conceder los derechos que están establecidos en las leyes del país.

Pregunta No. 4

SI	6%
NO	94%
TOTAL	100%

¿Considera usted que son iguales las condiciones en que presta su trabajo a la de los trabajadores regulares?

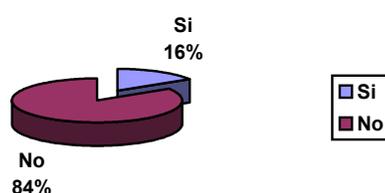


Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que no son iguales las condiciones en que prestan su trabajo las personas discapacitadas con respecto a las condiciones en que lo prestan los hombres.

Pregunta No. 5

SI	16%
NO	84%
TOTAL	100%

¿Conoce usted si alguna persona fue despedida injustamente debido a su discapacidad física?



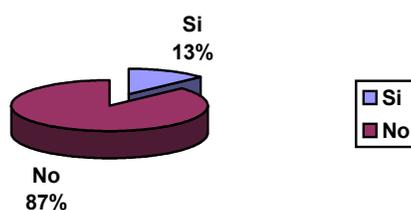
Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que la mayoría de la población desconoce si alguna persona discapacitada en estado de gravidez fue despedida injustamente.

Existen normas de la OIT que protegen a las personas discapacitadas embarazadas y las nuevas madres en el empleo; estas normas intentan reconocer y acomodar las capacidades reproductivas de las personas discapacitadas y no justificar de ningún modo el trato desventajoso a las personas discapacitadas trabajadoras con motivo del embarazo o la maternidad.

Pregunta No. 6

SI	13%
NO	87%
TOTAL	100%

¿Considera usted que tiene las mismas oportunidades de empleo que los trabajadores regulares?

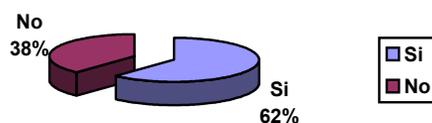


Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que la mayoría de la población considera que no tienen las mismas oportunidades de empleo que los hombres.

Pregunta No. 7

SI	62%
NO	38%
TOTAL	100%

¿Considera usted que se le ha brindado protección durante el trabajo realizado respecto a su discapacidad o se le han impuesto labores que resulten perjudiciales en dicho estado?

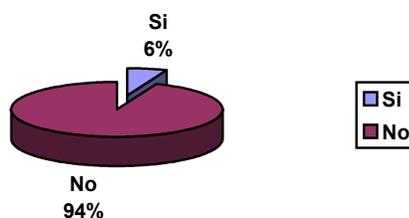


Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “sí”. Esto significa que a la mayoría de la población se le ha brindado protección durante el embarazo, con respecto al trabajo realizado.

Pregunta No. 8

SI	6%
NO	94%
TOTAL	100%

¿Considera usted que el Estado ha adoptado las medidas apropiadas para la implementación de políticas a favor de la incorporación laboral y eliminar la discriminación contra las personas discapacitadas en las esferas del empleo?

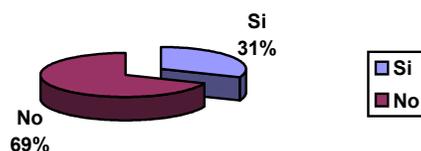


Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que la mayoría de la población considera que el Estado no ha adoptado las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las personas discapacitadas en la esfera del empleo.

Pregunta No. 9

SI	31%
NO	69%
TOTAL	100%

¿Tiene usted conocimiento de los derechos que protegen a los discapacitados por parte de la Organización Internacional del Trabajo OIT?



Se evidencia en esta gráfica que el mayor porcentaje se observa en la variante “no”. Esto significa que la mayoría de la población desconoce los derechos que protegen a las personas discapacitadas por parte de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., debido a que el estado no ha impulsado proyectos a través de los cuales se puedan informar las personas discapacitadas a cerca de los derechos que se les otorgan.



BIBLIOGRAFÍA

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

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual,** tomo IV, 14ª ed.; Ed. Heliasta 1979.

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

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

FÉRNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco.** Ed Oscar de León Palacios, Guatemala, 1996.

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

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala 1975.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Ed. Universitaria Fénix, Guatemala 1996.

MM Océano. **Diccionario ilustrado.** Ed. Milenio, Madrid España 2000.

Oficina Nacional de la Personas discapacitadas ONAM adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social Tomo I Guatemala 2005.

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

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

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



Legislación

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

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

Código de Trabajo, Congreso de la República Decreto 1441, 1971.

Ley del Servicio Civil, Congreso de la República, Decreto 17-48, 1968.

Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Personas discapacitadas de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas invalidas), 1983.

Declaración de los Derechos de los de los Impedidos. Asamblea de las Naciones Unidas 9 de diciembre de 1975, resolución 3447.

Recomendación 168. Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas.

Declaración y Programa de Acción de Viena. Aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos. 25 de junio de 1993

Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 46/96 de 20 de diciembre de 1993

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad (Organización de Estados Americanos). Adoptada en el 29 período de sesiones, 6 de julio de 1999.

XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 14 y 15 de noviembre de 2003.