

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

**NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO,  
LA LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS**



**LUIS ALBERTO CARRILLO LUNA**

**GUATEMALA, ABRIL DE 2010.**

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

**NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO,  
LA LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS**

TESIS

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

Por

**LUIS ALBERTO CARRILLO LUNA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, abril de 2010

**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. Mario Estuardo León Alegría  
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMÉN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente Lic. Héctor René Marroquín Aceituno  
Vocal: Lic. Jorge Leonel Franco Morán  
Secretaria: Lic. Rosa Elena Méndez Calderón

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia  
Vocal: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera  
Secretario: Lic. Rodolfo Giovanni Célis López

**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 la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Guatemala, 06 de marzo de 2009.

**Lic. Carlos Manuel Castro Monroy,  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria**



**Licenciado Castro Monroy:**

Tengo el honor de dirigirme a usted, con el fin de manifestarle que en cumplimiento al nombramiento que se me hiciera oportunamente como Asesor de Tesis del estudiante de esa facultad LUIS ALBERTO CARRILLO LUNA, en el proyecto titulado "NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, LA LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS", al respecto me permito exponer lo siguiente:

En la realización del proyecto identificado se brindó asesoría, tanto en aspectos de forma como de fondo del mismo, y en el desarrollo del trabajo cumple el contenido científico y técnico de la tesis. Con respecto a la metodología empleada se utilizaron los métodos científico, deductivo, inductivo, analítico y sintético. Las técnicas de investigación utilizadas fue la investigación documental apoyándose en la bibliografía tanto de autores nacionales adecuadas al presente tema, empleando en la redacción un lenguaje técnico jurídico apropiado. Las conclusiones alcanzadas se formaron basándose en la interpretación de la investigación realizada, las cuales dieron paso a las recomendaciones las cuales considero acertadas a la investigación realizada.

Que el contenido de la presente investigación se de gran aporte tanto para profesionales y estudiantes de ciencias jurídicas y sociales, en el estudio del derecho laboral, con respecto a la inserción laboral de las personas que adolecen de alguna incapacidad en la sociedad guatemalteca, siendo importante que el Estado cree un marco normativo que integre políticas sociales que conlleven objetivos reales en relación al trabajo, dando con ello



cumplimiento a lo establecido en la Constitución Política de la República y a las obligaciones contraídas en los Convenios Internacionales de Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto y que habiendo atendido las observaciones que le han sido sugeridas por el suscrito, concluyéndose en forma satisfactoria la investigación realizada, en calidad de asesor emito **DICTAMEN FAVORABLE**, considerando que el presente trabajo elaborado cumple con el contenido científico y técnico de la tesis, por lo que se **APRUEBA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**, ya que llena los requisitos reglamentarios, por lo que se recomienda se continúe con el trámite respectivo. (Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)

Con demostraciones de alta consideración y respeto, atentamente.

**Lic. Adán Edilberto Franco Hernández**

Colegiado 7,853

18 calle zona 12-15 zona 1, ciudad capital.

Tel. 418-077-41

Licenciado  
Adán Edilberto Franco Hernández  
Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciséis de abril de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JACOBO FLORES MONZÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LUIS ALBERTO CARRILLO LUNA, Intitulado: "NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, LA LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS".

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes."

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



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/slh

LICENCIADO  
JACOBO FLORES MONZON  
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 24 de mayo del 2,009.

Licenciado, Carlos Manuel Castro Monroy.  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Ciudad Universitaria, zona 12, ciudad.



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa Dirección, de fecha dieciséis de abril del dos mil nueve, se me nombra revisor de Tesis del señor estudiante **LUIS ALBERTO CARRILLO LUNA**, quien se identifica con el carné estudiantil 9318690, y en su momento proceder a emitir el Dictamen correspondiente, por lo que habiendo revisado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente;

**D I C T A M E N:**

1. Que el trabajo de tesis se intitula "**NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, LA LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS**".
2. Inmediatamente que recibí el nombramiento y se estableció comunicación con el señor estudiante **LUIS ALBERTO CARRILLO LUNA**, procedí a efectuar la revisión del trabajo observando que cumple con el contenido científico y técnico de tesis, haciendo uso en forma amplia del método científico, abarcando las etapas del mismo, empleando en su investigación los métodos deductivo e inductivo, el método analítico, sintetizando de buena manera lo analizado. El sustentante utilizó la técnica de investigación bibliográfica, comprobando que se hizo acopio de bibliografía actualizada de acorde a la presente investigación, desarrollando en el trabajo una redacción apropiada.
3. El presente trabajo es un esfuerzo meritorio, siendo una contribución trascendental para la población que sufre de discapacidad en Guatemala, así mismo como un aporte y fuente de consulta para los profesionales del Derecho.
4. En el presente trabajo, el ponente profundiza de manera exhaustiva los fundamentos teóricos, doctrinales y jurídicos, obteniendo como resultado de todo ello las conclusiones y recomendaciones mencionadas.

11 AVENIDA 19-54, ZONA 12, CIUDAD. TELEFONOS  
5903-2864 57272011. E-MAIL: jacoboflores @  
hotmail.com

**LICENCIADO  
JACOBO FLORES MONZON  
ABOGADO Y NOTARIO**



en el trabajo, las cuales son congruentes al tema. Y con base en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público me es grato;

**D I C T A M I N A R:**

Que el trabajo de tesis del señor estudiante **LUIS ALBERTO CARRILLO LUNA**, ES APROBADO, ya que reúne los requisitos reglamentarios para ser discutida en el examen público de tesis.

Sin otro particular, me suscribo respetuosamente.

Lic. Jacobo Flores Monzón.  
Abogado y Notario  
Revisor de Tesis  
Col. 5,801.

**LICENCIADO  
Jacobo Flores Monzón  
Abogado y Notario**





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diez de febrero del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LUIS ALBERTO CARRILLO LUNA, Titulado NECESIDAD DE QUE SE CREE EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO, LA LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



## ACTO QUE DEDICO

- A Dios:** Señor del universo, por permitirme concluir este momento de mi vida.
- A Guatemala:** Corazón del mundo maya que me vio nacer.
- A mis padres:** Que me dieron la vida y por haberme guiado por el buen camino para mi superación en especial a mi padre (Q.E.P.D.), quien siempre fue hombre perseverante y trabajador siendo mi ejemplo a seguir.
- A mis hermanas y hermanos:** Gracias por sus palabras de aliento, es especial a Aracely (Q.E.P.D). que Dios la tenga en su gloria.
- A mis sobrinas y sobrinos:** Para todos ellos con todo cariño, es especial a Cristel (Q.E.P.D) y Ana Sofía quien ha sido mi inspiración, que lo alcanzado sea un ejemplo a seguir
- A mis cuñadas y cuñados:** Gracias por su apoyo, en especial a José Luis Montes.
- A mis amigos:** Por su apoyo incondicional enseñándome que con perseverancia se logra todo aquello que parezca imposible es especial a Arceli.
- A mis compañeros de trabajo:** Les agradezco sus consejos y amistad durante el tiempo que hemos compartido, Dios los bendiga por ser tan especiales.

**A mis  
compañeros  
de estudio:**

Clara Luz y Víctor, por esos momentos de alegría sueños y metas que compartimos.

**A la Universidad  
de San Carlos  
de Guatemala:**

Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales lugar que me abrió las puertas para cumplir mi meta propuesta.

**A usted:**

Quien en este momento me acompaña, muchas gracias.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El Derecho de Trabajo.....	1
1.1 Breves antecedentes.....	1
1.2 Definición.....	6
1.3 Características .....	8
1.4 Principios fundamentales .....	10
1.4.1 El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores ....	10
1.4.2 El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables .....	12
1.4.3 Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo.....	14
1.4.4 Derecho como un derecho realista y objetivo.....	16
1.4.5 El derecho de trabajo constituye una rama de derecho publico ....	16
1.4.6 El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático.....	17
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. El trabajo de los minusválidos .....	19
2.1 Antecedentes internacionales .....	19
2.1.1 Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos .....	19
2.1.2 Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad ...	36
2.2. Antecedentes nacionales que coadyuven al desarrollo integral de las personas con discapacidad.....	46

	<b>Pág.</b>
2.2.1 Decreto 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad	46
2.2.2 La sección de atención al trabajador con discapacidad de Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	65
2.3 Análisis de legislación comparada del trato preferente al discapacitado en el ámbito laboral .....	68
2.3.1 República de España .....	68
2.4 Legislaciones y políticas nacionales de empleo a favor de minusválidos .	75
2.5 La integración mediante el trabajo protegido .....	79

### **CAPÍTULO III**

3. La situación del empleo en Guatemala de los trabajadores discapacitados y una revisión de la legislación vigente .....	85
3.1 Aspectos considerativos.....	85
La situación del empleo en general y en el caso de las personas que adolecen algún tipo de minusvalía .....	86
3.3 Análisis de estadísticas y demás fuentes.....	86
3.4 La situación del empleo de los trabajadores que adolecen discapacidad y la legislación laboral guatemalteca.....	92

### **CAPÍTULO IV**

4. Necesidad de que se cree la Ley de Integración Social de los Minusválidos en la legislación laboral guatemalteca.....	98
4.1 Aspectos considerativos.....	98
4.2 Ventajas y desventajas .....	99
4.3 Propuesta de solución.....	101

	<b>Pág.</b>
4.3.1 Fortalecimiento de instituciones que trabajan a favor de las personas con discapacidad, el caso de Fundabiem .....	101
4.3.2 Bases para la creación de la ley .....	102
4.3.3 La creación de la Ley de Integración Social de Minusválidos.....	105
CONCLUSIONES .....	127
RECOMENDACIONES.....	129
BIBLIOGRAFÍA.....	131

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación persigue demostrar que en Guatemala se han creado normas que contribuyen al desarrollo integral de las personas minusválidas, sin embargo estas son ineficientes de acuerdo a la realidad nacional, especialmente en el ámbito laboral, pues no existe un marco normativo que contribuya a la facilitación y acceso a un trabajo de acuerdo a sus condiciones, siendo necesario crear la Ley de Integración Social de los Minusválidos, en donde se establezca la obligatoriedad del patrono de contratar un porcentaje del total de empleados que adolecen de algún grado de incapacidad y que si pueden ejercer un trabajo, el cual es un derecho fundamental.

El objetivo del presente trabajo es dar a conocer que no existe un plan específico a favor del empleo de las personas discapacitadas y una regulación laboral de protección al respecto, analizando las leyes aplicables, y lo que sucede con la normativa internacional, proponiendo bases para que se incluya en la normativa nacional laboral guatemalteca, Ley de Integración Social de los Minusválidos. La hipótesis planteada fue comprobada al demostrar que no existe una protección laboral a los trabajadores minusválidos por falta de una ley específica como la Ley de Integración Social de los Minusválidos, que conlleve objetivos concretos y reales para la inserción en el mercado laboral de los trabajadores con discapacidades.

Como obligación se determinó que debe establecerse en el Código de Trabajo, para los patronos, una cuota de reserva, como sucede en otras legislaciones. Ésta tendría como finalidad alcanzar un satisfactorio grado de inserción laboral del grupo de discapacitados que laboran y otros que desean laborar y que se encuentran causantes, porque evidentemente esto sería un logro para ellos, como trabajadores, en virtud de que si se considera consideramos que en Guatemala, se le hace difícil conseguir un empleo para las personas que no adolecen ninguna discapacidad, es humano pensar que la situación de los discapacitados no es mejor.

Para una mayor comprensión en el presente trabajo, este se ha dividido en capítulos. En el primero, se hace una breve descripción del derecho de trabajo, sus antecedentes nacionales internacionales, definiciones, principios fundamentales; en capítulo segundo, se hace un análisis tanto del marco doctrinario como legislativo acerca del trabajo de las personas minusválidas; el capítulo tercero, se hace un análisis de la realidad nacional respecto al empleo de las personas que adolecen algún grado de discapacidad y como se encuentra la legislación al respecto; en el capítulo cuarto, se plantea la problemática nacional al respecto, la exposición, análisis y presentación del trabajo de campo, y la propuesta de reforma al Código de Trabajo o bien la creación de una ley específica respecto al problema planteado como parte de una solución.

Para el presente trabajo de tesis se utilizaron los métodos científico, deductivo, inductivo, analítico y sintético, para lo cual se hizo necesaria la utilización de las técnicas bibliográficas y documentales,

Se concluye la presente investigación esperando sea de gran aporte para la población guatemalteca que adolece de alguna incapacidad, pues estas personas si cuentan con un trabajo, se les permite que vivan dignamente y sobre todo que se les respete sus derechos fundamentales.



## **CAPÍTULO I**

### **1. El derecho de trabajo**

#### **1.1 Breves antecedentes**

El trabajo en si mismo, tiene antecedentes muy remotos, si se considera que el hombre desde su propia existencia, ha tenido que procurarse para si satisfactores necesarios mínimos, como por ejemplo, la alimentación, que de alguna manera significa un esfuerzo físico. Sin embargo, el trabajo conceptualizado dentro de la esfera del derecho, también tiene antecedentes remotos, y estos se circunscriben a partir del apareamiento del Estado y consecuentemente del derecho.

Por otro lado, la influencia internacional en cuanto a las presiones que realizaron los trabajadores, con el apareamiento de la máquina por ejemplo, también contribuyeron a que el derecho de trabajo se haya desarrollado tal como se concibe actualmente. Lo anterior, surgió entonces desde los inicios de los años veinte, y se fortaleció durante este transcurso del tiempo.

Conforme el diccionario, “surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho de trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores

autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

De conformidad con lo anterior, puede decirse, que los objetivos fundamentales que ha perseguido el derecho del trabajo deben responder en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. “El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores”<sup>1</sup>.

En el caso de Guatemala, quien escribe, considera que es muy importante establecerse dentro de los antecedentes del trabajo y propiamente del derecho de trabajo, lo acontecido en el país, y que ha hecho una distinción por épocas de lo que ha sucedido con el derecho de trabajo en el caso de Guatemala.

Indica que en la época de la colonia, no hubo nada relevante, puesto que en el caso de Guatemala como con el resto de Hispanoamérica, rigió pero nunca se cumplió la copiosa, casuística, proteccionista y bien intencionada legislación de Indias. Sin embargo, un estudio sistematizado sobre las reales cédulas e instrucciones que en materia de trabajo se dictaron en esta época, estas leyes tienen valor de una fuente histórica del derecho social del país. En el caso del Derecho gremial, durante todo el

---

<sup>1</sup> Encarta, biblioteca de consulta 2004.

transcurso de tiempo comprendido desde la fundación de la ciudad de Guatemala en 1524 hasta finales del siglo XVIII los oficiales de las diversas artes, liberales y mecánicas, van formando sus gremios y sus respectivas ordenanzas.

En todo ello interviene el Ayuntamiento para quien fue potestativo el derecho y la obligación de todo lo concerniente a los oficios y gremios, como se observa en todas las colonias de la corona española. Si a ello se agrega que por mucho tiempo se impidió el acceso legal de los más genuinos guatemaltecos, los indios, a importantes gremios en franca negación de la libertad de trabajo, se debe concluir que la legislación gremial es poco importante como antecedente del derecho del trabajo guatemalteco.

Se refiere a la época independiente, se deben distinguir tres etapas, la primera denominada predominio liberal, que arranca desde la independencia política en septiembre de 1821 hasta la llamada revolución del veinte de octubre de mil novecientos cuarenta y cuatro, la segunda, que es una época bien corta y truncada, comprende la década de mil novecientos cuarenta y cuatro a mil novecientos cincuenta y cuatro, y podría llamársele época de la revolución de octubre, por último, la tercera etapa que comprende de julio de 1954 hasta la fecha y podría llamársele la época de la contrarrevolución.

En Guatemala, se refiere, se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de sus países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rastro en común, su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

Como en el resto de América, la legislación de Indias, no tuvo en Guatemala, ningún sustituto después de 1821 y el trabajador, sobre todo, el campesino indígena, quedó

en el más absoluto desamparo. Podría afirmarse que durante los primeros cincuenta años de vida políticamente independiente, en Guatemala, se sigue aplicando fundamentalmente el viejo derecho peninsular. La revolución del setenta y uno, que significó la separación del Estado y la Iglesia, educación laica, y obligatoria, institución del divorcio, etc., en el aspecto de política social es necesario reconocer que fue absolutamente negativa a la clase trabajadora y campesina.

“En 1877 se decreta el Código Civil con las características de los cuerpos legales de la época sobre dicha materia, con una regulación prolija sobre la propiedad privada, los modos de adquirirla y transmitirla y, una regulación de la familia girando en torno al patrimonio, contrastando con unos pocos artículos dedicados al arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o señor a quien se protege, fundamentándose esa escueta reglamentación de los servicios sobre la falacia de la autonomía de la voluntad.

En 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura fundamentalmente para el cultivo del café que se fomenta con intervención estatal, todo ello en beneficio de los terratenientes cafetaleros. Como ejemplos de las más importantes disposiciones legales de trabajo y de previsión Social dictadas durante dicho largo período basta mencionar a la Ley Protectora del Obrero Decreto Gubernativo 669 de fecha 21 de noviembre de 1906, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, recogiendo la doctrina de la responsabilidad objetiva.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> López Larrave, Mario, **Derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 827.

Una época que fue fundamental en la historia del derecho de trabajo guatemalteco, fue la de la revolución de octubre de mil novecientos cuarenta y cuatro, que empieza con la derrota de la dictadura de Ubico, que permitió un régimen de seguridad social obligatorio, la creación del Código de Trabajo, como parte del contenido e integración de leyes efectivamente protectoras de los trabajadores, evitando la dispersidad de normas como se encontraba anteriormente, y la Ley de la Reforma Agraria, que fue un soplo.

Es en esta época cuando nace en Guatemala el Derecho Laboral, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de Trabajo y Previsión Social, cualitativa y cuantitativamente, sino que se legisla con sinceridad y se crean por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de esa legislación no sea letra muerta, además que se impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo, este último tardíamente, organización de masas que es el sustentáculo y soporte obligado de toda legislación social.

Luego señala la época de la contrarrevolución que sucede que en el año de mil novecientos cincuenta y cuatro cae derrocado el segundo gobierno de la revolución de octubre, presidido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el Coronel Carlos Castillo Armas con la intervención del Departamento de Estado, y es aquí en donde el licenciado Mario López Larrave, se refiere a que se inicio un proceso de involución, es decir, de estancamiento y retroceso, del derecho laboral guatemalteco y que a la fecha aún persiste, y que el autor se encuentra en total acuerdo con este tratadista, puesto que efectivamente, ese Código de Trabajo, que data de esas épocas.

Este código de trabajo continua vigente en los años dos mil y no ha sufrido cambios sustanciales, que puedan mejorar las condiciones que tienen los trabajadores con respecto al trabajo y que debiera ser modificado toda vez, que es de hacer notar que

ha existido desde los años de mil novecientos veinte, la Organización Internacional del trabajo, que desde esa fecha ha promulgado leyes especiales, contenidas en los Convenios y recomendaciones, que contienen principios superiores a las normas contenidas en el Código de Trabajo y que son de relevancia para ser tomados en cuenta, y que el lector no dejará mentir al autor, en cuanto a que muchas de esas leyes internacionales promulgadas por este ente internacional, son desconocidas para los propios estudios del derecho, mucho más aún, para los campesinos y trabajadores, y que lógicamente eso no permite que se aleguen en determinado momento en caso de conflicto laboral.

## 1.2 Definición

Existen numerosas definiciones acerca de que es el Derecho de Trabajo, dentro de ellas, se tiene como fundamentales, a las siguientes:

“Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>3</sup>

“El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.<sup>4</sup>

“El conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> De Buen L. Néstor, **Derecho del trabajo**, pág. 12.

<sup>4</sup> Ibid, pág. 27.

<sup>5</sup> Ibid, pág. 128.

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”<sup>6</sup>

“Conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas

---

<sup>6</sup> Ibid, pág. 138.

imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”.<sup>7</sup>

### 1.3 Características del derecho de trabajo

También en materia de señalar las características del derecho de trabajo se ha escrito un sin fin de ellas, sin embargo, para efectos de la presente investigación, es importante señalar como principales las siguientes:

- Que el trabajo por la naturaleza jurídica de este y de las relaciones que se suscitan dentro del mismo, ha sido dividido en una rama del derecho, como es el derecho de trabajo.

Respecto a esta característica, tiene mucha relación el tema de la historia del Derecho de Trabajo, porque como quedó apuntado anteriormente, las normas laborales es decir, las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, se regían por normas de naturaleza civil, a pesar de que la naturaleza jurídica de estas relaciones no fuera precisamente civil, sino que era necesario que se crearan normas específicas para que se produjera una verdadera relación laboral en donde las partes, gozarán de igualdad y que también, hubiera una intervención directa del Estado a través de las normas tutelares, por considerar que claramente existe una desigualdad material o económica entre los sujetos intervinientes, es decir, los patronos y los trabajadores.

- El Derecho de trabajo constituye un conjunto de normas, principios, leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas circunstancias que los mismos se encuentran.

---

<sup>7</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, pág. 342.



A la par de lo que se ha señalado, también es importante indicar que al conformar de forma independiente debido a la naturaleza misma del Derecho de Trabajo, dentro de un cuerpo normativo, en el caso de Guatemala, como lo es la ley fundamental que es la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, se crean también normas que llevan implícita condiciones mínimas que pueden ser superadas a través de otras normas, de la costumbre, así como de los convenios internacionales en materia de derechos de trabajo.

Así también, tiene relación porque son normas conciliatorias, como para crear un ambiente armonioso como producto de la fuerza del principio tutelar impregnado en las normas laborales y que constituyen un mínimo de garantías para el trabajador, en el que el Estado tiene que jugar un papel fundamental para esa protección.

- Que dentro del contenido del derecho de trabajo, se encuentra lo relativo al derecho individual y colectivo, el juicio sobre las faltas, la ejecución laboral, siendo que en cada una de ellas, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.

Dentro del contenido del derecho de trabajo se encuentran las normas tanto de carácter sustantivo como procesal. El problema que afronta el Código de Trabajo al respecto, es que podría ser tildado de antitécnico, por contener normas tanto sustantivas como adjetivas dentro del mismo, situación que no sucede así en el derecho civil, o en el derecho penal, y que ha provocado diversidad de criterios a favor y en contra al respecto.

- Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procesal, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre este y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

Al respecto, conviene señalar que tanto las normas procesales como sustantivas contienen implícito el principio tutelar, sin embargo, ha sido muy discutido el hecho de que en materia procesal, no debe existir la tutelaridad de las normas, por cuanto ante el juez, las partes, el patrono y el trabajador deben gozar de las mismas oportunidades, dentro de un plano de igualdad, y no precisamente, la decisión del juez debe inclinarse hacia el trabajador, o bien hacia el patrono, sino que debe basarse en principios de justicia y equidad.

#### **1.4 Principios fundamentales**

Los principios constituyen los postulados sobre los cuales se cimientan las normas que regirán dentro de un marco legal, y que se recogen de la misma realidad, y es una tarea del legislador. Ha habido muchos estudios sobre la clasificación de los principios y quien escribe, considero de interés tomar en consideración los que se señalan en el Código de Trabajo en el cuarto considerando, y que se traducen en los siguientes:

##### **1.4.1 El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores**

La palabra tutela proviene del latín “1. autoridad que, en defecto de la paterna o materna, se confiere para cuidar de la persona y los bienes de aquel que por minoría de edad, o por otra causa, no tiene completa capacidad civil. 2. Cargo de tutor. 3. Dirección, amparo o defensa de una persona respecto de otra. ~ dativa, la que se confiere por nombramiento del consejo de familia o del juez; ~ ejemplar, la que se constituye para curar de la persona y bienes de los incapacitados mentalmente; ~ legítima, la que se confiere por virtud del llamamiento que hace la ley; ~ testamentaria, la que se define en virtud de llamamiento hecho en el testamento de una persona facultada para ello.”.

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes, frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad, por los bajísimos salarios, etc. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral, es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador”.<sup>8</sup>

Es por ello, que la tutela interpretada en el derecho de trabajo debe entenderse como una protección que el Estado en el ejercicio del poder encomendado por el pueblo, ejerce esa tutela a través de la instauración y vigencia de todas las normas que contienen las leyes de trabajo.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que dice: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo.

---

<sup>8</sup> Molina, Luis Fernández, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 4.

La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo que dice: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el termino de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundo el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A titulo de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

#### **1.4.2 El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables.**

Se ha dicho que la normativa es mínima y es la que regula el Código de Trabajo, puesto que puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos

colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos.

Otros autores, han querido denominar a este principio como un derecho inconcluso. “Se dice que es inconcluso, porque nunca esta terminado. Siempre esta cambiando, avanzando, pero en una misma dirección, la de obtener el mayor beneficio para los trabajadores. Las normas laborales son el punto de partida y están en permanente proceso de evolución y se aplican en la medida que van surgiendo con mejoras en la ley, en los convenios internacionales, en las negociaciones colectivas, en las unilaterales que se otorguen el empleador y en las costumbres que se implementen, en las interpretaciones judiciales, etc.”<sup>9</sup>

Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

---

<sup>9</sup> *Ibíd*, pág. 19.

### **1.4.3 Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo**

El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, (Artículo 1256 del Código Civil) propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones”.<sup>10</sup>

“Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos

---

<sup>10</sup> De Buen, Ob. Cit; pág. 24.

morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tiene la misma pretensión de imperativismo.

Continua indicando el tratadista relacionado que “la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. así se inicio la transformación del derecho de trabajo jus dispositivum en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como Jus cogens con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.<sup>11</sup>

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. “Debe recordarse que la tutelaridad no se debe aislar de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejoría automática de las condiciones laborales. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.

Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral deben tener muy presente el principio de realismo, en beneficio del mismo trabajador. El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero patronales. Los

---

<sup>11</sup> De la Cueva Mario, **Derecho mexicano de trabajo**, pág. 89.

negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben asimismo nutrirse de este principio, unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros la optimización del recurso laboral sus respectivas empresas.

#### **1.4.4 Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo.**

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El Artículo 19 del Código de trabajo indica al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”.

#### **1.4.5 El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público.**

Al inicio, se indicaba que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Al respecto, el Artículo 44 de la



Constitución Política de la República de Guatemala indica: “Derechos inherentes a la persona humana.

Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

#### **1.4.6 El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático.**

El Código de Trabajo indica que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, en el caso de que el trabajador tenga el derecho de elegir libremente el trabajo que desee ejercitar de acuerdo a su capacidad y experiencia, así como de la libertad que tiene el patrono de contratar a un trabajador que llene los requisitos que establece el puesto para el cual esta solicitando.



## **CAPÍTULO II**

### **2. El trabajo de los minusválidos**

#### **2.1 Antecedentes internacionales**

Es posible que a nivel internacional el tema de los derechos humanos enfocado a las personas que sufren algún tipo de incapacidad se encuentre más desarrollado que a nivel nacional, especialmente si se confronta lo que sucede en el caso de Guatemala.

Indiscutiblemente el tema de los derechos humanos ha sido el detonante para que a partir del mismo se creen una serie de normas de esta naturaleza que procuran garantizar a través de los compromisos de los gobiernos el respeto de los derechos humanos de las personas que adolecen algún tipo de incapacidad, y que por lo tanto, también, pueden ser considerados como el derecho de las minorías.

A continuación se detallan algunas normas de carácter internacional que en base al análisis y comentario han tenido gran importancia para lo que sucede dentro del marco normativo en el caso de Guatemala.

##### **2.1.1 Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos**

Este Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue suscrito el 17 de noviembre de 1988 y que dentro de los fundamentos de su creación se encuentra:

- a) Que los Estados partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", Reafirmando su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre;
- b) Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos;
- c) Considerando la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros;
- d) Reconociendo los beneficios que derivan del fomento y desarrollo de la cooperación entre los Estados y de las relaciones internacionales;
- e) Recordando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos;

- f) Teniendo presente que si bien los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, resulta de gran importancia que éstos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar en América, sobre la base del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de gobierno así como el derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, y considerando que la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que pueden someterse a la consideración de los Estados partes reunidos con ocasión de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos proyectos de protocolos adicionales a esa Convención con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades;
- g) Han convenido en el siguiente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Protocolo de San Salvador":

En cuanto al contenido, dentro de sus normas más importantes de resaltar de acuerdo al enfoque del presente trabajo, se encuentran:

#### “Artículo 1

##### Obligación de Adoptar Medidas

Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con

la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.

De conformidad con el artículo anterior, el contenido de estas normas implica que los Estados a través de las mismas, se obliguen a dar un seguimiento a los principios y normas que se encuentran reguladas en la Convención Americana Sobre derechos Humanos, y en este caso, como lo establecen sus considerandos, se pretende especificar de manera más concreta los aspectos relacionados con los derechos que les asisten a las personas, dentro de los cuales se encuentran los de las personas discapacitadas.

#### Artículo 2

##### Obligación de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno

Si el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo no estuviera ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de este Protocolo, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos.”

De acuerdo al artículo anterior, las medidas que los Estados deben adoptar no solamente se refieren a las que debe cumplir el ejecutivo, sino también, en cuanto a crear marcos normativos acordes a la realidad nacional y a los principios y derechos que se ostentan en la convención y en el presente protocolo.

#### “Artículo 3

##### Obligación de no Discriminación

Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole,

origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Al hacer un análisis del artículo anterior, resulta importante determinar que el principio de no discriminación es esencial en materia de derechos que le asisten a las personas con discapacidad, y que de conformidad con la realidad nacional, es evidente de que en materia de trabajo, como se verá más adelante.

#### “Artículo 4

##### No Admisión de Restricciones

No podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su legislación interna o de convenciones internacionales, a pretexto de que el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado.

#### Artículo 5

##### Alcance de las Restricciones y Limitaciones

Los Estados partes sólo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos.”

De conformidad con los artículos anteriores, en los mismos se establecen parámetros que los Estados parte deben respetar respecto a las restricciones y limitaciones, en que los países no pueden considerar so pretexto para no dar cumplimiento a los preceptos que se establecen en el Protocolo objeto de análisis.

## “Artículo 6

### Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

## Artículo 7

### Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;



- c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
- e. La seguridad e higiene en el trabajo;
- f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
- g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
- h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

## Artículo 8

### Derechos Sindicales

1. Los Estados partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. El derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.”

En cuanto a las normas de trabajo que se regulan en los artículos anteriores, se puede determinar que de alguna manera cumplen con los compromisos que se han establecido tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en los diferentes convenios internacionales en materia de trabajo emanados de la Organización Internacional del Trabajo, y que tienen gran importancia en la garantía y fortalecimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

## “Artículo 9

### Derecho a la Seguridad Social

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.
2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.”

El tema de la seguridad social es muy importante especialmente en el ámbito del trabajo. Respecto de ello, a pesar de que no tiene una gran amplitud en cuanto a su contenido, si es importante señalar que se refiere a aspectos relacionados a las personas que adolecen algún grado de discapacidad y que tienen derecho a la seguridad social sin ningún tipo de discriminación, es así se puede determinar que la legislación laboral en esa manera se encuentra muy limitada lo cual no beneficia a este importante sector laboral.

## “Artículo 10

### Derecho a la Salud

1. Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.
2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho:

- a. la atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad;
- b. la extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado;
- c. la total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas;
- d. la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole;
- e. la educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, y
- f. la satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables.

#### Artículo 11

##### Derecho a un Medio Ambiente Sano

1. Toda persona tiene derecho a vivir en un medio ambiente sano y a contar con servicios públicos básicos.
2. Los Estados partes promoverán la protección, preservación y mejoramiento del medio ambiente.

#### Artículo 12

##### Derecho a la Alimentación

1. Toda persona tiene derecho a una nutrición adecuada que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual.
2. Con el objeto de hacer efectivo este derecho y a erradicar la desnutrición, los Estados partes se comprometen a perfeccionar los métodos de producción, aprovisionamiento y distribución de alimentos, para lo cual se comprometen a promover una mayor cooperación internacional en apoyo de las políticas nacionales sobre la materia.”

Respecto al tema de la salud, el medio ambiente y la alimentación de alguna manera tienen relación con lo que sucede con los trabajadores y trabajadoras, por cuanto, como tales se tienen derechos a que el Estado brinde no solo los medios adecuados para acceder a la salud, sino también, propiciar la infraestructura necesaria para que el trabajo se desenvuelva en un ambiente sano en cuanto a los trabajadores del Estado y determinar a través de un marco normativo que debe ser respetado por los patronos en el sector privado para resguardar esos derechos de un ambiente sano, a la salud, y la alimentación, de tal suerte, que existen convenios específicos respecto a la política social en materia de trabajo que han sido emanados por la Organización Internacional del Trabajo y que han sido ratificados y aprobados por el Estado de Guatemala.

#### “Artículo 13

##### Derecho a la Educación

1. Toda persona tiene derecho a la educación.
2. Los Estados partes en el presente Protocolo convienen en que la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. Convienen, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos y promover las actividades en favor del mantenimiento de la paz.
3. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio del derecho a la educación:

- a. la enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;
- b. la enseñanza secundaria en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;
- c. la enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados y, en particular, por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;
- d. se deberá fomentar o intensificar, en la medida de lo posible, la educación básica para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;
- e. se deberán establecer programas de enseñanza diferenciada para los minusválidos a fin de proporcionar una especial instrucción y formación a personas con impedimentos físicos o deficiencias mentales.

4. Conforme con la legislación interna de los Estados partes, los padres tendrán derecho a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos, siempre que ella se adecue a los principios enunciados precedentemente.

5. Nada de lo dispuesto en este Protocolo se interpretará como una restricción de la libertad de los particulares y entidades para establecer y dirigir instituciones de enseñanza, de acuerdo con la legislación interna de los Estados partes.

#### Artículo 14

Derecho a los Beneficios de la Cultura 1. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen el derecho de toda persona a:

- a. Participar en la vida cultural y artística de la comunidad;
- b. Gozar de los beneficios del progreso científico y tecnológico;
- c. Beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le

correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

2. Entre las medidas que los Estados partes en el presente Protocolo deberán adoptar para asegurar el pleno ejercicio de este derecho figurarán las necesarias para la conservación, el desarrollo y la difusión de la ciencia, la cultura y el arte.

3. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a respetar la indispensable libertad para la investigación científica.

4. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen los beneficios que se derivan del fomento y desarrollo de la cooperación y de las relaciones internacionales en cuestiones científicas, artísticas y culturales, y en este sentido se comprometen a propiciar una mayor cooperación internacional sobre la materia.

#### Artículo 15

##### Derecho a la Constitución y Protección de la Familia

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado, quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material;

2. Toda persona tiene derecho a constituir familia, el que ejercerá de acuerdo con las disposiciones de la correspondiente legislación interna.

3. Los Estados partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a:

a. conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto;

b. garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar;

- c. adoptar medidas especiales de protección de los adolescentes a fin de garantizar la plena maduración de sus capacidades física, intelectual y moral;
- d. ejecutar programas especiales de formación familiar a fin de contribuir a la creación de un ambiente estable y positivo en el cual los niños perciban y desarrollen los valores de comprensión, solidaridad, respeto y responsabilidad.

#### Artículo 16

##### Derecho de la Niñez

Todo niño sea cual fuere su filiación tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado. Todo niño tiene el derecho a crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres; salvo circunstancias excepcionales, reconocidas judicialmente, el niño de corta edad no debe ser separado de su madre. Todo niño tiene derecho a la educación gratuita y obligatoria, al menos en su fase elemental, y a continuar su formación en niveles más elevados del sistema educativo.

#### Artículo 17

##### Protección de los Ancianos

Toda persona tiene derecho a protección especial durante su ancianidad. En tal cometido, los Estados partes se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular a:

- a. Proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada, a las personas de edad avanzada que carezcan de ella y no se encuentren en condiciones de proporcionársela por sí mismas;
- b. Ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos;
- c. Estimular la formación de organizaciones sociales destinadas a mejorar la calidad de vida de los ancianos.”



De conformidad con las normas anteriores, es evidente de que son directrices que tienen relación con los trabajadores y las trabajadoras, en especial a aquellos que adolecen de algún grado de discapacidad, y que tal como se establece en los mismos, le corresponde al Estado de los países parte dar cumplimiento.

#### “Artículo 18

##### Protección de los Minusválidos

Toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad. Con tal fin, los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y en especial a:

- a. Ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los minusválidos los recursos y el ambiente necesario para alcanzar ese objetivo, incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades y que deberán ser libremente aceptados por ellos o por sus representantes legales, en su caso;
- b. Proporcionar formación especial a los familiares de los minusválidos a fin de ayudarlos a resolver los problemas de convivencia y convertirlos en agentes activos del desarrollo físico, mental y emocional de éstos;
- c. Incluir de manera prioritaria en sus planes de desarrollo urbano la consideración de soluciones a los requerimientos específicos generados por las necesidades de este grupo;
- d. Simular la formación de organizaciones sociales en las que los minusválidos puedan desarrollar una vida plena.”

En este sentido, es importante y por ello se ha señalado en este trabajo, lo relativo a lo que norma este protocolo en materia de protección a las personas que adolecen algún grado de discapacidad, y fundamentalmente en materia de trabajo.

## P“Artículo 19

### Medios de Protección

1. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a presentar, de conformidad con lo dispuesto por este artículo y por las correspondientes normas que al efecto deberá elaborar la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, informes periódicos respecto de las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los derechos consagrados en el mismo Protocolo.
2. Todos los informes serán presentados al Secretario General de la Organización de los Estados Americanos, quien los transmitirá al Consejo Interamericano Económico y Social y al Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura, a fin de que los examinen conforme a lo dispuesto en el presente artículo. El Secretario General enviará copia de tales informes a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
3. El Secretario General de la Organización de los Estados Americanos transmitirá también a los organismos especializados del sistema interamericano, de los cuales sean miembros los Estados partes en el presente Protocolo, copias de los informes enviados o de las partes pertinentes de éstos, en la medida en que tengan relación con materias que sean de la competencia de dichos organismos, conforme a sus instrumentos constitutivos.
4. Los organismos especializados del sistema interamericano podrán presentar al Consejo Interamericano Económico y Social y al Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura informes relativos al cumplimiento de las disposiciones del presente Protocolo, en el campo de sus actividades.
5. Los informes anuales que presenten a la Asamblea General el Consejo Interamericano Económico y Social y el Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura contendrán un resumen de la información recibida de los Estados partes en el presente Protocolo y de los organismos especializados acerca de las medidas progresivas adoptadas a fin de asegurar el

respeto de los derechos reconocidos en el propio Protocolo y las recomendaciones de carácter general que al respecto se estimen pertinentes.

6. En el caso de que los derechos establecidos en el párrafo a) del Artículo 8 y en el Artículo 13 fuesen violados por una acción imputable directamente a un Estado parte del presente Protocolo, tal situación podría dar lugar, mediante la participación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y cuando proceda de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a la aplicación del sistema de peticiones individuales regulado por los Artículos 44 a 51 y 61 a 69 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos podrá formular las observaciones y recomendaciones que considere pertinentes sobre la situación de los derechos económicos, sociales y culturales establecidos en el presente Protocolo en todos o en algunos de los Estados partes, las que podrá incluir en el Informe Anual a la Asamblea General o en un Informe Especial, según lo considere más apropiado.
8. Los Consejos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en ejercicio de las funciones que se les confieren en el presente artículo tendrán en cuenta la naturaleza progresiva de la vigencia de los derechos objeto de protección por este Protocolo.

## Artículo 20

### Reservas

Los Estados partes podrán formular reservas sobre una o más disposiciones específicas del presente Protocolo al momento de aprobarlo, firmarlo, ratificarlo o adherir a él, siempre que no sean incompatibles con el objeto y el fin del Protocolo.

## Artículo 21

Firma, Ratificación o Adhesión.

Entrada en Vigor

1. El presente Protocolo queda abierto a la firma y a la ratificación o adhesión de todo Estado parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
2. La ratificación de este Protocolo o la adhesión al mismo se efectuará mediante el depósito de un instrumento de ratificación o de adhesión en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.
3. El Protocolo entrará en vigor tan pronto como once Estados hayan depositado sus respectivos instrumentos de ratificación o de adhesión.
4. El Secretario General informará a todos los Estados miembros de la Organización de la entrada en vigor del Protocolo.

## Artículo 22

### Incorporación de otros Derechos y Ampliación de los Reconocidos

1. Cualquier Estado parte y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos podrán someter a la consideración de los Estados partes, reunidos con ocasión de la Asamblea General, propuestas de enmienda con el fin de incluir el reconocimiento de otros derechos y libertades, o bien otras destinadas a extender o ampliar los derechos y libertades reconocidos en este Protocolo.
2. Las enmiendas entrarán en vigor para los Estados ratificantes de las mismas en la fecha en que se haya depositado el respectivo instrumento de ratificación que corresponda al número de los dos tercios de los Estados partes en este Protocolo. En cuanto al resto de los Estados partes, entrarán en vigor en la fecha en que depositen sus respectivos instrumentos de ratificación.”

### **2.1.2 Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad**

Esta convención tiene un carácter más específico que el Protocolo Adicional comentado anteriormente, porque se refiere directamente al compromiso de los

gobiernos para eliminar todas formas de discriminación hacia las personas que adolecen alguna incapacidad.

Dentro de los fundamentos de la misma, se pueden señalar las siguientes:

a) Esta convención fue adoptada por el Estado de Guatemala, desde el 7 de junio de 1999. Dentro de su preámbulo se resalta que *reafirmando* que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano;

b) Además, que establece que considerando que la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en su Artículo 3, inciso j) establece como principio que "la justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera"; preocupados por la discriminación de que son objeto las personas en razón de su discapacidad; teniendo presente el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 159); la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (AG.26/2856, del 20 de diciembre de 1971); la Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas (Resolución N° 3447 del 9 de diciembre de 1975); el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 37/52, del 3 de diciembre de 1982); el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (1988); los Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y para el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental (AG.46/119, del 17 de diciembre de 1991); la Declaración de Caracas de la Organización Panamericana de la Salud; la Resolución sobre la Situación de las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (AG/RES).

1249 (XXIII-O/93)); las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (AG.48/96, del 20 de diciembre de 1993); la Declaración de Managua, de diciembre de 1993; la Declaración de Viena y Programa de Acción aprobados por la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (157/93); la Resolución sobre la Situación de los Discapacitados en el Continente Americano (AG/RES). 1356 (XXV-O/95); y el Compromiso de Panamá con las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (resolución AG/RES. 1369 (XXVI-O/96)); y

c) Comprometidos a eliminar la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones, contra las personas con discapacidad.

Dentro del contenido de este instrumento jurídico internacional, es conveniente realizar el siguiente análisis:

#### “Artículo I

Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:

##### 1. Discapacidad

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

##### 2. Discriminación contra las personas con discapacidad

a. El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular

el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

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

De conformidad con los artículos anteriores, es importante que en sus primeros artículos se incluyan definiciones, a manera de comprender en que consiste la condición de minusvalía, adicionalmente, el hecho de que esta se encuadre en forma temporal o permanente, refiriéndose a una deficiencia física o mental, hace que no exista ambigüedad respecto a la condición y calidad de las personas así también que se debe entender con el concepto de discriminación y la prohibición que la misma norma establece.

#### “Artículo II

Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

#### Artículo III

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a. Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, transporte, las comunicaciones, vivienda, recreación, educación, deporte, acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

b. Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;

c. Medidas para eliminar, en lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad;

d. Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo.

2. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

a. La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;

b. La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad; y

c. La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra



el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.”

Es importante establecer los objetivos del presente instrumento y de las claras obligaciones que se imponen a los Estados parte, en orden de políticas estatales, legislativas, educativas, etc.

#### “Artículo IV

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Cooperar entre sí para contribuir a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad.

2. Colaborar de manera efectiva en:

a. La investigación científica y tecnológica relacionada con la prevención de las discapacidades, el tratamiento, la rehabilitación e integración a la sociedad de las personas con discapacidad; y

b. El desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiencia e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad de las personas con discapacidad.

#### Artículo V

1. Los Estados parte promoverán, en la medida en que sea compatible con sus respectivas legislaciones nacionales, la participación de representantes de organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones no gubernamentales que trabajan en este campo o, si no existieren dichas organizaciones, personas con discapacidad, en la elaboración, ejecución y evaluación de medidas y políticas para aplicar la presente Convención.

2. Los Estados parte crearán canales de comunicación eficaces que permitan difundir entre las organizaciones públicas y privadas que trabajan con las personas con discapacidad los avances normativos y jurídicos que se logren para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad.

#### Artículo VI

1. Para dar seguimiento a los compromisos adquiridos en la presente Convención se establecerá un comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, integrado por un representante designado por cada Estado parte.

2. El Comité celebrará su primera reunión dentro de los 90 días siguientes al depósito del décimo primer instrumento de ratificación. Esta reunión será convocada por la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos y la misma se celebrará en su sede, a menos que un Estado parte ofrezca la sede.

3. Los Estados parte se comprometen en la primera reunión a presentar un informe al Secretario General de la Organización para que lo transmita al Comité para ser analizado y estudiado. En lo sucesivo, los informes se presentarán cada cuatro años.

4. Los informes preparados en virtud del párrafo anterior deberán incluir las medidas que los Estados Miembros hayan adoptado en la aplicación de esta Convención y cualquier progreso que hayan realizado los Estados parte en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Los informes también contendrán cualquier circunstancia o dificultad que afecte el grado de cumplimiento derivado de la presente Convención.

5. El Comité será el foro para examinar el progreso registrado en la aplicación de la Convención e intercambiar experiencias entre los Estados parte. Los informes que

elabore el Comité recogerán el debate e incluirán información sobre las medidas que los Estados parte hayan adoptado en aplicación de esta Convención, los progresos que hayan realizado en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, las circunstancias o dificultades que hayan tenido con la implementación de la Convención, así como las conclusiones, observaciones y sugerencias generales del Comité para el cumplimiento progresivo de la misma.

6. El Comité elaborará su reglamento interno y lo aprobará por mayoría absoluta.

7. El Secretario General brindará al Comité el apoyo que requiera para el cumplimiento de sus funciones.

#### Artículo VII

No se interpretará que disposición alguna de la presente Convención restrinja o permita que los Estados parte limiten el disfrute de los derechos de las personas con discapacidad reconocidos por el derecho internacional consuetudinario o los instrumentos internacionales por los cuales un Estado parte está obligado.

#### Artículo VIII

1. La presente Convención estará abierta a todos los Estados Miembros para su firma, en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el 8 de junio de 1999 y, a partir de esa fecha, permanecerá abierta a la firma de todos los Estados en la sede de la Organización de los Estados Americanos hasta su entrada en vigor.

2. La presente Convención está sujeta a ratificación.

3. La presente Convención entrará en vigor para los Estados ratificantes el trigésimo día a partir de la fecha en que se haya depositado el sexto instrumento de ratificación de un Estado miembro de la Organización de los Estados Americanos.

#### Artículo IX

Después de su entrada en vigor, la presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados que no la hayan firmado.

#### Artículo X

1. Los instrumentos de ratificación y adhesión se depositarán en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

2. Para cada Estado que ratifique o adhiera a la Convención después de que se haya depositado el sexto instrumento de ratificación, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

#### Artículo XI

1. Cualquier Estado parte podrá formular propuestas de enmienda a esta Convención. Dichas propuestas serán presentadas a la Secretaría General de la OEA para su distribución a los Estados parte.

2. Las enmiendas entrarán en vigor para los Estados ratificantes de las mismas en la fecha en que dos tercios de los Estados parte hayan depositado el respectivo instrumento de ratificación. En cuanto al resto de los Estados parte, entrarán en vigor en la fecha en que depositen sus respectivos instrumentos de ratificación.

#### Artículo XII

Los Estados podrán formular reservas a la presente Convención al momento de ratificarla o adherirse a ella, siempre que no sean incompatibles con el objeto y propósito de la Convención y versen sobre una o más disposiciones específicas.

### Artículo XIII

La presente Convención permanecerá en vigor indefinidamente, pero cualquiera de los Estados parte podrá denunciarla. El instrumento de denuncia será depositado en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. Transcurrido un año, contado a partir de la fecha de depósito del instrumento de denuncia, la Convención cesará en sus efectos para el Estado denunciante, y permanecerá en vigor para los demás Estados parte. Dicha denuncia no eximirá al Estado parte de las obligaciones que le impone la presente Convención con respecto a toda acción u omisión ocurrida antes de la fecha en que haya surtido efecto la denuncia.

### Artículo XIV

1. El instrumento original de la presente Convención, cuyos textos en español, francés, inglés y portugués son igualmente auténticos, será depositado en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, la que enviará copia auténtica de su texto, para su registro y publicación, a la Secretaría de las Naciones Unidas, de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

2. La Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos notificará a los Estados Miembros de dicha Organización y a los Estados que se hayan adherido a la Convención, las firmas, los depósitos de instrumentos de ratificación, adhesión y denuncia, así como las reservas que hubiesen.”.

## **2.2 Antecedentes nacionales que coadyuvan al desarrollo integral de las personas minusválidas**

### **2.2.1 Decreto 135-1996, Ley de atención a las personas con discapacidad**

Esta ley constituye un aporte importante del legislativo para regular aspectos generales tendientes a reconocer los derechos de las personas con discapacidad, y precisamente motivados por los compromisos que el Estado de Guatemala ha adquirido a nivel internacional dentro de los diferentes instrumentos jurídicos internacionales en materia de Derechos Humanos, por lo que dentro de la exposición de motivos de la presente ley, se encuentra:

a) Que la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el deber del Estado frente a sus habitantes, garantizando su protección y desarrollo, al señalar que su fin supremo es la realización del bien común. Por lo cual establece el fundamento legal, para la creación de las instancias jurídico-políticas que coadyuven al desarrollo integral de la persona con discapacidad.

b) Que la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 53 establece que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

c) Que en la actualidad existen servicios fundamentales de rehabilitación de las personas con discapacidad a través de normas ordinarias y administrativas, las cuales están diseminadas en leyes dispersas que adolecen de un orden, de coordinación interinstitucional y multidisciplinario.

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

e) Que es imperativa la creación de un instrumento jurídico, marco de una moderna política nacional sobre la discapacidad, que se constituya en una herramienta eficaz al servicio de las personas con discapacidad, sus padres y demás familia, para que puedan ejercer sus derechos humanos y crear las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas, eliminando discriminaciones.

La Ley de atención a las personas con discapacidad, como se vera más adelante, cuenta con un marco normativo muy generalizado, que precisamente, derivado del análisis que se hace, contribuye a que la misma ley se torne ineficiente en relación principalmente con el tema del trabajo.

## “TÍTULO I

### CAPÍTULO I Principios Generales

#### ARTÍCULO 1. Declaración.

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

#### ARTÍCULO 2.

Los objetivos de la presente ley son los siguientes: a) Servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su participación social y el ejercicio de los derechos y deberes en nuestro sistema jurídico. b) Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con

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

#### ARTÍCULO 3. Definición

Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona.

#### ARTÍCULO 4.

Las disposiciones de la presente ley son de orden público, por tanto, los principios en ella establecidos son de carácter irrenunciable.

#### ARTÍCULO 5.

Todas las medidas o acciones que adopten personas individuales o jurídicas, en cuanto a favorecer el desarrollo integral de las personas con discapacidad, deberán tener una consideración y atención primordial.

#### ARTÍCULO 6.

Para los efectos de la presente ley, se entiende por atención a la persona con discapacidad, todas aquellas acciones encaminadas a favorecer su desarrollo, físico,



sicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo, mediante programas sistemáticos y secuenciales que abarquen todas las áreas de desarrollo humano.

#### ARTÍCULO 7.

El Estado, las Organizaciones de y para personas con discapacidad y la familia, velarán por el cumplimiento de la presente ley y específicamente, porque las personas con discapacidad no sean expuestas a peligros físicos psíquicos, sensoriales o morales en relación con la actividad que realicen.

#### ARTÍCULO 8.

La familia de la persona con discapacidad promoverá y ejercerá los derechos y obligaciones de la misma, cuando por su limitación física o mental no pueda ejercerlos.

#### ARTÍCULO 9.

La interpretación y aplicación de las disposiciones de la presente ley deberán hacerse en armonía con los principios de normalización y democratización, con los principios generales del derecho y con la doctrina y normativa internacional en esta materia, de manera que garantice los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados, convenciones, pactos y demás instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Guatemala.

#### ARTÍCULO 10.

El ejercicio del derecho de libertad de asociación, reunión y manifestación pacífica, dentro de los límites de la ley, en ningún caso conllevará poner en peligro la vida o integridad física de las personas con discapacidad en manifestaciones públicas o actos de resistencia pacífica.

## CAPÍTULO II Obligaciones del Estado y de la sociedad civil

### ARTÍCULO 11.

Son obligaciones del Estado y de la sociedad civil para con las personas con discapacidad, las siguientes: a) Incluir en las políticas, planes, programas y proyectos de sus instituciones los principios de igualdad de oportunidad y accesibilidad a los servicios que se presten a las personas con discapacidad.

b) Propiciar que el entorno, los servicios y las instalaciones de atención al público de edificios públicos sean accesibles para las personas con discapacidad. c) Eliminar las acciones y disposiciones que, directa o indirectamente, promuevan la discriminación o impidan a las personas con discapacidad tener acceso a programas y servicios en general. d) Apoyar a las organizaciones de personas con discapacidad, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades. e) Garantizar el derecho de las organizaciones de personas con discapacidad de participar en las acciones relacionadas con la elaboración de planes, políticas, programas y servicios en los que estén involucrados. f) Promover las reformas legales, la aprobación de nuevas leyes y el análisis de la legislación vigente para propiciar la eliminación de las normas que discriminan a las personas con discapacidad. g) Contribuir al estudio y solución de los problemas nacionales, en lo relativo a la integración de las personas con discapacidad, a su familia y a las organizaciones de y para personas con discapacidad. h) Apoyar a los sectores de la sociedad y organizaciones sin fines lucrativos a la consecución de sus y planes de trabajo, relacionados con las personas con discapacidad.

### ARTÍCULO 12.

La obligación primordial del desarrollo de la persona con discapacidad corresponde a los padres, tutores o personas encargadas, quienes tienen obligaciones comunes en lo que a esta norma se refiere. Para garantizar su cumplimiento el Estado deberá: a) Elevar el nivel de vida y de atención a las personas con discapacidad. b) Facilitar la creación de fuentes de trabajo, específicas para las personas con discapacidad. c)

Fomentar la creación de escuelas o centros especiales para la atención de personas con discapacidad, que, con motivo de su limitación física o mental, no puedan asistir a las escuelas regulares. d) Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios públicos esenciales en todo el país.

#### ARTÍCULO 13.

Las instituciones públicas y las privadas deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes.

#### ARTÍCULO 14.

El Estado deberá adoptar las medidas administrativas, de orden legal 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.

#### ARTÍCULO 15.

Las instituciones públicas y privadas que brindan servicios a personas con discapacidad deberán proporcionar información veraz, oportuna, accesible y utilizable, en referencia a los tipos de discapacidades que atienden y a los servicios que prestan.

#### ARTÍCULO 16.

Las instituciones públicas, en la ejecución de sus programas o servicios, tendrán la obligación de cumplir con las normas que propicien el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 17.**

Las municipalidades y las gobernaciones departamentales apoyarán a las instituciones públicas y privadas en el desarrollo, ejecución y evaluación de programas, proyectos y servicios que promuevan la igualdad de oportunidades y el desarrollo de las personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 18.**

Cuando por cualquier razón o propósito se trate o utilice el tema de la discapacidad, este deberá presentarse reforzando la dignidad e igualdad entre las personas en general. Se prohíbe a los medios de información emitir mensajes discriminatorios, en relación con la discapacidad.

**ARTÍCULO 19.**

La familia como institución social colaborará a que la persona con discapacidad desarrolle una vida digna y ejerza plenamente sus derechos y deberes, como guatemaltecos.

**ARTÍCULO 20.**

Las personas con discapacidad tendrán derecho de vivir con su familia y podrán contar con la protección del Estado. Para las personas con discapacidad que no cuenten con un hogar, el Estado deberá fomentar la creación de hogares especiales para su cuidado y manutención.

**ARTÍCULO 21.**

Los padres deberán brindar a sus hijos con discapacidad los cuidados necesarios para su adecuado desarrollo físico, mental, moral y social; asimismo, están obligados a participar en los programas de protección social y jurídica que estos requieran.”

Como se observa en las normas anteriores respecto a los derechos fundamentales de las personas que adolecen algún grado de discapacidad, como se ha venido señalando, contienen en esta ley específica, normas de carácter muy general que no pueden concretizarse en acciones que verdaderamente cumplan los fines para los cuales se han creado estas normas.

“CAPÍTULO III Consejo Nacional para la Atención de las personas con discapacidad  
ARTÍCULO 22.

Se crea el Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad, como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad. Su conformación orgánica, su funcionamiento y ámbito de acción estarán definidos en el reglamento de la presente ley. El Consejo Nacional tendrá plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, para lo cual elegirá entre sus miembros, a su junta directiva, para un período de dos años.

ARTÍCULO 23.

El Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad tendrá las funciones siguientes: a) Diseñar las políticas generales de atención integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad. b) Cumplir y procurar porque se cumplan las normas de la presente ley.

ARTÍCULO 24.

El Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad, estará integrado por delegados del sector público y de la sociedad civil, incluyendo las universidades del país, que realizan acciones en las diversas áreas, vinculadas a la rehabilitación integral, en materia de discapacidad. Por el sector público: a) Un delegado de la Procuraduría de Derechos humanos. b) Un delegado del Ministerio de

Educación. c) Un delegado del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social d) Un delegado del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social e) Un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social f) Un delegado de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia. g) Un delegado de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por la sociedad Civil: Un número igual de delegados representantes del sector público, electos dentro de organizaciones que realicen acciones en las diversas áreas de las políticas generales de rehabilitación integral de las personas con discapacidad, incluyendo a las asociaciones de padres de familia de personas con discapacidad; para lo cual, dentro de los 60 días posteriores a la vigencia de la presente ley, se convocará a una asamblea general de todas las organizaciones no gubernamentales respectivas, a efecto de elegir a sus delegados ante el Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad.

#### CAPÍTULO IV Educación

##### ARTÍCULO 25.

La persona con discapacidad tiene derecho a la educación desde la estimulación temprana hasta la educación superior, siempre y cuando su limitación física o mental se lo permita. Esta disposición incluye tanto la educación pública como la privada.

##### ARTÍCULO 26.

El Ministerio de Educación Pública promoverá la formulación de programas educativos que contengan las necesidades especiales de las personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 27.**

El Estado deberá desarrollar los medios necesarios para que las personas con discapacidad participen en los servicios educativos que favorezcan su condición y desarrollo.

**ARTÍCULO 28.**

Las autoridades educativas efectuarán las adaptaciones necesarias y proporcionarán los servicios de apoyo requeridos para que el derecho de las personas con discapacidad sea efectivo. Las adaptaciones y los servicios de apoyo incluyen los recursos humanos especializados, adecuaciones curriculares, evaluaciones, metodología, recursos didácticos y planta física.

**ARTÍCULO 29.**

Las personas con discapacidad podrán recibir su educación en el sistema educativo regular, con los servicios de apoyo requeridos. Los estudiantes que no puedan satisfacer sus necesidades en las aulas regulares, contarán con servicios apropiados que garanticen su desarrollo y bienestar, incluyendo los brindados en los centros de enseñanza especial.

**ARTÍCULO 30.**

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

**ARTÍCULO 31.**

Es obligación de los padres, tutores o representantes, inscribir y velar porque las personas con discapacidad asistan regularmente a clases y participar activamente en el proceso educativo de éstos.

**ARTÍCULO 32.**

El Ministerio de Educación deberá desarrollar los mecanismos necesarios para que la persona con discapacidad del área rural tenga acceso a la educación, mediante programas adecuados a su realidad geográfica y étnica, garantizando la educación bilingüe, en las zonas de población mayoritariamente indígena.

**ARTÍCULO 33.**

El Estado deberá estimular las investigaciones y tomará en cuenta las nuevas propuestas relativas a la didáctica, evaluación, en currícula y metodologías que correspondan a las necesidades de las personas con discapacidad.

Como se observa en las normas anteriores, en materia de educación, se involucra a una serie de personas jurídicas e incluso individuales para hacer valer los derechos de las personas que adolecen algún grado de discapacidad.

En materia educativa, también conviene determinar que recientemente se ha creado una Ley en materia educativa para personas con capacidades diferentes o especiales, que precisamente no se había regulado de manera tan amplia en la Ley Nacional de Educación, sin embargo, cabe también indicar que por lo reciente de esta normativa que data del año pasado, no se han visto los frutos de la misma.

**CAPÍTULO V Trabajo****ARTÍCULO 34.**

El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad, tengan el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.



**ARTÍCULO 35.**

Se consideran actos de discriminación, el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

**ARTÍCULO 36.**

Se considera prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

**ARTÍCULO 37.**

El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para que estos puedan adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las persona con discapacidad.

**ARTÍCULO 38.**

El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

**ARTÍCULO 39.**

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

**ARTÍCULO 40.**

La persona con discapacidad tiene derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, legalmente establecido.

**ARTÍCULO 41.**

El trabajo de las personas con discapacidad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales.

**ARTÍCULO 42.**

El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona.

**ARTÍCULO 43.**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará el servicio, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad.”

Conforme las normas anteriores en materia de trabajo, como se ha venido señalando se hace referencia en forma generalizada a principios y derechos que le asisten a las personas en cuanto al trabajo, al derecho de laborar sin ningún tipo de discriminación, a que el patrono tiene la obligación de propiciar los ambientes adecuados para las personas de acuerdo al grado de incapacidad, sin embargo, en la realidad guatemalteca, ni siquiera el patrono contrata a personas con discapacidad, resulta mucho más difícil para ellos ser contratados, siendo ya difícil para las personas que no adolecen de ninguna incapacidad, entonces, convendría como se pretende demostrar a través del desarrollo de la presente investigación, la imperiosa

necesidad de adecuar un marco normativo en materia laboral respecto a una serie de derechos que les asisten, pero también, y fundamentalmente la cuota de reserva de la cual se describirá en que consiste posteriormente, y que debe quedar establecido en el Código de Trabajo o en el marco normativo que se pretende que se cree a favor de las personas con discapacidad y sus derechos al trabajo, como sucede con las personas aparentemente que no adolecen incapacidad pero ajustado a formas no discriminatorias.

Es así como se podrá establecer la obligatoriedad del patrono de contratar en su centro de trabajo, mediante una subvención estatal, un porcentaje del total de empleados, de quienes adolecen de algún grado de incapacidad.

#### “CAPÍTULO VI Salud

##### ARTÍCULO 44.

Las personas con discapacidad tienen derecho al disfrute, bajo las mismas condiciones, de los servicios de salud y del tratamiento de las enfermedades y su rehabilitación. Los servicios de salud deberán ofrecerse evitando actos discriminatorios; considerándose como tal, el negarse a prestarlos, proporcionarlos de inferior calidad o no prestarlos en el hospital público o centro de salud que le corresponda.

##### ARTÍCULO 45.

El Estado deberá desarrollar políticas sociales y económicas que garanticen a la persona con discapacidad, su desarrollo físico, social y mental en condiciones dignas.

##### ARTÍCULO 46.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social establecerá funciones rectoras y los procedimientos de coordinación y supervisión para los centros públicos o privados

que brinden servicios especializados de rehabilitación, con el fin de facilitar el establecimiento de políticas congruentes con las necesidades reales de la población.

#### ARTÍCULO 47.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, deberán ofrecer servicios de rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en todas las regiones del país, donde cuenten con centros de salud o centros asistenciales, respectivamente.

#### ARTÍCULO 48.

Las instituciones públicas o privadas de salud responsables de suministrar servicios de prevención, promoción y rehabilitación a las discapacidades, deberán garantizar que los servicios a su cargo estén disponibles en forma oportuna, en todos los niveles de atención.

#### ARTÍCULO 49.

Las instituciones públicas que brindan servicios de rehabilitación deberán contar con medios de transporte adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad.

#### ARTÍCULO 50.

Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social certificar la calidad y el estricto cumplimiento de las especificaciones de las ayudas técnicas que se otorguen en las instituciones estatales o privadas.

#### ARTÍCULO 51.

Cuando una persona con discapacidad sea hospitalizada, no se le podrá impedir el acceso a las ayudas técnicas o servicios de apoyo que rutinariamente utiliza para realizar sus actividades.

**ARTÍCULO 52.**

Los centros de rehabilitación públicos o privados, en los cuales se brinda atención de rehabilitación, deberán establecer para los usuarios y sus familias normas específicas para promover y facilitar el proceso de rehabilitación.

**ARTÍCULO 53.**

Con el fin de no lesionar la dignidad y facilitar el logro de los objetivos establecidos, los centros de rehabilitación públicos o privados deberán garantizar que sus instalaciones cuenten con las medidas de seguridad, comodidad y privacidad que los usuarios requieren y según la discapacidad que presenten.”

En cuanto al ámbito de la salud, le correspondería al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social propiciar los cambios estructurales y legislativos a través del ejecutivo ante el Congreso de la República, por cuanto en la actualidad, la realidad nacional respecto a la atención en materia de salud frente a la atención que ameritan los discapacitados esta muy deficiente.

**“CAPÍTULO VII Acceso al espacio físico y a medios de transporte****ARTÍCULO 54.**

Las construcciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones de edificios públicos, parques, aceras, plazas, vías, servicios sanitarios y otros espacios de propiedad pública, deberán efectuarse conforme a especificaciones técnicas que permitan el fácil acceso y la locomoción de las personas con discapacidad a los lugares que visiten.

**ARTÍCULO 55.**

Las edificaciones privadas que impliquen concurrencia y brinden atención al público y los proyectos de vivienda multifamiliar, tipo condominio, financiados total o

parcialmente con fondos públicos, deberán contar con las reservas características establecidas en el artículo anterior, incluyendo vías de evacuación por emergencias.

#### ARTÍCULO 56.

La Municipalidad y la Dirección General de Tránsito deberán colocar en los pasos peatonales, con los requisitos técnicos necesarios: rampas, pasamanos, señalizaciones visuales, auditivas y táctiles, con el fin de garantizar que sean utilizados, sin riesgo alguno, por las personas con discapacidad.

#### ARTÍCULO 57.

Los establecimientos públicos y privados de servicio al público, deberán reservar y habilitar un área específica, dentro del espacio para estacionamiento, con el fin de permitir el estacionamiento de los vehículos conducidos por personas con discapacidad o por las que las transporten, en lugares inmediatos a las entradas de edificaciones y con las facilidades necesarias para su desplazamiento y acceso. Estos espacios no podrán ser utilizados, en ningún momento para otros fines. Las características de los espacios y servicios, así como la identificación de los vehículos, utilizados por personas con discapacidad serán definidas en el reglamento de esta ley.

#### ARTÍCULO 58.

Los ascensores de los edificios públicos o privados deberán contar con facilidades de acceso, manejo, señalización visual y táctil y con mecanismos de emergencia, de manera que puedan ser utilizados por todas las personas con discapacidad.

#### ARTÍCULO 59.

Para garantizar el acceso, la locomoción y seguridad en el transporte público, deberán adoptarse medidas técnicas conducentes a las necesidades de las personas con discapacidad, asimismo se acondicionarán los sistemas de señalización y

orientación del espacio físico. Los medios de transporte público deberán ser totalmente accesibles y adecuados a las necesidades de todas las personas.

#### ARTÍCULO 60.

Las terminales y estaciones o parqueos de los medios de transporte colectivo deberán contar con las facilidades requeridas para el ingreso de usuarios con discapacidad, así mismo como para el abordaje y uso del medio de transporte.

### CAPÍTULO VIII Acceso a la información y a la comunicación

#### ARTÍCULO 61.

Las instituciones públicas y privadas deberán garantizar que la información correspondiente a la discapacidad, dirigida al público, sea accesible a todas las personas.

#### ARTÍCULO 62.

Los programas informativos transmitidos por los canales de televisión, públicos o privados, deberán contar con los servicios de apoyo, inclusive intérpretes en lenguaje o comunicación de sordo mudos o mensajes escritos en las pantallas de televisión, para garantizarles a las personas con deficiencias auditivas el ejercicio de sus derechos de informarse.

#### ARTÍCULO 63.

Las empresas telefónicas legalmente establecidas en el país, deberán garantizar a todas las personas el acceso a los aparatos telefónicos. Los teléfonos públicos deberán estar instalados y ubicados de manera que sean accesibles para todas las personas.

**ARTÍCULO 64.**

Las bibliotecas públicas o privadas de acceso público, deberán contar con servicios de apoyo, incluyendo el personal, el equipo y el mobiliario, apropiados para permitir que puedan ser efectivamente utilizadas por las personas con discapacidad.

**CAPÍTULO IX Acceso a las actividades culturales, deportivas o recreativas****ARTÍCULO 65.**

Los espacios físicos en general y donde se realicen actividades culturales, deportivas o recreativas en particular, deberán ser accesibles a las personas con discapacidad. Las instituciones públicas y privadas que promuevan y realicen actividades de estos tipos, deberán proporcionar los medios técnicos necesarios para que todas las personas puedan disfrutarlas.

**ARTÍCULO 66.**

Se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, se le niegue a una persona participar en actividades culturales, deportivas y recreativas que promuevan o realicen las instituciones públicas o privadas.

**TÍTULO II****CAPÍTULO ÚNICO Disposiciones generales finales y transitorias****ARTÍCULO 67.**

El reglamento de la presente ley deberá ser emitido por el Consejo nacional para la atención de las personas con discapacidad, dentro de los 90 días posteriores a su conformación.

**ARTÍCULO 68.**

Derogatoria. Se derogan todas las disposiciones que se opongan o contravengan la presente ley.



**ARTÍCULO 69.**

El presente decreto fue declarado de urgencia nacional, aprobado en una sola lectura con el voto favorable de más de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso de la República y entrará en vigencia el día de su publicación en el diario oficial.”

**2.2.2 La sección de atención al trabajador con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

A través del Acuerdo Ministerial número 12-94, de fecha tres de marzo de mil novecientos noventa y cuatro, se ha creado este acuerdo en base a los siguientes fundamentos:

- a) Que el Estado garantice la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, promoviendo políticas y servicio que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad, facilitándoles el acceso al trabajo como un derecho y obligación social y mediante mecanismo adoptados a su situación.
- b) Que el Ministerio de Trabajo y Previsión social ejecuta el Proyecto de Apoyo a la Inserción Laboral y a las Actividades Generadoras de Ingresos de las personas con Discapacidad, en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, a través de la Sección de Atención al Trabajador con Discapacidad adscrita a la dirección General de Previsión Social.
- c) Que a través del sancionado proyecto se esta fomentando el servicio de colocación de personas con discapacidad, a fin de ayudarlas a encontrar un

empleo conveniente y apropiado a su situación y necesidades, por medio del Departamento Nacional del Empleo y Formación Profesional, dependencia Administrativa de éste ministerio.

- d) Que el desarrollo del proyecto ha permitido poner en funcionamiento un fondo rotatorio para préstamos, mediante el cual se esta beneficiando a las personas con discapacidad en la instalación de pequeños negocios o talleres que les permita un ingreso económico.
- e) Que como consecuencia es necesario una estructura organizacional y funcional que garantice la sistematización y permanencia de servicio a personas con discapacidad que estén en posibilidad de trabajar.

Dentro del contenido del acuerdo, es importante realizar el siguiente análisis:

“Artículo 1. Se crea la Sección de Atención al Trabajador con Discapacidad, con carácter de dependencia técnico-administrativa, adscrita a la Dirección General de Previsión Social del ministerio del ramo.

Artículo 2. Corresponde a la sección de atención al Trabajador con discapacidad, facilitar la rehabilitación integral de las persona con discapacidad por medio del trabajo y fomentar la coordinación entre entidades y asociaciones relacionadas con la discapacidad y el empleo para el máximo aprovechamiento de los recursos humanos existentes.

Artículo 3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social conformará el equipo humano de trabajo con los profesionales y técnicos necesarios para la organización y funcionamiento efectivo de la sección.

Artículo 4. La sección tiene como atribuciones y obligaciones las siguientes. a) Asesorar técnica y financieramente a las personas con discapacidad que tengan interés en generar una actividad de auto-empleo o de empleo para otros discapacitados; b) realizar seguimientos para asesoría y control de las unidades productivas que impulse la dependencia; y c) Participar en el uso, control y crecimiento del fondo rotatorio para préstamos.

Artículo 5. La Unidad mantendrá una relación estrecha de coordinación y apoyo con el Departamento Nacional del Empleo y Formación Profesional para la colocación de personas con discapacidad en el empleo formal, y sus principales áreas de apoyo serán: a) en la evaluación residual de los posibles beneficiarios del servicio para poder conjugar eficazmente las capacidades y cualidades del trabajador con los requisitos del puesto de trabajo; b) En la promoción del servicio y de las personas con discapacidad ante los empleadores; y c) En el seguimiento de las personas colocadas en el empleo formal para supervisar y apoyar el rendimiento de trabajador discapacitado, y el cumplimiento de un trato digno y justo de parte del empleador.”

#### Análisis General:

De conformidad con lo anterior, a pesar de que puede representar un gran avance en cuanto a que exista una dependencia de esta naturaleza a la cual puedan recurrir las personas con discapacidad, pareciera que no es suficiente si se toma en consideración que la realidad nacional es otra, principalmente porque no existe ninguna obligatoriedad de los empleadores inclusive en el caso del Estado, no existe una política de contratación a personas con discapacidad, mucho menos, se podría apreciar en el caso del sector privado, es por ello, que siendo muy limitado su contenido, no puede representar beneficios significativos y principalmente que sean congruentes con una serie de obligaciones que le asisten al Estado de Guatemala,

frente a los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad, de los cuales en este trabajo ya se han hablado.

Adicionalmente, no es muy frecuente que las personas que adolezcan de discapacidad se quejen ante la Inspección General de Trabajo, porque en un alto porcentaje las poca personas que están contratadas, cuando son objeto de despidos, no acuden ante esa instancia, porque de hecho no encuentran un reconocimiento a sus derechos, a la total ausencia de normas y las que existen, son desconocidas, incluso para los propios inspectores de trabajo y en general de la población.

### **2.3 Análisis de legislación comparada de trato preferente al discapacitado en el ámbito laboral**

#### **República de España**

En la República de España, se cuenta con una ley específica contenida en el número 13/1982, del 7 de abril, que se denomina Ley de Integración Social de los Minusválidos, que aborda temas generales, pero muy puntuales, en materia de trabajo, por lo que a continuación únicamente se transcribe de esta ley, lo que interesa para el presente estudio y análisis.

“Título 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 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 realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla 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 del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, 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 las

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

3. 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.

4. 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 pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de Cooperativas.

#### Artículo 39.

1. Corresponde el 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 ésta 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 de trabajo, se establecerá, reglamentariamente, la coordinación entre las oficinas de empleo y los equipos multiprofesionales previstos en la presente Ley.

#### Artículo 40.

1. En el plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se dictarán las normas de desarrollo sobre el empleo selectivo regulado en la Sección III del Capítulo VII del Título II de la Ley General de la Seguridad Social, coordinando las mismas con lo dispuesto en la presente Ley.

2. En las citadas normas se regularán específicamente las condiciones de readmisión, por las empresas, de sus propios trabajadores, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

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

2. 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 aquélla. 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 cspecial 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 éstos 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 fomentarán la creación de puestos de trabajo especiales para minusválidos mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades. Asimismo, vigilarán, 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 los centros 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 fijen de conformidad con lo previsto en el Artículo 7, que no cuenten con un puesto laboral retribuido por causas a ellos no imputables, tendrán derecho a percibir el subsidio de garantía de ingresos mínimos establecido en el Artículo 15, a partir de la fecha de su inscripción en el Registro previsto en el Artículo 39.2, siempre que reúnan los mismos requisitos de orden económico establecidos en el Artículo 15 y por el período máximo establecido para las prestaciones por desempleo en la Ley Básica de Empleo.

2. 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 paro, y supuesto que el minusválido parado no haya rechazado una oferta de empleo adecuada a sus aptitudes físicas y profesionales.”

## **2.4 Legislaciones y políticas nacionales de empleo a favor de los minusválidos**

Si el marco de los principios, orientaciones y objetivos que deben perseguirse viene definido en los textos internacionales, los Estados tienen la misión de establecer políticas concretas de integración compatibles con la estrategia común. A pesar de la diversidad que las caracteriza, las políticas nacionales siguen una evolución en

común, imbricándose cada vez más para transformar la vida de los europeos discapacitados.

Los textos internacionales influyen directamente en las políticas de los Estados que los ratifican. La integración de los minusválidos ha encontrado la primera protección en el seno de las organizaciones internacionales, que hacen referencia al compromiso político de los Estados de emprender acciones generales y específicas en favor de la integración de los discapacitados.

Las Naciones Unidas presentaron en 1982 un Programa de Acción Mundial para las personas discapacitadas que abarca la prevención, la rehabilitación y la plena participación en la vida social, seguido de la puesta en práctica de recomendaciones y acciones concretas para llevarlo a cabo (sistema internacional de información, política de empleo de personal discapacitado dentro de la propia Organización, etc.)

Otras acciones de carácter específico (rehabilitación médica, educativa o profesional) son también objeto de Organizaciones especializadas. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en 1983 la Convención nº 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas minusválidas, que forma parte del ordenamiento jurídico interno de los países que la han ratificado. En el marco del Consejo de Europa, la importante Resolución de abril de 1992, "Una política coherente para la integración de las personas con minusvalía", ha desarrollado un modelo interesante para la promoción, al interior de los Estados miembros, de la igualdad de oportunidades en favor de los discapacitados.

La definición de discapacidad ofrecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha sido recogida por los Estados en sus políticas de integración. La OMS define la discapacidad y sus consecuencias a tres niveles: deficiencia, discapacidad y minusvalía.

- La deficiencia se refiere a las manifestaciones de una enfermedad -síntomas- en un órgano o en la función de un órgano, cualquiera que sea su causa. Así, la deficiencia se define como toda pérdida o anomalía de un órgano o de la función propia a ese órgano.
- La discapacidad es la consecuencia o consecuencias que tiene la enfermedad para la persona. La incapacidad es "toda limitación que afecte de forma permanente a la actividad del que la padece y tenga su origen en una deficiencia".<sup>12</sup>
- La minusvalía se refiere a las repercusiones sociales que tiene la enfermedad. "Si la incapacidad es la consecuencia de la enfermedad sobre la persona en cuanto ser privado, la minusvalía es la consecuencia de la enfermedad sobre la persona en cuanto ser social, es decir, las desventajas que le produce la enfermedad para relacionarse con su entorno, materializándose en la dificultad, en unos casos, y en la imposibilidad, en otros, de cumplir con las normas o costumbres que establece la sociedad".<sup>13</sup>

A la luz de estos textos, se han realizado numerosos estudios con objeto de analizar la situación específica de las personas discapacitadas partiendo de datos nacionales comparados. A pesar de que los informes traten de extraer líneas generales de los sistemas en función de las tendencias más marcadas, tales descripciones deben ser leídas con prudencia. Una gran diversidad caracteriza las políticas de los países de la Unión europea, por lo que deben matizarse las conclusiones demasiado generales. De manera general, puede decirse que las políticas de integración de trabajadores minusválidos dan prioridad a la integración en el mercado abierto de trabajo. Pero los países han establecido sistemas de empleo protegido como alternativa para aquellos trabajadores que no pueden acceder al mercado abierto de trabajo. Por último, otras

---

<sup>12</sup> Aguilar, Luis, **Los derechos humanos de las personas con minusvalía**, pág. 63.

<sup>13</sup> Ibid, Pág. 64.

medidas positivas de fomento del empleo de minusválidos completan las políticas de integración, por medio de ayudas económicas, medidas de persuasión, búsqueda de nuevas formas de trabajo.

La evolución de las políticas nacionales ha pasado de una intervención paternalista por parte del Estado (que tiene su origen en la protección de los inválidos de guerra) a un enfoque orientado hacia la autonomía y que engloba a todos los civiles discapacitados. Las estrategias modernas se orientan hacia la readaptación laboral, fomentando la independencia y la responsabilidad.

Pero la integración de los minusválidos es hoy una cuestión que concierne a la economía del país más que una cuestión de bienestar, y las estrategias enmascaran también objetivos económicos, puesto que las prestaciones de invalidez representan un coste social demasiado pesado para el presupuesto del Estado.

En función de la tradición jurídica y política de cada país, puede hablarse de tres tipos diferentes de enfoque en relación con los problemas de los minusválidos. Algunos países han instaurado una legislación antidiscriminatoria. Según esta tendencia, las prácticas laborales constituyen un aspecto más de una política global que reconoce los derechos civiles de los minusválidos. La discapacidad y las desventajas que conlleva son tomados en consideración desde una base de derechos civiles y de igualdad de oportunidades. Conforme a esta filosofía, las personas discapacitadas son tan competentes y productivas como las demás, capaces de competir en el empleo en pie de igualdad.

Se considera que la causa fundamental de la exclusión y del bajo grado de inserción de los minusválidos en el mercado de trabajo es la discriminación.

Por su parte, los países del continente carecían de una legislación general sobre discapacidad. Su legislación se basaba al principio en un modelo de asistencia social. No se consideraba la discriminación como el principal problema de los discapacitados. Las dificultades provenían de la discapacidad misma más que de un entorno hostil. Las legislaciones han dado lugar a obligaciones legales, especialmente a la instauración de sistemas de cuotas, que se fundamentan en la idea de que los minusválidos no son capaces de competir en pie de igualdad por un puesto de trabajo. Los empresarios tienen la obligación de contratar minusválidos y a veces de ofrecerles una compensación económica.

## **2.5 La integración mediante el trabajo protegido**

El trabajo protegido se concibe como un medio fundamental de integración de los minusválidos que, a causa de su discapacidad, no pueden mantenerse en un puesto ordinario de trabajo, y que de otra forma no podrían incorporarse al mercado de trabajo. El trabajo protegido comporta un doble objetivo. Por un lado, permite a los minusválidos llevar a cabo actividades productivas; por otro, los prepara, en la medida de lo posible y según sus capacidades de trabajo, para la transición a un empleo ordinario, si bien en la práctica raramente tal transición se materializa en medidas concretas.

Entre los objetivos, algunos países consideran también el aspecto económico del trabajo protegido, como es la obtención de resultados económicos. Otros no consideran la producción como un objetivo, sino como la consecuencia directa del trabajo realizado. La dignidad se menciona a veces como objetivo. En otras ocasiones los centros tienen una vocación exclusivamente ocupacional. Por último, se ha mencionado también como objetivo intermedio el aumento de los ingresos de los trabajadores.

La competencia incumbe generalmente a los Ministerios de Trabajo y de Previsión Social o como se les dice en otros países de Asuntos Sociales, como sucede en el caso de Guatemala, no solamente le compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social sino también, al propio Estado dentro de sus políticas hacia esta población, en el orden social integralmente hablando.

Entonces, el trabajo protegido es la principal alternativa al empleo ordinario en la mayoría de los países que han suscrito los diferentes instrumentos jurídicos internacionales en materia de Derechos Humanos.

Es por ello, que se ha tenido conocimiento que algunos países han reforzado el sistema de protección hacia esta población, multiplicando la oferta de empleo protegido, que ha conocido un fuerte crecimiento en la última década.

El trabajo protegido cuenta con una importancia marginal en las políticas de empleo, porque no debe ser considerado en el caso de las personas discapacitadas no cuenten con el estatuto de trabajador, y sean considerados como un aspecto de solidaridad y ayuda a su discapacidad. Lo general y lo que se vive en la realidad guatemalteca y lo que sucede en igual forma en otros países es que los minusválidos quedan excluidos de buena parte del derecho laboral, puesto que su relación con el empresario no es una relación laboral propiamente dicha.

En primer lugar, es posible que no exista contrato de trabajo. También, la remuneración no puede considerarse como un salario, tratándose más bien como sucede en otros países, de subsidios, becas o pensiones de invalidez. No siempre se garantizan ingresos mínimos. En la práctica, los trabajadores no suelen afiliarse a organizaciones sindicales ni participar en la toma de decisiones. La nota característica de este tipo de centros es, pues, el carácter de asistencia. Los discapacitados son considerados como beneficiarios o como usuarios más que como trabajadores. Este modelo se da en sistemas como los de los países latinoamericanos en los que se encuentra Guatemala.



También existen formas de discriminación cuando el trabajo no es protegido en el caso de los trabajadores minusválidos, porque no existen mecanismos o políticas de capacitación o readaptación cuando sucede alguna incapacidad en el caso de los y las trabajadoras.

Una de las consecuencias del trabajo de los minusválidos protegido legalmente, es que en algunas legislaciones, como sucede en España, tal como se observó anteriormente en este trabajo, es que se establezcan sistemas de cuotas de reserva.

Dentro de los aspectos a considerar en esta forma de regular el trabajo de las personas minusválidas se encuentran:

- a) Principios y objetivos. El sistema de cuotas implica el reconocimiento de una obligación social a nivel nacional con vistas a garantizar, en igualdad de oportunidades, la integración de los minusválidos en el trabajo. La cuota representa el baremo de empleo que se espera de las empresas, sobre las cuales recae la última responsabilidad de tal obligación, dada su calidad de empleadores.
- b) No hay un modelo uniforme de sistema de cuotas en los países europeos. Al contrario, constituye un concepto muy amplio que se adapta al contexto y al temperamento de cada nación. Su funcionamiento es en realidad complejo. Generalmente, este mecanismo se establece en forma de obligación legal a cargo de las empresas de un determinado volumen, con multa o con prestación compensatoria en caso de incumplimiento. Para describir el sistema de cuotas de forma sintética, se puede decir que la ley exige a las empresas, tanto públicas como privadas, la reserva de un porcentaje de empleo a nivel nacional, que suele oscilar entre el 4 y el 6% de la plantilla. Pero los criterios son muy diferentes de un país a otro.

- c) La cuota puede, en efecto, calcularse en función del tamaño de la empresa, del sector de actividad, etc.
- d) El sistema de cuotas impone a las empresas una obligación de contratar trabajadores discapacitados, pudiendo variar según la plantilla, el sector de actividad y el tipo de puestos de trabajo.
- e) Sector de actividad. Se trata aquí de saber si la reserva obligatoria se aplica a las empresas públicas. Por norma general, la obligación de empleo se exige a las empresas tanto públicas como privadas. El pago de la contribución en caso de incumplimiento incumbe también a todo el sector público y sector semi-público.
- f) En cuanto al tamaño de la empresa. La obligación de empleo incumbe a las empresas que cuentan con un número mínimo de empleados. Pero debe además precisarse si la obligación depende del tamaño total de la empresa o bien si, se debe aplicar a cada establecimiento de la empresa por separado. En el primer caso, la empresa podría concentrar a todos los empleados discapacitados en un mismo emplazamiento, creando una empresa específica para ellos.
- g) Sectores excluidos de la obligación. La ley también puede eximir de la obligación de empleo a ciertas profesiones peligrosas o difíciles que pueden comportar riesgos para las personas discapacitadas (mineros, pilotos, actividades agrícolas, ejército, etc.)
- h) Algunos sistemas de cuotas exigen una tasa fija, pero son los menos frecuentes. La cuota consiste en un porcentaje invariable (6%) que se aplica a

cada uno de los establecimientos de la empresa. En otros sistemas la cuota es en principio fija, pero se deja abierta la posibilidad de introducir variantes. Así, la cuota impuesta por la ley puede modificarse según el tamaño de la empresa. En algunos países aplican una cuota a escala según el número de trabajadores de la empresa.

- i) La flexibilidad es una característica que buscan los sistemas de cuotas. La flexibilidad significa que la ley ofrece a las empresas otras opciones, además de la contratación directa, para cumplir con su obligación de empleo. En general, la empresa tiene la posibilidad de pagar una contribución compensatoria, que consiste en una suma de dinero por cada puesto de trabajo obligatorio no ocupado. Tal contribución, que no tiene la consideración de multa, puede admitirse con carácter subsidiario (cuando la contratación directa ya no es posible), o bien como una opción voluntaria más.
  
- j) La contribución va a parar, bien a los fondos públicos, bien a un Fondo especializado en la promoción del empleo de minusválidos. Estos organismos se encargan de redistribuir las contribuciones a través de programas de integración, en forma de ayudas al empresario o a los trabajadores, ayudas a la contratación (primas de empleo, gastos de adaptación del puesto de trabajo, equipos), etc.



## **CAPÍTULO III**

### **3. La situación del empleo en Guatemala de los trabajadores discapacitados y una revisión de la legislación vigente**

#### **3.1 Aspectos considerativos**

Como se ha venido estableciendo en el desarrollo de este trabajo, es difícil la situación que adolecen en la realidad y en la ley las personas que son productivas económicamente hablando, es decir, que si pueden sostenerse en un empleo, y que adolecen de algún grado de discapacidad, porque no existe un marco normativo adecuado para asegurar o resguardar sus derechos y que éstos a su vez, sean conocidos y respetados por los demás trabajadores, la sociedad en general, y fundamentalmente por los empleadores.

Dentro del mundo productivo, lo que le interesa al patrono es contar con personal capacitado y que rinda lo suficiente para generarle ganancias a costa de los sacrificios, horas extraordinarias, y en general, lo que pueda realizar un trabajador, y esto no podría ser dificultoso aparentemente en el caso de los trabajadores que aparentemente se encuentran dentro de un estado de normalidad, sin embargo, esta situación es muy distinta en el caso de los y las trabajadoras minusválidos o que adolecen algún grado de discapacidad.

En ese sentido, recientemente se han creado una serie de normas o marcos normativos pero que como se observa no son suficientes para propiciar el incremento de las personas al sector productivo, y eso es mucho más lamentable cuando se sabe por las estadísticas tal como se analizará más adelante, se incrementa el número de personas que adolecen algún grado de discapacidad, especialmente no por su nacimiento sino por la calidad de vida que ostentamos los guatemaltecos.

### **3.2 La situación del empleo en general y en el caso de las personas que adolecen algún tipo de minusvalía**

El desempleo y la exclusión laboral responden a diversos motivos, pero, en los últimos años, la enfermedad crónica y la discapacidad han pasado a ser considerados factores fundamentales. Varias tendencias y cambios sociales, entre los que destaca el envejecimiento de la población activa europea, han contribuido a que se preste una atención cada vez mayor a las medidas destinadas a mantener en el empleo a las personas que sufren enfermedades crónicas y discapacidades.

La exclusión laboral de los enfermos crónicos es un tema complejo y del que se sabe relativamente poco. Sin embargo, en muchos Estados miembros el número de personas que reciben subsidios por discapacidad o que abandonan permanentemente el trabajo por razones de salud supera al de personas cuya ausencia del mercado laboral responde a otros motivos. La mayoría de los que abandonan el trabajo debido a una enfermedad o discapacidad han contraído este problema durante su vida laboral. Pese al creciente interés a escala de la UE y en muchos países a escala nacional, poco se sabe aún sobre el tipo de medidas que podrían adoptarse para mantener en el empleo a las personas con enfermedad crónica o discapacidad, y poco sabemos sobre la eficacia de la misma

### **3.3 Análisis de estadísticas y demás fuentes**

Las estadísticas respecto a la situación de los derechos humanos de las personas con discapacidad son alarmantes. A pesar de que como se ha venido estableciendo en el desarrollo de este trabajo, existe un marco normativo nacional e internacional que reconoce los derechos de las personas con discapacidad, esa situación no se hace sentir en la realidad nacional.

Además, las estadísticas emanadas del Instituto Nacional de Estadística, no cuentan con datos que reflejen la realidad actual, por las encuestas que datan la última del año 2001. Se ha señalado que los discapacitados, viven en el olvido, son víctimas de discriminación laboral, y que son mínimos los accesos a servicios básicos y programas que den cumplimiento a la Ley Nacional de Discapacidad.

Según Prensa Libre de fecha 12 diciembre de 2007, “Los derechos humanos de los discapacitados se violan cada día. Ni siquiera tenemos acceso a movilizarnos en el transporte público, a una escuela o a un servicio sanitario”. Es necesario crear un reglamento que permita dar cumplimiento a la Ley de Discapacidad. El número de personas con alguna discapacidad aumenta cada día en el país. Estima que con el registro de casos, sobre todo en el área rural, la cantidad podría llegar a un millón de personas. De acuerdo con la primera encuesta nacional de discapacidad, presentada ayer por el Instituto Nacional de Estadística (INE), 400 mil personas sufren algún tipo de limitación física, en su mayoría, visual o músculo-esquelética. La mayoría de las discapacidades son ocasionadas por enfermedades que pueden prevenirse con servicios de salud adecuada. Los datos permitirán orientar los programas y políticas del gobierno, no sólo para brindar atención, sino para la prevención”

A pesar de que las estadísticas no son las más recientes, de acuerdo al censo realizado en el año 2005, por el Instituto Nacional de Estadística de Guatemala, se estimó que 401,971 personas presentaban algún tipo de discapacidad, siendo bastante parejo el índice entre hombres y mujeres, casi del cincuenta por ciento cada uno. También, estas estadísticas señalan que el 65.9 % de los discapacitados son no indígenas. Dentro de las discapacidades, se encuentran:

- a) 27% visual,
- b) 22,8% músculo-esquelética,
- c) 18,1% auditiva y

d) 12,6% mental.

Por otro lado, se sabe que hasta hace muy pocos años, las personas con discapacidad permanecían invisibilizadas, oprimidas por los modelos tradicionales y bajo la percepción de los profesionales que las consideraban como objetos de lástima, caridad y tratamiento médico. Bajo la influencia de una cultura paternalista en donde prevalecen los estereotipos y los prejuicios sociales, las personas con discapacidad han sido históricamente aisladas de la vida económica, política y social, negándoseles sus derechos fundamentales y su desarrollo individual y colectivo, considerándoseles como ciudadanos y ciudadanas de segunda o tercera categoría, o incluso, anulándoseles su ciudadanía.

Existen también otras estadísticas de la defensoría de las personas con discapacidad de la Procuraduría de los Derechos Humanos ahora, las personas con discapacidad han iniciado su lucha por el reconocimiento como sujetos de derechos humanos. Su lucha se ha concentrado en lograr su inclusión, romper con el aislamiento, marginación y discriminación que los mantenía fuera de las oportunidades para participar en el mercado laboral, las actividades políticas, utilizar los servicios públicos, en particular el transporte y tener acceso a la información y comunicación, indispensables para el logro y disfrute de una vida plena y digna.

Hacia fines del decenio de 1960, las organizaciones de personas con discapacidad que funcionaban en algunos países empiezan a formular un nuevo concepto de la discapacidad. En él se refleja la estrecha relación existente entre las limitaciones que experimentaban esas personas, el diseño y la estructura de su entorno y la actitud de la población en general. Al mismo tiempo, se ponen cada vez más de relieve los problemas de la discapacidad en los países en desarrollo.



Según las estimaciones, en algunos de ellos el porcentaje de la población que sufre discapacidades es muy elevado y, en su mayor parte, esas personas eran sumamente pobres.

En la actualidad, los retos a los que se enfrentan las personas con discapacidad de Guatemala son enormes. Todavía, muchas personas se quedan aisladas, sin la más mínima oportunidad de salir de sus hogares o de sus comunidades, debido a la situación de pobreza y pobreza extrema en que se encuentran, limitando así su capacidad para adquirir los medios auxiliares necesarios para su desenvolvimiento cotidiano, aunado a la ausencia de condiciones de accesibilidad física, la discriminación, la falta de políticas de inclusión y, sobre todo, la ineficacia en la aplicación del marco legislativo vigente que refiere a los derechos de las personas con discapacidad.

Con base a los principios de que la dignidad y la igualdad son inherentes a todos los seres humanos, que todos y todas nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, que todos y todas tenemos deberes, derechos y libertades, sin distinción alguna, que hombres y mujeres son iguales ante la ley con igual protección de ésta; con el convencimiento de que toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación por cualquier condición física, mental o psíquica actual o percibida es científicamente falsa, condenable, injusta y peligrosa, que la discriminación entre seres humanos puede perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos y la convivencia de las personas aun dentro del mismo Estado; para las instituciones y organizaciones que se interesan en la promoción y protección de los derechos humanos, en particular también de las organizaciones y asociaciones de y para las personas con discapacidad, y para toda la población y la institucionalidad del Estado de Guatemala.

Entonces, lo anterior constituye un reto histórico adoptar propuestas y políticas públicas y todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación en todas sus

manifestaciones, y promover el entendimiento entre todos los ciudadanos y ciudadanas para así edificar una Guatemala libre de todas las formas de segregación, exclusión, intolerancia y discriminación y de asegurar la paz, la comprensión y el respeto de la dignidad de la persona humana.

De acuerdo a ello, es que se considera que las personas con discapacidad, se encuentran sujetos a factores como:

- a) La ignorancia
- b) El abandono
- c) La compasión
- d) Los prejuicios
- e) La exaltación

Existen términos comunes que utiliza la sociedad guatemalteca para referirse a las personas con capacidades diferentes, entre ellos, están:

- a) Lisiados deficientes
- b) Minusválidos inválidos
- c) Paralíticos retrasados
- d) Anormales
- e) Chocos, chencos
- f) Sordomudos
- g) Discapacitados

Es evidente de que con ello, existe en Guatemala, y quizá en otras partes del mundo, un claro desconocimiento acerca de las realidades que viven las personas con capacidades diferentes, porque adolecen algún tipo de discapacidad, que no necesariamente los discapacita totalmente, por ejemplo, en el caso de las personas

ciegas, pueden ejercer alguna otra actividad productiva, que de hecho sucede, como el caso de la Municipalidad de Guatemala, que emplea, para la atención de las plantas telefónicas a personas con discapacidad visual.

Es así, como el desconocimiento pleno es de:

1. Los tipos de discapacidades que existen;
2. Los obstáculos que enfrentan estas personas como seres humanos, para realizar sus actividades diarias, a pesar de que como se dijo anteriormente, muchos de ellos, se encuentran realizando actividades productivas;
3. Se desconoce también la forma en asimilar la discapacidad;
4. Los niveles de rehabilitación que se alcanzan o la edad en que alguna persona adquiere algún tipo de discapacidad;
5. Las consecuencias que la discapacidad ocasiona a nivel individual familiar y social, y la determinación que este es un problema que no solo atañe a la persona con discapacidad, sino también a todo ciudadano.

El marco legal en que se rige esta problemática, es el siguiente:

1. Artículo 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala;
2. Ley para la Atención de Personas con Discapacidad;
3. Las normas uniformes para la equiparación de oportunidades;
4. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación;
5. Declaratoria del año nacional de personas con discapacidad en el año 2005.

Las barreras que impiden el libre desarrollo de las personas con discapacidad actualmente, y que sobre ellas, deben emplearse políticas estatales para

contrarrestar esta problemática en función de reconocer y proteger los derechos humanos de las personas con capacidades diferentes, son:

- a) Barreras actitudinales
- b) Barreras arquitectónicas
- c) Barreras legales
- d) Barreras de comunicación
- e) Barreras de transporte

En virtud de lo anterior, las personas con capacidades diferentes, se encuentran en condición de vulnerabilidad.

Entonces, lo anterior constituye un reto histórico adoptar propuestas y políticas públicas y todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación en todas sus manifestaciones, y promover el entendimiento entre todos los ciudadanos y ciudadanas para así edificar una Guatemala libre de todas las formas de segregación, exclusión, intolerancia y discriminación y de asegurar la paz, la comprensión y el respeto de la dignidad de la persona humana.

### **3.4 La situación del empleo de los trabajadores que adolecen discapacidad y la legislación laboral guatemalteca**

Las normas más importantes en materia de trabajo, es la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.

Tal como se establece en el Código de Trabajo, éste tiene como función desarrollar una serie de principios constitucionales en esta materia, y en base a ello, el Artículo 102 de la Constitución establece el derecho de toda persona, sin ningún tipo de

discriminación al empleo. Esta situación en la realidad no es lo mismo para un trabajador que no adolece incapacidad, como para quien si la padece.

Adicionalmente, el tema de las personas que adolecen algún grado de discapacidad es lamentable, porque la situación de discriminación y olvido no solo se ve sentida en el ámbito laboral, sino en todos los ámbitos, de salud, educación, recreación, capacitación, etc.

Por último, es importante señalar la entrevista que se realizara a la licenciada Sylvia Quan, defensora de los derechos de las personas con discapacidad de la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala, de acuerdo al folleto proporcionado por dicha institución, que se transcribe a continuación.

#### Breves Antecedentes

Sylvia Quan fue una de las jóvenes dirigentes seleccionadas para el evento de capacitación y defensa de los derechos de las personas con discapacidad organizado en colaboración con UN Beijing+5 en New York. Ella es un persona ciega que trabaja con los grupos de mujeres y discapacidad en Guatemala. La señorita Quan en una entrevista que le hizo un periodista, refirió:

Entrevistador: Uno de los propósitos del evento de capacitación y defensa Beijing+ fue introducir a las mujeres con discapacidad al desarrollo de modelos, opciones de carrera y establecer una red continua de mujeres con discapacidad en todos los niveles de desarrollo de carreras. Tuvo la Conferencia Beijing+5 algún impacto en estas áreas. ¿Sigue usted en comunicación con las y los participantes?

Respuesta: El evento Beijing+5 fue un oportunidad excelente para conocer mujeres con discapacidad que ejercen dirigencia y papeles clave en sus propios países.

Compartiendo experiencias con ellas nos aportó conocimientos para nuestras propias acciones. La coordinación ha sido uno de los principales resultados de esta conferencia. Nos ha permitido intercambiar información valiosa en el campo de derechos humanos, estrategias para promover la participación de más personas con discapacidad en las organizaciones y en los movimientos políticos y sociales en nuestro país.

La información y el trabajo en redes son dos de las herramientas necesarias para el fortalecimiento de las mujeres con discapacidad en nuestra sociedad donde la discriminación contra las personas con discapacidades, las mujeres, los grupos étnicos y la pobreza se combinan para colocar a las mujeres con discapacidad en posiciones críticas de vulnerabilidad.

Me he mantenido en comunicación con muchas mujeres que conocí en esta conferencia y hasta me pude reunir con algunas después del evento. Algunos de los resultados de estos contactos se han convertido en recomendaciones concretas para nuestro sistema local, donde el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad está considerando la firma de varios instrumentos legales que ayudan y protege a las personas con discapacidades. Uno de esos instrumentos es la convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Entrevistador: Por favor describa los proyectos que usted ha desarrollado o que se han mejorado tras su participación en Beijing+5. ¿Se usan en estos proyectos los enfoques que usted aprendió y la información compartida en la conferencia Beijing+5? ¿Cómo?

Respuesta: En septiembre del año 2002, Diana Mejía, Jefa de la Oficina de Defensa de las Personas con Discapacidad y de los Adultos, Defensoría de los Habitantes e

iniciamos la coordinación del primer proyecto dirigido específicamente a las mujeres con discapacidades en mi país. Se pudo obtener apoyo por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

El proyecto tiene dos etapas principales: Un diagnóstico de la situación general en la que viven las personas con discapacidad. Estas condiciones incluyeron el hogar y el grupo familiar, la educación, la salud, la rehabilitación, la situación laboral y la capacitación y la sexualidad. Las mujeres incluidas en este diagnóstico eran las que viven en ciudad de Guatemala, de 14 a más años con todo tipo de discapacidad. Se incluyeron 250 mujeres con discapacidad en este diagnóstico.

Algunos resultados de este diagnóstico mostraron que la mayoría de las mujeres tienen poco acceso a la educación, la salud y a los servicios de rehabilitación. Un porcentaje muy pequeño tienen empleo en el sector formal. Una característica común entre estas mujeres con discapacidad es su baja auto-estima debido al hecho que sus familias raramente les permiten salir de sus casas para así participar en algún tipo de actividad. Su conocimiento acerca de sus cuerpos y sexualidad es muy limitado y lleno de mitos.

La segunda etapa del proyecto, todavía en ejecución, es una serie de seminarios y trabajos, explorando los temas que fueron sugeridos por las mujeres que participaron en el diagnóstico. Inicialmente se planearon siete talleres: dos sobre auto-imagen, derechos humanos, fortalecimiento, leyes anti-discriminación y otros instrumentos legales que protegen los derechos de las mujeres, la sexualidad y la participación política y social de las mujeres con discapacidad.

Resultados de los talleres. La participación de las mujeres en estos talleres ha sido mayor de lo proyectado. Esto ha sido un resultado muy positivo para el proyecto. El número de participantes en cada taller ha variado de 70 a 100 y lo que se esperaba

inicialmente eran 80. Los resultados importantes de estos seminarios y talleres han sido también las recomendaciones por parte de las participantes, quienes sugirieron temas interesantes que requieren exploración. Debido a esto, Diana y yo le hemos solicitado al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad una extensión de este proyecto, que termina en junio del 2001. En este momento estamos en una etapa de propuesta, tenemos muchas esperanzas en continuar con estos esfuerzos.

Un resultado importante en todo este proceso es que crece el reconocimiento de la necesidad de estar organizadas y crear algún tipo de movimiento de mujeres con discapacidad. Desde mayo de 1997, en que se fundó el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONADI, acrónimo en español), los grupos de mujeres no habían considerado la importancia de la organización de las mujeres con discapacidad, por eso hasta ahora no había habido ningún proyecto o acción de desarrollo hacia este particular grupo de población.

Se le propuso a CONADI crear un Comité de Mujeres con Discapacidad que fue aceptado hace algunas semanas y el 8 de mayo se formó este comité con 11 representantes de las diversas organizaciones de base, incluyéndonos a Diana y a mí.

Este comité tendrá a su cargo la planeación y la coordinación de las acciones para promover y realizar la participación política y social de las mujeres con discapacidad en Guatemala, y también se integrará al movimiento regular de las mujeres de este país. Este es un gran logro para las mujeres con discapacidad y un gran logro en el desarrollo del movimiento. ¡Se trata de lograr, finalmente, un espacio donde las mujeres con discapacidad tengan su voz y realicen decisiones a nivel político!

Para terminar esta etapa como proyecto para mujeres con discapacidad en el CONADI, los temas propuestos para los seminarios y talleres son: Salud de las



mujeres, la violencia contra las mujeres, el papel de las mujeres en el grupo familiar y cuatro seminarios específicamente para las mujeres jóvenes y las adolescentes: autoestima, vida social, sexualidad y participación familiar. La importancia de mencionar esta etapa final, como proyecto, es que la planeación futura de más actividades y acciones adicionales serán responsabilidad del Comité de Mujeres.

De acuerdo a lo anterior, es indudable que en el caso de Guatemala, existe un interés por parte de organizaciones sociales y civiles, especialmente de las personas afectadas directamente de promover los derechos de las personas con discapacidad, y de las instituciones del Estado en cada vez darle más oportunidad a estas personas de incorporarse al mundo productivo como debiera ser, tal es el caso de la Procuraduría de los Derechos Humanos, la Municipalidad de Guatemala, como ejemplos.

## **CAPÍTULO IV**

### **4 Necesidad de que se cree la Ley de Integración Social de los Minusválidos en la Legislación Laboral Guatemalteca**

#### **4.1 Aspectos considerativos**

De conformidad con lo que se ha venido analizando en materia del trabajo como un derecho fundamental de toda persona y en el caso de las personas que adolecen algún grado de incapacidad, no podría ser la excepción, se hace necesario de que el Estado propicie las políticas gubernamentales necesarias congruentes precisamente con los compromisos que ha contraído a nivel nacional e internacional y que en materia de trabajo, se adopten las medidas necesarias tendientes a lograr una integración social de las personas con discapacidad en el mundo productivo, haciendo una distinción de las incapacidades y para ese efecto, de acuerdo a ello, la ubicación en las fuentes de empleo, con carácter obligatorio para los empleadores en el sentido de que con el fin de contribuir al desarrollo social y siendo una parte importante el trabajo, para satisfacer las necesidades básicas de sobrevivencia, en el tema de las personas con discapacidad, amerita que el Estado y la sociedad civil, presten una efectiva colaboración al respecto.

Tal como sucede en otros países, como se ha venido analizando, existe una cuota de reserva que tiene obligación cada Estado de imponer a través de la ley para que los empresarios contraten un porcentaje menor del total de empleados que tienen respecto a las personas que adolecen algún grado de discapacidad, considerando la distinción que existe entre estas limitaciones con las que cuentan las personas en esta categoría.

Que siendo obligación del Estado, que se propicie los cambios necesarios e incluso correctivos para implementar programas de reinserción social de los minusválidos o de las personas que adolecen determinada incapacidad, destinando como parte de la previsión social y que en el caso de Guatemala no se ha desarrollado plenamente como se quisiera, por parte de los patronos, en un porcentaje aceptable.

Adicionalmente, para la conformación de lo que anteriormente se propone para el caso de Guatemala, se estaría beneficiando en gran medida a estas personas en materia de trabajo, considerando también, el incremento a que la sociedad guatemalteca se ve afectada de las personas en estas calidades y que necesitan vivir y sobre todo que se les respete sus derechos fundamentales.

#### **4.2 Ventajas y desventajas**

En esta materia, es importante señalar que existen más ventajas que desventajas para los trabajadores, situación distinta al respecto, sucede con los empleadores.

Dentro de las ventajas, se pueden señalar las siguientes:

- a) Se lograra la equiparación de la igualdad en condiciones de las personas que adolecen algún grado de incapacidad, respecto de los demás trabajadores, por cuanto, tal como se encuentran las leyes en el país en esta materia, el trato es igual para todos, y eso mismo, provoca discriminación hacia las personas con incapacidades.
- b) Representa para las personas con incapacidad el efectivo acceso al trabajo, como un derecho fundamental considerado no solo en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, sino en los instrumentos jurídicos internacionales en materia de Derechos Humanos.

- c) Permite que derivado de las crisis económicas, políticas, sociales que vive la sociedad guatemalteca, se contrarreste la problemática de incremento de las personas que adolecen algún grado de incapacidad y de la necesidad de que el Estado adopte las medidas necesarias para contrarrestarla.
- d) Se tomaría como punto de partida la realidad nacional en el tema de las personas con incapacidad, lo cual también implicaría que se adopten medidas para graduar esas formas de incapacidad, ya que existen diferencias entre unas y otras, y de esa misma manera, la aptitud para el trabajo.
- e) Se favorecería la seguridad y la previsión social y la intervención que al respecto debe tener el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Dentro de las desventajas para los patronos, se pueden señalar las siguientes:

- a) La obligatoriedad, implica contra la voluntad de contratar personas con incapacidades para realizar el trabajo dentro de su empresa, lo cual ocasionaría un perjuicio en el interés de producción que conlleva su actividad.
- b) El hecho de que no se proporcione por parte del Estado algún incentivo al respecto y solo la obligatoriedad de contratación en un porcentaje determinado de personas que adolecen incapacidades.
- c) Las implicaciones que conlleva dentro de un sano desenvolvimiento de las actividades laborales de las personas respecto del patrono para el desempeño de sus atribuciones en el marco de la incapacidad que presenta.

- d) El hecho de tener que efectuar un pago igual al de las personas que no adolecen incapacidades, implica erogaciones innecesarias a criterio de los patronos, respecto al interés lucrativo y de productividad que ostenta en su calidad.

### **4.3 Propuestas de solución**

#### **4.3.1 Fortalecimiento de instituciones que trabajan a favor de las personas con discapacidad, el caso de fundabiem**

La fundación pro bienestar del minusválido denominada con sus siglas FUNDABIEM funciona en la república de Guatemala, a iniciativa de personas particulares, sin embargo, a raíz de las teletonos que se han realizado a nivel nacional en donde ha habido aportes de los guatemaltecos y de empresas nacionales y privadas, el congreso de la república, promovió una iniciativa de ley que pretendía aprobar un aporte económico de diez millones de quetzales que se incluirán a partir de esa fecha en el año del dos mil ocho, en el presupuesto general de egresos del Estado para el ejercicio fiscal dos mil nueve.

La entidad de Fundabiem se comprometió a rendir informes mensuales del manejo de esos fondos directamente a la Contraloría General de Cuentas de la Nación. Dentro de los fundamentos para este aporte del Congreso de la República, se encuentran los siguientes:

- a) De conformidad con lo que estipula el artículo 53 de la constitución Política de la República de Guatemala, el Estado tiene el deber de garantizar la protección de los minusválidos y de personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales, declarando de interés nacional su atención médico social así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.

- b) Que la fundación pro bienestar del minusválido FUNDABIEM cuenta con veinticuatro centros y clínicas de rehabilitación en dieciocho departamentos del país, atendiendo desde mil novecientos ochenta y nueve, setenta mil niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidades sensoriales y problemas de aprendizaje, en su afán de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, a quienes ha provisto de más de cinco millones de servicios integrales de rehabilitación y habilitación, colaborando con el Estado para alcanzar el bien común.
  
- c) Que la Organización Mundial de la Salud, estima que el diez por ciento de la población guatemalteca posee algún tipo de discapacidad, siendo el presupuesto de la fundación pro bienestar del minusválido FUNDABIEM insuficiente para realizar en forma eficiente y eficaz su loable labor y menos aún para invertir en la incorporación de nueva tecnología de punta, así como desarrollar sus programas de prevención y expandir sus servicios a otras áreas del país que se encuentra en situación de pobreza y extrema pobreza, los cuales no logran ser alcanzados por razones geográficas de los centros y clínicas de rehabilitación de la fundación, después de comprobarse de una clara demanda de sus servicios.
  
- d) Es necesario establecer una partida específica en el Congreso de la República a través de una norma que así lo determine dentro del presupuesto general del Estado para el ejercicio fiscal dos mil nueve, con recursos económicos necesarios para subsanar las deficiencias presupuestarias de la fundación.

#### **4.3.2 Bases para la creación de la ley**

- a) Dentro del código de trabajo

De conformidad con el desarrollo del presente trabajo, es indiscutible que en Guatemala, se hace necesario que se regule el marco normativo adecuado para reconocer y no discriminar a los trabajadores y en general, a la población que adolece algún tipo de discriminación respecto a su derecho al trabajo.

Es evidente de que en el Código de Trabajo no se regula nada al respecto, y las leyes nacionales que existen relacionadas al tema, no son suficientes, y con ello, se hace evidente la necesidad de que se reforme el Código de Trabajo, o bien se cree a través de un reglamento el marco normativo en cuanto al tema, específicamente tomando en consideración que:

- a) El Código de Trabajo, en el Artículo 3 señala que es trabajador toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. En ese sentido, se tendría que crear el Artículo 3 bis, que se refiera al trabajador que adolece algún tipo de discapacidad.
- b) De lo que se establece en el Artículo 18 referente al contrato de trabajo, que señala que “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”, habría que establecer en que consiste el contrato de trabajo de los trabajadores que adolecen algún tipo de incapacidad, y desarrollarlo a través del reglamento que por medio de este trabajo se propone.

- c) Debe establecerse un apartado que se refiera al contrato de trabajo para las personas que adolecen algún grado de incapacidad, tal como se señala en el Artículo 32 del código de trabajo, que se refiere al trabajo de los jóvenes, también, debe regularse aspectos relacionados con el trabajo de las personas con discapacidad.
- d) De manera más específica, se tendría que reformar el Código de Trabajo, y establecer como un trabajo sujeto a régimen especial de protección, aspectos tendientes a regular lo siguiente:
- e) Se establezca la cuota de reserva.. como obligatoria para las empresas de contratar trabajadores que sufran algún tipo de discapacidad. Así 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 dos por ciento sean trabajadores minusválidos 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.
- f) Deberán también establecerse excepciones al cumplimiento de la cuota de reserva y ofrecer una serie de medidas alternativas al cumplimiento de esta obligación cuando concurra alguno de los siguientes supuestos excepcionales: Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la planilla de la empresa.
- g) Deberá también establecerse un monto destinado al subsidio a los empresarios que cumplan con esta obligación determinándose las bases para ello.



### **4.3.3 La creación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos**

En base a lo anterior, se plantean las siguientes bases:

1. Se deben establecer los Principios generales. Los principios que inspiran la presente ley se fundamentan en los derechos que la Constitución reconoce, en razón a la dignidad que les es propia, a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social, y a los disminuidos profundos para la asistencia y tutela necesarias.
2. Además, indicar que el Estado inspirará en lo que para el efecto regulan las normas de carácter internacional emanadas de la Organización de las Naciones Unidas a nivel regional y universal en materia de los derechos de las personas que adolecen algún tipo de discapacidad, y amoldará a ellas su actuación.
3. El Estado prestará todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el artículo primero, constituyendo la obligación del Estado a la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la seguridad social.
4. Las personas individuales, jurídicas, privadas, estatales, municipales, regionales, tienen la obligación sin ánimo de lucro, de colaborar en el desarrollo de estas actividades mediante asesoramiento técnico, coordinación, planificación y apoyo económico. Especial atención que prestan las instituciones, asociaciones y fundaciones sin fin de lucro, promovidas por los propios minusválidos, sus familiares o sus representantes legales.

5. Existe la obligación del Estado de promover la información necesaria para la completa mentalización de la sociedad, especialmente en los ámbitos escolar y profesional, al objeto de que esta, en su conjunto, colabore al reconocimiento y ejercicio de los derechos de los minusválidos para su total integración.
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. Titulares de los derechos.
7. A los efectos de la presente ley se entenderá por minusválidos toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.
8. El reconocimiento del derecho a la aplicación de los beneficios previstos en esta ley deberá ser efectuado de manera personalizada por el órgano que a través de esta ley se cree, previo informe de los correspondientes equipos multiprofesionales calificadores.
9. A efectos del reconocimiento del derecho a los servicios que tiendan a prevenir la aparición de la minusvalía se asimilan a dicha situación los estados previos, entendidos como procesos en evolución que puedan llegar a ocasionar una minusvalía residual.
10. El Estado extenderá la aplicación de las prestaciones económicas previstas en esta Ley a los guatemaltecos residentes en el extranjero, siempre que carezcan

de protección equiparables en el país de residencia, en la forma y con los requisitos que reglamentariamente se determinen.

11. Prevención de las minusvalías. La prevención de las minusvalías constituye un derecho y un deber de todo ciudadano y de la sociedad en su conjunto y formará parte de las obligaciones prioritarias del estado en el campo de la salud pública y de los servicios sociales.
12. El Estado de Guatemala, esta obligado a presentar ante el Congreso de la República una iniciativa de ley en el que se fijarán los principios y normas básicas de ordenación y coordinación en materia de prevención de las minusvalías. También esta obligado a formular sus propios planes de actuación en la materia, dentro de un plan nacional de prevención de las minusvalías en el mismo se concederá especial importancia a los servicios de orientación y planificación familiar, atención prenatal y perinatal, detección y diagnóstico precoz y asistencia pediátrica, así como a la higiene y seguridad en el trabajo, a la seguridad en el tráfico vial, al control higiénico y sanitario de los alimentos y a la contaminación ambiental. Se contemplarán de modo específico las acciones destinadas a las zonas rurales de Guatemala.
13. Del diagnóstico y valoración de las minusvalías. Se crearán equipos multiprofesionales que, actuando en un ámbito sectorial, aseguren una atención interdisciplinaria a cada persona que lo precise, para garantizar su integración en su entorno socio comunitario. Su composición y funcionamiento se establecerán reglamentariamente, en el plazo máximo de un plazo prudencial que se deberá fijar previo a la entrada en vigencia de la ley.
14. Además, se deberá ordenar: a) Emitir un informe diagnóstico normalizado sobre los diversos aspectos de la personalidad y las disminuciones del presunto

minusválido y de su entorno sociofamiliar. b) La orientación terapéutica, determinando las necesidades, aptitudes y posibilidades de recuperación, así como el seguimiento y revisión. c) La valoración y calificación de la presunta minusvalía, determinando el tipo y grado de disminución en relación con los beneficios, derechos económicos y servicios previstos en la legislación, sin perjuicio del reconocimiento del derecho que corresponda efectuar el órgano administrativo competente. d) La valoración y calificación citadas anteriormente serán revisables en la forma que reglamentariamente se determine. La valoración y calificación definitivas solo se realizarán cuando el presunto minusválido haya alcanzado su máxima rehabilitación o cuando su lesión sea presumiblemente definitiva, lo que no impedirá valoraciones previas para obtener determinados beneficios.

15. Las calificaciones y valoraciones de los equipos multiprofesionales responderán a criterios técnicos unificados y tendrán validez ante cualquier entidad pública.
16. Sistema de prestaciones sociales y económicas. En tanto no se desarrollen las previsiones contenidas en la Constitución, el gobierno en el plazo de que no podrá exceder de un año a partir de la entrada en vigor de la presente ley, establecerá y regulará por decreto un sistema especial de prestaciones sociales y económicas para los minusválidos que, por no desarrollar una actividad laboral, no estén incluidos en el campo de aplicación del sistema de la seguridad social. En dicho decreto se especificarán las condiciones económicas que deberán reunir los beneficiarios de las distintas prestaciones.
17. La acción protectora de dicho sistema comprenderá al menos: a) Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica. b) Subsidio de garantía de ingresos mínimos. c) Subsidio por ayuda de tercera persona. d) Subsidio de movilidad y

compensación para gastos de transporte e) Recuperación profesional. f) Rehabilitación médico-funcional.

18. La asistencia sanitaria y farmacéutica prevista en el inciso dos, del Artículo anterior será prestada por los servicios sanitarios del sistema de la seguridad social, con la extensión, duración y condiciones que reglamentariamente se determinen. Los beneficiarios del sistema especial de prestaciones asistenciales y económicas descrito en el artículo anterior estarán exentos de abono de aportación por el consumo de especialidades farmacéuticas.
19. Todo minusválido mayor de edad cuyo grado de minusvalía exceda del que reglamentariamente se determine, y que por razón del mismo se vea imposibilitado de obtener un empleo adecuado, tendrá derecho a percibir un subsidio de garantía de ingresos mínimos, cuya cuantía se fijará en las disposiciones de desarrollo de la presente ley, siempre que, careciendo de medios económicos, no perciba prestación pecuniaria del Estado, cuando perciba una prestación económica, el subsidio se reducirá en cuantía igual al importe de aquella.
20. Este subsidio será compatible con los recursos personales del beneficiario si en cómputo mensual no exceden de una cuantía que se fijará anualmente por decreto, y que en todo caso tendrá en cuenta las personas que el minusválido tenga a su cargo.
21. La cuantía de este subsidio será determinada por decreto, con carácter uniforme y no será inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo interprofesional.

22. Los minusválidos acogidos en centros públicos o privados financiados en todo o en parte con fondos públicos, y en tanto permanezcan en ellos, tendrán derecho a la parte del subsidio de garantía de ingresos mínimos que reglamentariamente se determine.
23. Serán beneficiarios del subsidio a que se refiere el apartado c) del Artículo 12, 2, los minusválidos mayores de edad, carentes de medios económicos, cuyo grado de minusvalía exceda del que, reglamentariamente se determine y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.
24. Las previsiones contenidas en el Artículo 14, así como las relativas a la percepción de prestaciones pecuniarias por análogo motivo, son de aplicación al subsidio regulado en el presente.
25. Los minusválidos con problemas graves de movilidad que reúnan los requisitos que se establezcan reglamentariamente tendrán asimismo derecho a la percepción del subsidio a que refiere el apartado c) del Artículo 12, 2, cuya cuantía será fijada por decreto.
26. De la rehabilitación. Se entiende por rehabilitación el proceso dirigido a que los minusválidos adquieran su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social, fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado.
27. Los procesos de rehabilitación podrán comprender: a) Rehabilitación médico-funcional. b) Tratamiento y orientación psicológica. c) Educación general y especial. d) Recuperación profesional. El Estado fomentará y establecerá el

sistema de rehabilitación, que estará coordinado con los restantes servicios sociales, escolares y laborales, en las menores unidades posibles, para acercar el servicio a los usuarios y administrado descentralizadamente.

28. De la rehabilitación médico-funcional. La rehabilitación médico-funcional, dirigida a dotar de las condiciones precisas para su recuperación a aquellas personas que presenten una disminución de su capacidad física, sensorial o psíquica, deberá comenzar de forma inmediata a la detección y al diagnóstico de cualquier tipo de anomalía o deficiencia, debiendo continuarse hasta conseguir el máximo de funcionalidad, así como el mantenimiento de ésta.
29. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, toda persona que presente alguna disminución funcional, calificada según lo dispuesto en esta ley, tendrá derecho a beneficiarse de los procesos de rehabilitación médica necesarios para corregir o modificar su estado físico, psíquico o sensorial cuando éste constituya un obstáculo para su integración educativa, laboral y social.
30. Los procesos de rehabilitación se complementarán con el suministro,, la adaptación, conservación y renovación de aparatos de prótesis y ortesis, así como los vehículos y otros elementos auxiliares para los minusválidos cuya disminución lo aconseje.
31. El proceso rehabilitador que se inicie en instituciones específicas se desarrollará en íntima conexión con los centros de recuperación en donde deba continuarse y proseguirá, si fuera necesario, como tratamiento domiciliario, a través de equipos móviles multiprofesionales.
32. El Estado intensificará la creación, dotación y puesta en funcionamiento de los servicios e instituciones de rehabilitación y recuperación necesarios y

debidamente diversificados para atender adecuadamente a los minusválidos, tanto en zonas rurales como urbanas, y conseguir su máxima integración social y fomentará la formación de profesionales, así como la investigación, producción y utilización de ortesis y prótesis.

33. Del tratamiento y orientación psicológica. El tratamiento y la orientación psicológica estarán presentes durante las distintas fases del proceso rehabilitador, e irán encaminadas a lograr del minusválido la superación de su situación y el más pleno desarrollo de su personalidad. El tratamiento y orientación psicológicas, tendrán en cuenta las características personales del minusválido, sus motivaciones e intereses, así como los factores familiares y sociales que puedan condicionarle, y estarán dirigidos a potenciar al máximo el uso de sus capacidades residuales. El tratamiento y apoyo psicológicos serán simultáneos a los tratamientos funcionales y, en todo caso, se facilitarán desde la comprobación de la minusvalía, o desde la fecha en que se inicie un proceso patológico que pueda desembocar en minusvalía.
34. De la educación. El minusválido se integrará en el sistema ordinario de la educación general recibiendo, en su caso, los programas de apoyo y recursos que la presente ley reconoce. La educación especial será impartida transitoria o definitivamente a aquellos minusválidos a los que les resulte imposible la integración en el sistema educativo ordinario y de acuerdo con lo previsto en el artículo veintiséis de la presente ley.
35. En todo caso, la necesidad de la educación especial vendrá determinada, para cada persona, por la valoración global de los resultados del estudio diagnóstico previo de contenido pluridimensional.



36. La educación especial se impartirá en las instituciones ordinarias, públicas o privadas del sistema educativo general, de forma continuada, transitoria o mediante programas de apoyo, según las condiciones de las deficiencias que afecten a cada alumno y se iniciará tan precozmente como lo requiera cada caso, acomodando su ulterior proceso al desarrollo psicobiológico de cada sujeto y no a criterios estrictamente cronológicos.
37. La educación especial es un proceso integral, flexible y dinámico, que se concibe para su aplicación personalizada y comprende los diferentes niveles y grados del sistema de enseñanza; particularmente los considerados obligatorios y gratuitos, encaminados a conseguir la total integración social del minusválido. Concretamente, la educación especial tenderá a la consecución de los siguientes objetivos: a) La superación de las deficiencias y de las consecuencias o secuelas derivadas de aquellas. b) La adquisición de conocimientos y hábitos que le doten de la mayor autonomía posible. c) La promoción de todas las capacidades del minusválido para el desarrollo armónico de su personalidad. d) La incorporación a la vida social y a un sistema de trabajo que permita a los minusválidos servirse y realizarse a si mismos.
38. Solamente cuando la profundidad de la minusvalía lo haga imprescindible, la educación para minusválidos se llevará a cabo en centros específicos. A estos efectos funcionarán en conexión con estos centros, dotados de unidades de transición para facilitar la integración de sus alumnos.
39. La educación especial, en cuanto proceso integrador de diferentes actividades, deberá contar con el personal interdisciplinario técnicamente adecuado que, actuando como equipo multiprofesional, garantice las diversas atenciones que cada deficiente requiera. Todo el personal que, a través de las diferentes profesiones y en los distintos niveles, intervenga en la educación especial

deberá poseer, además del título profesional adecuado a su respectiva función, la especialización, experiencia y aptitud necesarias. Los equipos multiprofesionales previstos en el artículo diez elaborarán las orientaciones pedagógicas individualizadas, cuya aplicación corresponderá al profesorado del centro. Estos mismos equipos efectuarán periódicamente el seguimiento y evaluación del proceso integrador del minusválido en las diferentes actividades, en colaboración con dicho centro.

40. Todos los hospitales, tanto infantiles como de rehabilitación, así como aquellos que tengan servicios pediátricos permanentes, públicos o privados, que regularmente ocupen cuando menos la mitad de sus camas, con enfermos cuya estancia y atención sanitaria sean abonadas con cargo a recursos públicos, tendrán que contar con una sección pedagógica para prevenir y evitar la marginación del proceso educativo de los alumnos en edad escolar internados en dichos hospitales.
41. Los minusválidos, en su etapa educativa, tendrán derecho a la gratuidad de la enseñanza, en las instituciones de carácter general, en las de atención particular y en los centros especiales, de acuerdo con lo que dispone la Constitución y las leyes que la desarrollan.
42. Dentro de la educación especial se considerará la formación profesional del minusválido de acuerdo con lo establecido en los diferentes niveles del sistema de enseñanza general y con el contenido de los artículos anteriores. Los minusválidos que cursen estudios universitarios, cuya minusvalía les dificulte gravemente la adaptación al régimen de convocatorias establecido con carácter general, podrán solicitar y los centros habrán de conceder la ampliación del número de las mismas en la medida que compense su dificultad. Sin mengua

del nivel exigido, las pruebas se adaptarán, en su caso, a las características de la minusvalía que presente el interesado.

43. De la recuperación profesional. 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. Los procesos de recuperación profesional comprenderán, entre otras, las siguientes prestaciones: a) Los tratamientos de rehabilitación médico-funcional, regulados en la sección primera de este título. b) La orientación profesional. c) La formación, readaptación o reeducación profesional.
44. 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 existente en cada caso, así como la atención a sus motivaciones, aptitudes y preferencias profesionales.
45. La formación, readaptación o reeducación profesional, que podrá comprender, en su caso, una pre formación general básica, se impartirá de acuerdo con la orientación profesional prestada con anterioridad, siguiendo los criterios establecidos en esta ley. Las actividades formativas podrán impartirse, además de en los centros de carácter general o especial dedicados a ellos, en las empresas, siendo necesario en este último supuesto, la formalización de un contrato especial de formación profesional entre el minusválido o, en su caso, el representante legal, y el empresario, cuyo contenido básico deberá ser fijado

por las normas de desarrollo de la presente ley, en relación con lo dispuesto en las reformas al Código de Trabajo.

46. 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. 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.
47. 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. 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 centros y servicios necesarios, teniendo presente la coordinación entre las fases médica, 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. La dispensación de los tratamientos recuperadores será gratuita. Quienes reciban las prestaciones de recuperación profesional percibirán un subsidio en las condiciones que determinen las disposiciones de desarrollo de la presente ley.
48. De la integración laboral. Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración 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 cuarenta y uno.

49. Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento del total. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo. 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 pago de las cuotas de la seguridad social y cuanta otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de cooperativas.
50. Corresponde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la colocación de los minusválidos que finalicen su recuperación profesional cuando ésta sea precisa. 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. 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 de trabajo, se establecerá, reglamentariamente, la coordinación entre las oficinas de empleo y los equipos multiprofesionales previstos en la presente ley.

51. En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se dictarán las normas de desarrollo sobre el empleo selectivo regulado en la ley de la materia, coordinando las mismas con lo dispuesto en la presente ley. En las citadas normas se regularán específicamente las condiciones de readmisión, por las empresas, de sus propios trabajadores, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.
  
52. 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 fijará 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. cuando la capacidad residual de los minusválidos no alcanzará el porcentaje establecido en el apartado anterior, accederán en su caso a los centros ocupacionales previstos en esta ley. 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 trabajo de los minusválidos a que se refieren los apartados anteriores.
  
53. 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 minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

54. La totalidad de empleados de los centros especiales de empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en planilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad.
55. En atención a las especiales características que concurren en los centros especiales de empleo y para que éstos puedan cumplir la función social requerida, determinara los mecanismos de control que se estimen pertinentes. 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.
56. Los trabajadores minusválidos empleados en los centros especiales de empleo quedarán incluidos en el régimen correspondiente de la seguridad social, dictándose por el gobierno las normas específicas de sus condiciones de trabajo y de seguridad social, en atención a las peculiares características de su actividad laboral.
57. 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.
58. Los equipos multiprofesionales de valoración deberán someter a revisiones periódicas a los minusválidos empleados en los centros especiales de empleo a fin de impulsar su promoción teniendo en cuenta el nivel de recuperación y adaptación laboral alcanzado.
59. Aquellos minusválidos en edad laboral, cuya capacidad esté comprendida entre los grados mínimo y máximo que se fijen de conformidad con lo previsto en esta

ley que se propone, que no cuenten con un puesto laboral retribuido por causas a ellos no imputables, tendrán derecho a percibir el subsidio de garantía de ingresos mínimos establecidos, a partir de la fecha de su inscripción en el registro previsto. 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.

60. El pago del subsidio de garantía de ingresos mínimos se hará efectivo mientras subsista la situación de paro y supuesto que el minusválido parado no haya rechazado una oferta de empleo adecuada a sus aptitudes físicas y profesionales.
61. De los servicios sociales. Los servicios sociales para los minusválidos tienen como objetivo garantizar a éstos el logro de adecuados niveles de desarrollo personal y de integración en la comunidad, así como la superación de las discriminaciones adicionales padecidas por los minusválidos que residan en las zonas rurales.
62. La actuación en materia de servicios sociales para minusválidos se acomodará a los siguientes criterios: a) Todos los minusválidos, sin discriminación alguna, tienen derecho a las prestaciones de los servicios sociales. b) Los servicios sociales podrán ser prestados tanto por las entidades públicas como privadas. c) Los servicios sociales para minusválidos, es responsabilidad del Estado d) La prestación de los servicios sociales respetará al máximo la permanencia de los minusválidos en su medio familiar y en su entorno geográfico, mediante la adecuada localización de los mismos, a la vez que deberá contemplar, especialmente, la problemática peculiar de los disminuidos que habitan en zonas rurales. e) Se procurará hasta el límite que impongan los distintos tipos de minusvalías la participación de los propios minusválidos, singularmente en el



caso de los adultos, en las tareas comunes de convivencia, de dirección y de control de los servicios sociales.

63. Sin perjuicio de lo dispuesto en otros Artículos de esta ley, los minusválidos tendrán derecho a los servicios sociales de orientación familiar, de información y orientación, de atención domiciliaria, de residencias y hogares comunitarios, de actividades culturales, deportivas, ocupación de ocio y del tiempo libre. Además, y como complemento de las medidas específicamente previstas en esta ley, podrán dispensarse con cargo a las consignaciones que figuren al efecto en el capítulo correspondiente de los presupuestos generales del Estado, servicios y prestaciones económicas a los minusválidos que se encuentren en situación de necesidad y que carezcan de los recursos indispensables para hacer frente a la misma.
  
64. La orientación familiar tendrá como objetivo la información a las familias, su capacitación y entrenamiento para atender a la estimulación y maduración de los hijos minusválidos y a la adecuación del entorno familiar a las necesidades rehabilitadores de aquellos. Los servicios de orientación e información deben facilitar al minusválido el conocimiento de las prestaciones y servicios a su alcance, así como las condiciones de acceso a los mismos. Los servicios de atención domiciliaria tendrán como cometido la prestación de atenciones de carácter personal y doméstico, así como la prestación rehabilitadora tal y como ya dispone el Artículo 19 de la presente ley, todo ello sólo para aquellos minusválidos cuyas situaciones lo requieran. Los servicios de residencias y hogares comunitarios tienen como objetivo atender a las necesidades básicas de aquellos minusválidos carentes de hogar y familia o con graves problemas de integración familiar. Las actividades deportivas, culturales, de ocio y tiempo libre se desarrollarán siempre que sea posible en las instalaciones y con los medios ordinarios de la comunidad. Solo de forma subsidiaria o complementaria

podrán establecerse servicios y actividades específicas, para aquellos caso en que, por la gravedad de la minusvalía, resultara imposible la integración.

65. Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una empresa o en un centro especial de empleo.
66. Otros aspectos de la atención de los minusválidos. Movilidad y barreras arquitectónicas. la construcción, ampliación y reforma de los edificios de propiedad pública o privada, destinados a un uso que implique la concurrencia de público, así como la planificación y urbanización de las vías públicas, parques y jardines de iguales características, se efectuará de forma tal que resulten accesibles y utilizables a los minusválidos. Quedan únicamente excluidas de la obligación anterior las reparaciones que exigieran la higiene, el ornato y la normal conservación de los inmuebles existentes, así como las obras de reconstrucción o conservación de los monumentos de interés histórico o artístico. A tal fin, el Estado aprobará las normas urbanísticas y arquitectónicas básicas conteniendo las condiciones a que deberán ajustarse los proyectos, el catálogo de edificios a los que serán de aplicación las mismas y el procedimiento de autorización, fiscalización y, en su caso, sanción.
67. Las instalaciones, edificios, calles, parques y jardines existentes y cuya vida útil sea aún considerable, serán adaptados gradualmente, de acuerdo con el orden de prioridades que reglamentariamente se determine, a las reglas y condiciones previstas en las normas urbanísticas y arquitectónicas básicas a que se refiere el artículo anterior. A tal fin, el Estado habilitará en su presupuesto las consignaciones necesarias para la financiación de esas adaptaciones en los inmuebles que de ellos dependan. Al mismo tiempo, fomentarán la adaptación

de los inmuebles de titularidad privada, mediante el establecimiento de ayudas, exenciones y subvenciones.

68. En los proyectos de viviendas de protección oficial y viviendas sociales, se programará un mínimo del tres por ciento con las características constructivas suficientes para facilitar el acceso de los minusválidos, así como el desenvolvimiento normal de sus actividades motrices y su integración en el núcleo en que habiten. La obligación establecida en el párrafo anterior alcanzará, igualmente, a los proyectos de viviendas de cualquier otro carácter que se construyan, promuevan o subvencionen por el Estado y entidades vinculadas a este sector. El Estado a través del organismo legislativo tiene la obligación de regular todas las normas y reformas las que se consideren necesarias para dar cabida a la creación y aplicabilidad de la presente ley.

De conformidad con el desarrollo del presente trabajo, es indiscutible que en Guatemala, se hace necesario que se regule el marco normativo adecuado para reconocer y no discriminar a los trabajadores y en general, a la población que adolece algún tipo de discriminación respecto a su derecho al trabajo. Es evidente de que en el Código de Trabajo no se regula nada al respecto, y las leyes nacionales que existen relacionadas al tema, no son suficientes, y con ello, se hace evidente la necesidad de que se reforme el Código de Trabajo, o bien se cree a través de un reglamento el marco normativo en cuanto al tema, específicamente tomando en consideración que:

- h) El Código de Trabajo, en el Artículo 3 señala que es trabajador toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. En ese sentido, se tendría que crear el Artículo 3 bis, que se refiera al trabajador que adolece algún tipo de discapacidad.

- i) De lo que se establece en el Artículo 18 referente al contrato de trabajo, que señala que “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”, habría que establecer en que consiste el contrato de trabajo de los trabajadores que adolecen algún tipo de incapacidad, y desarrollarlo a través del reglamento que por medio de este trabajo se propone.
- j) Debe establecerse un apartado que se refiera al contrato de trabajo para las personas que adolecen algún grado de incapacidad, tal como se señala en el Artículo 32 del Código de Trabajo, que se refiere al trabajo de los jóvenes, también, debe regularse aspectos relacionados con el trabajo de las personas con discapacidad.
- k) De manera más específica, se tendría que reformar el Código de Trabajo, y establecer como un trabajo sujeto a régimen especial de protección, aspectos tendientes a regular lo siguiente:
- l) Se establezca la cuota de reserva, como obligatoria para las empresas de contratar trabajadores que sufran algún tipo de discapacidad. Así 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 dos por ciento sean trabajadores minusválidos 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.

- m) Deberán también establecerse excepciones al cumplimiento de la cuota de reserva y ofrecer una serie de medidas alternativas al cumplimiento de esta obligación cuando concurra alguno de los siguientes supuestos excepcionales: Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la planilla de la empresa.
  
- n) Deberá también establecerse un monto destinado al subsidio a los empresarios que cumplan con esta obligación determinándose las bases para ello.



## CONCLUSIONES

1. En Guatemala no existe un plan específico a favor del empleo de las personas discapacitadas que pueden ejercer un trabajo, quienes tienen los mismos derechos y libertades, lesionándose principios fundamentales como es el de igualdad establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y los compromisos que el Estado de Guatemala de eliminar toda forma de discriminación contra las personas con discapacidad.
2. El trabajo constituye un derecho fundamental de las personas y de acuerdo a la realidad nacional guatemalteca, existen graves violaciones para el acceso a un trabajo cuando se adolece de alguna discapacidad, teniendo estas personas aptitudes para un ejercer una actividad laboral y así poder formar parte de la población económicamente activa.
3. La Ley de Atención a las Personas con discapacidad recientemente cuenta con un marco normativo generalizado que se torna ineficiente en relación con el tema de trabajo de las personas que sufren de alguna discapacidad.
4. No existen medios coercitivos para implementar programas de reinserción social de los minusválidos por carecer de un marco normativo que integre las políticas sociales en relación al trabajo en beneficio de las personas con discapacidad.





## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado propicie las políticas necesarias congruentes con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y los compromisos adquiridos a nivel internacional en materia de trabajo, adoptando las medidas para lograr una integración social en el mundo productivo, garantizando el principio de igualdad para las personas que adolecen de alguna discapacidad,
2. Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en calidad de ente ejecutor de las políticas gubernamentales en materia de trabajo, debe fortalecer la Sección de Atención al Trabajador con Discapacidad que se encarga de asesorar a las personas con discapacidad en condición de trabajadores, y crear los reglamentos e informar a la colectividad de los mismos en función de garantía y fortalecimiento de los derechos al trabajo y la seguridad social de las personas con discapacidad.
3. Se hace indispensable que el ejecutivo regule un marco normativo adecuado que promueva la integración social de los minusválidos, en el que además de los aspectos como salud, seguridad, vivienda, transporte, recreación, etc, haga énfasis sobre la inserción laboral de las personas que adolecen de alguna incapacidad.
4. El Congreso de la República debe reformar el Código de Trabajo, en función de que se establezca de forma coercible la cuota de reserva en un porcentaje no menor del dos por ciento del total de empleados que un patrono tenga en su centro de trabajo, para el contrato de personal que sufre de alguna discapacidad y que puede ejercer una actividad laboral.



**BIBLIOGRAFÍA**

- CABANELLAS Guillermo, **Derecho normativo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1966.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, (s.l.i): Ed. Heliasta, S.R.L, 1981.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Guatemala: (s.e.), Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.
- CASAS BRACA MONTE, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia**. (s.l.i): Jurisprudencia constitucional, Relaciones Laborales, mayo 1999.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. Ed.:. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1968.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Buenos Aires Argentina: Ed. Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio de derecho procesal de trabajo guatemalteco**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1947.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, República de Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1979.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1955.

**Legislación:**

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

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

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

**Ley de Servicio Civil,** Congreso de la República, Decreto número 1748, 1968.

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

**Normativa de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas,** 1983.