

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



**EVALUACIÓN DEL DERECHO HUMANO Y REINCORPORACIÓN LABORAL DE
LAS PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD PARCIAL EN GUATEMALA**

MARÍA MONTSERRAT VENTOSA LÓPEZ

GUATEMALA, JUNIO 2011

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

**EVALUACIÓN DEL DERECHO HUMANO Y REINCORPORACIÓN LABORAL DE
LAS PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD PARCIAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARÍA MONTSERRAT VENTOSA LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Junio 2011

**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. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Cirraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Cesar Augusto Conde Rada
Vocal: Lic. Guillermo Díaz Rivera
Secretario: Lic. Jorge Leonel Franco Morán

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Magda Nidia Gil Barrios
Vocal: Lic. Jorge Eduardo Aviles Salazar
Secretario: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia

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

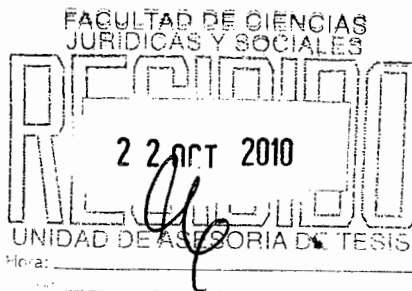


CORPOLAW
Legal Consulting



Guatemala, 13 de agosto del 2010

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala;
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín.



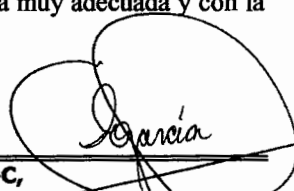
Licenciado Castillo Lutín:

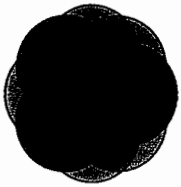
Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que procediendo de conformidad con el nombramiento de fecha veintiséis de mayo del año dos mil nueve, en mi calidad de Asesor de Tesis de la Bachiller María Montserrat Ventosa López, he procedido a asesorar metódica y técnicamente a la estudiante en el desarrollo de su tesis titulada: **“EVALUACIÓN DEL DERECHO HUMANO Y REINCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD PARCIAL EN GUATEMALA”**. Tema de actualidad tanto para los abogados en cualquiera de las esferas en que se encuentren ejerciendo su profesión como para los estudiosos del derecho, y para el efecto de extender el dictamen favorable respectivo detallo lo siguiente:

- A. Con el objeto de mejorar la investigación se procedió a modificar el título propuesto originalmente **“EVALUACION DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA REINCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD PARCIAL EN GUATEMALA”** el cual fue aprobado mediante dictamen de fecha veintiséis de mayo del año dos mil nueve por el tema titulado **“EVALUACIÓN DEL DERECHO HUMANO Y REINCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD PARCIAL EN GUATEMALA”**
- B. El contenido científico y técnico de la tesis se connota con la debida utilización de las doctrinas y teorías de actualidad con respecto a la discapacidad, para lo cual también se efectúa un análisis de los aspectos generales de la discapacidad, los modelos de exclusión, y un estudio revisionista y crítico de la normativa a nivel nacional e internacional relativa a la discapacidad, haciéndose un enfoque en el ámbito laboral, temas que se encuentran contenidos en los cuatro capítulos del trabajo realizado.
- C. La metodología y técnicas de investigación utilizadas encuadran con las enumeradas en su plan de investigación, pues se emplearon las técnicas de recopilación de información correctas, como se desprende de la bibliografía utilizada; la metodología que la sustentante empleó en el desarrollo de la investigación es ajustada a la redacción que se utiliza, pues de forma genérica se puede deducir de la tesis, que la misma presenta una estructura analítica y deductiva, pues aborda el tema de la discapacidad como punto de partida para la descomposición de sus elementos y estudio analítico de cada uno de ellos, para lo cual hace uso de la deducción, obteniendo las conclusiones precisas sobre sus caracteres esenciales, y una vez obtenidos, son aplicados sintéticamente a la estructura del derecho guatemalteco internacional, que a través de un análisis minucioso, crítico y analítico se logra enfatizar en ámbito guatemalteco en cuanto al derecho humano de trabajo de las personas con discapacidad.
- D. La redacción es concisa y se adecua con los requerimientos académicos de la Unidad de Tesis y al nivel académico que corresponde, pues en la mayoría del trabajo de investigación se puede apreciar el uso constante de síntesis del contenido utilizado, el cual ha sido elaborado de manera muy adecuada y con la terminología correcta.

8ª avenida 3-90 zona 14, Edificio La Rambla I, oficina 1-C,
Guatemala, Guatemala.

Teléfonos: (502) 23675084 - (502) 23676466
mgarcia@corpowlaw.com.gt

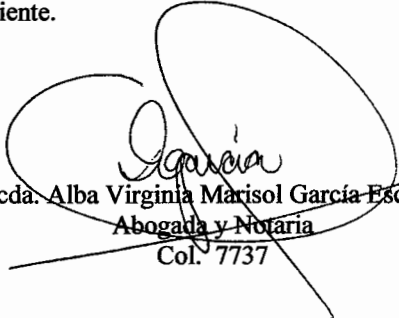

Licenciada
Alba Virginia Marisol García Escobar
Abogada y Notaria



- E. La investigación mencionada realiza una contribución científica y doctrinaria importante al sistema guatemalteco en cuanto al derecho de trabajo de las personas con discapacidad, pues se hace un análisis de los avances sociales, ambientales, políticos y jurídicos con respecto a la discapacidad en Guatemala, siendo ello uno de los grandes aportes científicos que la tesis relacionada brinda a la ciencia jurídica guatemalteca, tanto en ámbito laboral como en el de derechos humanos.
- F. Las conclusiones son acordes a lo expresado en el cuerpo capitular de la investigación, las cuales son precisas en señalar las falencias de la legislación actual en torno a la protección del derecho humano de trabajo para las personas con discapacidad y la falta de una política de Estado que tenga su enfoque en la protección a este derecho humano de vital importancia para todas las personas.
- G. la bibliografía que se utiliza es la que corresponde para el tipo de investigación realizada, pues contiene la información que conduce directamente a la obtención de las conclusiones expuestas en la tesis asesorada.

En virtud del estudio de la investigación realizada por la estudiante sustentante de la tesis, manifiesto que contiene aportes científicos y técnicos en cuanto a la valoración del derecho humano de trabajo de las personas con discapacidad; analizando para ello su evolución histórica, su naturaleza jurídica, sus modelos, principio y su comparación con otras legislaciones, tanto legal como doctrinariamente, para finalmente presentar el esquema guatemalteco, por lo que afirmo que el contenido de la tesis tiene el nivel científico y técnico adecuado.

De modo que por encontrarse el trabajo de tesis asesorado científica y técnicamente expuesto en su contenido, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada, son congruentes con los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el trabajo presentado pueda ser utilizado como base para el examen público correspondiente.


Licda. Alba Virginia Marisol García Escobar
Abogada y Notaria
Col. 7737

Licenciada
Alba Virginia Marisol García Escobar
Abogada y Notaria

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cuatro de noviembre de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ELEAZAR GIRÓN MONZÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARÍA MONTSERRAT VENTOSA LÓPEZ, Intitulado: "EVALUACIÓN DEL DERECHO HUMANO Y REINCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD PARCIAL EN GUATEMALA".

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".



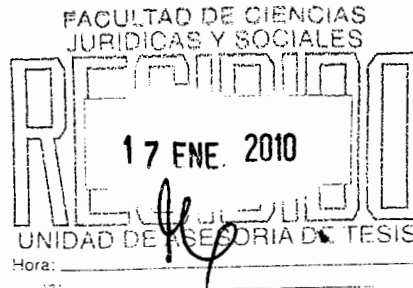
LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



Guatemala, 17 de noviembre de 2010

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín.



Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín:

En atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de fecha cuatro de noviembre del año dos mil diez en mi calidad de Revisor de la Tesis titulada **"EVALUACIÓN DEL DERECHO HUMANO Y REINCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD PARCIAL EN GUATEMALA"** de la Bachiller María Montserrat Ventosa López informo que se procedió a revisar metódica y técnicamente dicho trabajo, y al haber finalizado el estudio correspondiente se detalla del mismo lo siguiente:

- A. El trabajo de tesis realizado, contiene doctrinas y teorías modernas referente al tema de la discapacidad con lo que se logran obtener grandes resultados; pues la temática, al ser adecuadamente abordada, genera un sistema teórico lógico y coherente que permite arribar a conclusiones que contribuyen al desarrollo científico del referido tema aplicado jurídicamente y que, analizado de forma integral, delinea la esencia del fenómeno que es causa de dicha investigación.
- B. Asimismo, se utilizó el recurso metodológico analítico-sintético, por medio del cual la bachiller desglosó el tema mencionado anteriormente, pues partiendo de un estudio individualizado en los aspectos particulares del fenómeno, se arribaron a conclusiones integrales y sintéticas sobre el mismo.
- C. La redacción que la sustentante empleó en el desarrollo de la investigación se ajusta a un léxico jurídico técnico adecuado y a una redacción clara, concisa y de fácil comprensión para el lector.
- D. Lo anterior conlleva a una contribución científica importante al sistema laboral guatemalteco, ya que permite contar con una documentación que brinde una ordenación social y legal que permita impulsar el desarrollo integral de la persona discapacitada que no tiene acceso al sistema de seguridad social.



- E. Las conclusiones a las cuales se arriba en el presente trabajo son de suma importancia ya que demuestran las falencias existentes en nuestra legislación en cuanto al tema de las personas discapacitadas y la falta de una política nacional sobre el tema, por lo que se desprende una serie de recomendaciones que pueden utilizarse en la práctica laboral y que tienen como fin mejorar la calidad de vida del sector discapacitado de nuestra sociedad, por lo que deben ser tomadas en cuenta tanto por autoridades, legisladores, estudiosos del derecho y población en general.
- F. La bibliografía utilizada tanto de autores nacionales como internacionales permite crear todo un andamiaje teórico que conduce al conocimiento del fenómeno investigado, así como a encontrar soluciones a la problemática planteada desde diversos puntos de enfoque.

Por lo anteriormente mencionado, considero que el trabajo revisado cumple con los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** en el trabajo de tesis de la bachiller **MARÍA MONTSERRAT VENTOSA LÓPEZ** para que pueda ser presentado como base para el examen público correspondiente.

Atentamente,


Licenciado Eleazar Girón Monzón
Abogado y Notario
Colegiado 3,163


ELEAZAR GIRÓN MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.

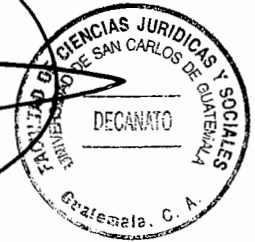


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, nueve de marzo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **MARÍA MONTSERRAT VENTOSA LÓPEZ**, Titulado **EVALUACIÓN DEL DERECHO HUMANO Y REINCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD PARCIAL EN GUATEMALA**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/silh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por las bendiciones recibidas durante toda mi vida y especialmente por haberme permitido, realizar el presente trabajo y de esta forma alcanzar una de mis metas más anheladas.
- A MI PADRE:** Por ser la luz que desde el cielo sigue guiando e iluminando mi camino además de ser el cimiento sobre el cual me he forjado.
- A MI MADRE:** Por el apoyo incondicional en el transcurso de mi vida y de mi carrera, por ser la fuerza y cimiento sobre el cual me he forjado.
- A MIS HERMANOS:** Por brindarme su apoyo incondicional, por orientarme y animarme a seguir siempre adelante.
- A MIS AMIGOS:** Por su amistad y sus consejos, por alentarme para alcanzar siempre mis metas.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Por darme la oportunidad de ingresar al mundo del conocimiento que me permitirá desenvolverme en mi vida profesional
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES** Por brindarme las enseñanzas académicas y sociales que me permitirá crecer como profesional y poder aportar algo positivo en la sociedad

ÍNDICE



Pág.

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

CAPÍTULO I

1. La discapacidad.....	1
1.1. Breve historia de la discapacidad.....	2
1.2. La discapacidad.....	4
1.3. Clases de discapacidad.....	9
1.4. Causas de discapacidad.....	11
1.5. Rehabilitación.....	14
1.6. Integración social.....	19

CAPÍTULO II

2. Marco legal de la discapacidad en Guatemala.....	21
2.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	23
2.2. Tratados internacionales en materia de discapacidad.....	27
2.3. Normas jurídicas ordinarias.....	34
2.4. Normativas reglamentarias relacionadas con la discapacidad.....	40



CAPÍTULO III

Pág.

3. El trabajo y la discapacidad.....	41
3.1. Generalidades sobre el trabajo.....	43
3.2. Principio de no discriminación en materia laboral.....	48
3.3. Políticas comparadas entorno al trabajo de las personas con Discapacidad.....	52

CAPÍTULO IV

4. El derecho del trabajo de las personas con discapacidad en Guatemala.....	61
4.1. Acciones legales para la promoción del trabajo de las personas con discapacidad.....	61
4.2. Acciones políticas para la promoción del trabajo de las personas con discapacidad.....	66
4.3. Acciones ambientales para la promoción del trabajo de las personas con discapacidad.....	71
4.4. Acciones sociales para la promoción del trabajo de las personas con discapacidad.....	75
4.5. Situación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Guatemala.....	78
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN



La discapacidad constituye uno de los problemas con mayor relevancia a nivel social, pues implica la imposibilidad de la persona para la realización de las actividades que cotidianamente son realizadas por la demás población, es por ello que la presente investigación se orienta a determinar y establecer la relación estrecha que existe entre los factores normativos, políticos, ambientales y sociales que se encuentran en relación a la discapacidad y la vulneración al derecho humano al trabajo; siendo dicha relación analítica la que vincula la ineficiencia en la administración pública con la incapacidad de reincorporar laboral y socialmente a las personas que sufren de algún grado de discapacidad dentro de los distintos sectores laborales; debiéndose para el efecto especificar las causas de la referida ineficiencia, y en base a ello proponer las medidas que deben tomarse para perfeccionar las medidas correspondientes en su conjunto.

El presente trabajo de tesis se delimitó a la ciudad de Guatemala durante los últimos tres años, lo que permitió desarrollar la hipótesis que se tiene como posible en la presente investigación, y que gira en torno a establecer que la falta de voluntad política y legislativa es en sí un factor ambiental que vulnera el derecho humano al trabajo de las personas que sufren de algún tipo de discapacidad parcial, y que afecta su debida reincorporación, tanto laboral como socialmente.

Es por ello que del resultado del presente trabajo de tesis nos lleva al supuesto de que el Estado debe garantizar 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.



El contenido del trabajo de tesis se encuentra conformado por cuatro capítulos: En el primer capítulo se exponen los aspectos generales de la discapacidad, a efecto de brindar un panorama amplio del referido concepto; en el segundo capítulo, se esboza ya de manera particular el régimen jurídico de la discapacidad en Guatemala, considerándose para el efecto tanto la normativa internacional como nacional sobre la misma; en el tercer capítulo, se exponen lo relacionado al trabajo con la discapacidad, enfocándose en los principios y normativa laboral que pretende brindar una protección al sector discapacitados, así como las políticas dirigidas sobre dicho sector en la referida materia; en el cuarto capítulo, se analizan los factores jurídicos, políticos, ambientales y sociales que determinan las condiciones actuales de las personas discapacitadas, y como ello ejerce una influencia directa sobre su incorporación laboral, afectando así los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Los métodos utilizados en la investigación son el analítico- deductivo; haciéndose uso de la técnica documental, a través de la cual se recopiló información doctrinaria sobre la discapacidad y demás temas abordados, así como de la técnica de análisis de documentos en virtud de la cual se estudiaron los documentos recopilados y se obtuvo de ellos la información adecuada para la consecución del fin de la presente investigación.

El objeto del presente trabajo de tesis es un aporte mínimo para demostrar la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el país, ya que el Estado no cuenta con programas que les faciliten el acceso a un trabajo digno, salud, educación y capacitación adecuada a sus capacidades especiales y de esta forma buscar una solución a dicho conflicto mediante la necesidad de legislar lo antes posible con relación al trabajo de los discapacitados de manera integral y de crear una efectiva política nacional sobre discapacidad congruente con las necesidades actuales.



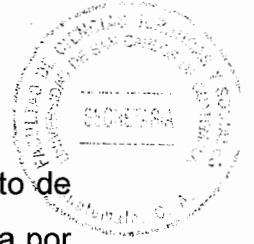
CAPÍTULO I

1. La discapacidad

La humanidad ha evolucionado durante su propio devenir, tanto desde su aspecto genético como del social, circunstancia que es lógicamente abstraída del acontecer histórico. Al inicio de su historia el hombre, como especie, surge como un cazador-recolector; luego incursiona con éxito en la agricultura; con el desarrollo del comercio y de la riqueza, se llega a un estadio de larga esclavitud, la cual finalmente es sucedida por la era feudal, periodo durante el cual los reyes ostentaron de gran autoridad y poder, siendo secundados por los señores feudales, en tanto que el antiguo esclavo solamente tuvo una variación nominativa, pues paso a ser llamado vasallo o siervo de la gleba, persistiendo de dicha manera en una posición de sometimiento; y así continúa su desarrollo hasta nuestros días, en los cuales la realeza ha sido suplantada mayoritariamente por el Estado y sus gobernantes, el señor feudal por el empresario o capitalista, y el plebeyo o siervo de la gleba por el trabajador o clase proletaria.

Durante ese tiempo se han destacado las diferencias físicas y mentales de los individuos. Los grandes pensadores y los atletas destacados en los diversos deportes, han sido exaltados y vanagloriados, son por excelencia las personas que mas se recuerdan en la actualidad; sin embargo las personas con discapacidad motriz o mental durante todo el devenir histórico han sido menospreciados, al grado tal, que durante una determinada época hasta se discutía sobre si el derecho debiera concederles personalidad y capacidad jurídica.

En la época moderna resulta difícil creer que para muchas personas la discapacidad era una maldición o bien que niños con deformaciones físicas o alteraciones genéticas,



como la trisomía veintiuno (Síndrome de Down), se les debería matar al momento de nacer. Durante la nefasta época de los Nazis, se estableció un programa que tenía por objeto la eliminación de las personas con discapacidad, debido a que la llamada raza aria por ser pura no podía tener defectos físicos o mentales, como resultado de ello, muchos niños que sufrían discapacidades fueron asesinados y en el peor de los casos los utilizaron para experimentos atroces, para finalmente matarlos, cual animales de laboratorio.

Con el surgimiento de los derechos humanos, producto del iusnaturalismo racional, del cual Kant tuvo mucho que ver, el panorama ha cambiado para bien. Hoy en día esto es solo un mal recuerdo, pero es necesario entenderlo y conocerlo para que en el futuro no se repitan estos errores. Por lo cual a continuación se exponen los temas más importantes referentes al tema de la discapacidad.

1.1. Breve historia de la discapacidad

La historia de la discapacidad nunca ha sido constante, pues desde la antigüedad los discapacitados fueron indistintamente despreciados, adorados, compadecidos, o temidos según la ideología imperante en el grupo social de la época respectiva. En la prehistoria, las tribus se movilizaban buscando mejores lugares de caza, mejores tierras para realizar cultivos, abandonando a su suerte a las personas discapacitadas por entorpecer los desplazamientos de las tribus.

En las primeras civilizaciones o antiguas culturas primitivas se dejaba morir o se abandonaba a los niños deformes o discapacitados. Si eran adultos se les apartaba de la comunidad, se los consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas, pudiéndose ejemplificar dicha situación con las



prácticas realizadas por la antigua Grecia, en la que se arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad debido a que no deseaban la existencia de personas diferentes en su floreciente civilización, lo cual tenía consonancia con su ideología de la perfección del cuerpo humano que por esa época predominaba en la región.

En la edad media, las personas con alguna discapacidad se escondían o se apartaban en fortalezas y ciudades amuralladas. Sin embargo, con el transcurso del tiempo las personas con discapacidad, calificados como anormales, constituyeron un despertar de la caridad, ya que eran considerados como unas personas miserables, dejando de ser apreciados como fenómenos para convertirse en una promesa de salvación y vida eterna, ya que se trata de liberar a las personas normales del pecado a través de la caridad que era ofrecida a aquellos.

En los tiempos modernos aparecen nombres precursores en el campo de la rehabilitación, como el del médico-pedagogo francés Jean Itard, quien sienta las bases de una “pedagogía médica”¹ que en su momento fue innovadora.

Actualmente en nuestro país, se ha iniciado una lucha lenta por el reconocimiento de las personas de discapacidad como sujetos de derechos y obligaciones y aunque existen programas para la educación especial, tanto del Ministerio de Educación como la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República, éstos son escasos y además están concentrados en la Ciudad Capital. También hay programas de formación de recursos humanos y de educación especial en las Universidades de San Carlos, Rafael Landívar y Del Valle de Guatemala, aunque de igual manera no son en la medida ideal.

¹ <http://www.cultura-sorda.eu> (10 de enero de 2010).



El sector privado ejecuta programas de educación especial, entre ellos se encuentran Fundación pro Bienestar del Minusválido, FUNDABIEM, el Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, el Instituto Neurológico de Guatemala, la Fundación Educativa del Sur y el Colegio Kipling.

De igual manera se pueden destacar los esfuerzos de instancias no gubernamentales que impulsan la educación especial en el interior de la República entre ellas la Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad ASCATED, la Federación Guatemalteca de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad FEDEPAGUA, la Escuela de Educación Especial y Centro de Rehabilitación Integral EDECRI y el proyecto de escuelas de educación especial "Nuevo Día", que se inició en 1982, en cuatro departamentos de la República, incluida el área metropolitana.

1.2. La discapacidad

Durante mucho tiempo se ha debatido sobre la terminología que se debe emplear al hablar sobre los defectos físicos y mentales de las personas; sin embargo los términos utilizados no han sido los apropiados ni los técnicos, es más, muchos de ellos desvían completamente el sentido de lo que pretenden señalar. El término técnicamente correcto es el de discapacidad, que de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se define como: "calidad de discapacitado"², y discapacitado es igualmente definido como: "minusválido"³ término sobre el cual se refiere de la siguiente manera: "dícese de la persona incapacitada, por lesión congénita o adquirida, para ciertos trabajos, movimientos, deportes, etc."⁴

² Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 758.

³ **Ibíd.**

⁴ **Ibíd.** Pág. 1376.

Lo anterior no cumple con lo necesario para comprender de mejor manera y desarrollar un concepto certero de la discapacidad, por lo cual se debe acudir en la búsqueda de un término más técnico, el cual es abordado de dicha manera por las ciencias médicas, de dicha cuenta el término discapacidad es definido de conformidad con el Diccionario de Medicina Océano Mosby como: “pérdida, ausencia o reducción de la capacidad física o mental”.⁵ Dicha definición sirve momentáneamente para paliar la necesidad de una conceptualización más puntual.

El problema científico de la discapacidad no se limita a una discusión de tipo conceptual, sino que también pragmática, de dicha cuenta a lo largo del tiempo han surgido diversos modelos explicativos de la discapacidad, siendo algunos de ellos los que se exponen a continuación:

1) Modelo de prescindencia: Según este modelo “las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso en el que las personas con discapacidad son asumidas como innecesarias por diferentes razones, ya sea por que se estima que la persona discapacitada no contribuye a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son las consecuencia del enojo de los dioses o que sus vidas no merecen la pena ser vividas”.⁶ Dentro de este modelo se distinguen a su vez dos especies de sub-modelos a saber:

a) Sub-modelo eugenésico: Este modelo se ubica en la antigüedad clásica en la que tanto la sociedad griega como la romana consideraban inconveniente el desarrollo y crecimiento de niños con deficiencias basándose para ello en motivos religiosos o políticos.

⁵ *Ibíd.* Pág. 330.

⁶ Palacios, Agustina y Francisco Bariffi. **La discapacidad como una cuestión de derechos humanos.** Pág. 13.



“La explicación de las causas que dan origen a la discapacidad era religiosa unida a la idea de que la vida de una persona con discapacidad no merece la pena ser vivida por lo que se daba una categoría de carga a dichas personas tanto para los padres o el resto de la comunidad, lo que originaba prescindir de las personas con deficiencia mediante el recurso de prácticas eugenésicas, como el infanticidio en el caso de los niños”⁷.

b) Sub-modelo de marginación: La característica predominante de este modelo es la discriminación, ya sea por considerar a la persona como objeto de compasión o por considerar como objeto de maleficios o advertencia de un peligro inminente. En este modelo, los medios de subsistencia obligados son la caridad, el ejercicio de mendicidad y ser objeto de diversión.

2) Modelo rehabilitado o medico-biológico: Para este modelo, “la discapacidad adquiere una connotación ‘síntoma y signo’, dedicándose la actuación terapéutica a establecer medidas compensatorias que buscan que el individuo discapacitado se adapte a las demandas y exigencias de la sociedad. Este modelo reforzó elementos estigmatizadores que marco diferencias entre personas sanas y discapacitadas logrando poner en marcha medidas terapéuticas generalmente de tipo individualista y paternalista”.⁸ Por lo que las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias en la medida en que sean rehabilitadas. Este modelo considera a la discapacidad exclusivamente como un problema de la persona, directamente ocasionado por una enfermedad, accidente o condición de la salud, que requiere de cuidados médicos prestados por profesionales en forma de tratamiento individual, por lo que el tratamiento de la discapacidad se encamina a la cura o mejor adaptación de la persona o cambio en su conducta.

⁷ **ibid.** Pág. 15.

⁸ **ibid.** Pág. 16.

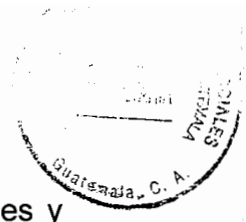


Desde el punto de vista jurídico la discapacidad es abordada exclusivamente dentro de la legislación de la asistencia y seguridad social o como parte de ciertas cuestiones del derecho civil relacionadas con la incapacidad y la tutela, de dicha cuenta se han creado a lo largo de la historia instituciones jurídicas que tutelan a la persona que sufre de discapacidad.

3) Modelo social: Según este modelo “las causas que dan origen a la discapacidad no son ni religiosas ni científicas sino predominantemente sociales, por consecuencia las personas con discapacidad pueden aportar a las necesidades de la comunidad en igual medida que el resto de las personas, desde la valoración y el respeto de su condición de personas, en ciertos aspectos diferentes”.⁹ Este modelo se encuentra muy íntimamente relacionado con la adquisición de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social sobre la base de determinados principios como la vida independiente, la igualdad, la libertad personal y la igualdad.

El modelo social parte de la premisa de que la discapacidad es una contracción y un modo de opresión social y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad, por lo que se dirige a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera con el fin de brindar una adecuada equiparación de oportunidades. Por lo que se precisa la realización de todas las modificaciones y adaptaciones necesarias a los fines de alcanzar la participación plena de las personas con discapacidad en la totalidad de las áreas de la vida en comunidad, por lo que se requiere la introducción de cambios sociales, lo que en el ámbito de la política constituye una cuestión de derechos humanos.

⁹ Ibid. Pág. 19.



La discapacidad debe ser entendida como un conjunto de condiciones, actividades y relaciones interpersonales, motivadas por factores ambientales además del substrato médico-biológico, lo más importante en la discapacidad es el papel que juegan las características del entorno, especialmente las creadas por el hombre. El problema para este modelo radica en el fracaso de la sociedad para ajustarse a las necesidades y aspiraciones del discapacitado y no al contrario. Por lo tanto se requiere de acción por parte de la sociedad en hacer las modificaciones necesarias para la participación de la persona con discapacidad en las tareas de la vida social.

4) Modelo político-activista: Este modelo presenta una apreciación activa con relación a la incapacidad, el cual se subdivide en tres sub-modelos:

a) Sub-modelo de las minorías colonizadas: Este modelo incorpora las luchas por derechos de las personas discapacitadas, estableciendo que son un grupo minoritario que ha sido discriminado y explotado por la sociedad. Se ha llamado colonizado debido a que establece que la cultura médica dominante impone sus criterios menospreciando la capacidad del discapacitado para autodefinirse y autorregularse. Por ende este modelo defiende las actuaciones sociales que se centren no en un nivel sanitario del problema sino de una acción política y social.

b) Modelo universal: Para este modelo, la discapacidad no es un atributo que diferencia a un grupo de la población sobre otro, sino que es una condición intrínseca de la condición humana. Este modelo se basa en el principio de universalización, el cual establece que las políticas no deben estar dirigidas a personas o grupos específicos sino a toda la población. Para este sub-modelo, los modelos analizados anteriormente más que antagónicos y excluyentes son concluyentes y complementarios.



c) Modelo bio-psico-social: Este modelo establece un lazo entre los niveles biológico, personal y social, lo cual permite desarrollar políticas y actuaciones que incidan equilibrada y complementariamente sobre cada uno de ellos.

1.3. Clases de discapacidad

Puesto que la experiencia de la discapacidad es única para cada individuo, no sólo porque la manifestación concreta de la enfermedad, desorden o lesión es única, sino porque esa condición de salud estará influida por una compleja combinación de factores, desde las diferencias personales de experiencias, antecedentes y bases emocionales, construcciones psicológicas e intelectuales, hasta el contexto físico, social y cultural en el que la persona vive, ello da pie para sugerir la imposibilidad de crear un lenguaje transcultural común para las tres dimensiones de la discapacidad. Y ello también porque no sólo las experiencias individuales de discapacidad son únicas, sino porque las percepciones y actitudes hacia la discapacidad son muy relativas, ya que están sujetas a interpretaciones culturales que dependen de valores, contexto, lugar y tiempo socio-histórico, así como de la perspectiva del estatus social del observador. La discapacidad y su construcción social varían de una sociedad a otra y de una a otra época, y van evolucionando con el tiempo.

Las clasificaciones de la Organización Mundial de la Salud se basan en el principio de que la discapacidad es un rango de aplicación universal de los seres humanos y no un identificador único de un grupo social. El principio del universalismo implica que los seres humanos tienen de hecho o en potencia alguna limitación en su funcionamiento corporal, personal o social asociado a una condición de salud. De hecho, hay un continuo de niveles y grados de funcionalidad. La discapacidad, en todas sus dimensiones, es siempre relativa a las expectativas colocadas sobre el funcionamiento de las personas, qué se espera o no que hagan. Una clara consecuencia del



universalismo es que, subyaciendo a la diversidad de manifestaciones de la discapacidad, tiene que haber un conjunto de estados funcionales que son susceptibles de identificar científicamente. Este grupo conjunto, subyacente, es el que trata de mostrar la Organización Mundial de la Salud en sus clasificaciones.

La Organización Mundial de la Salud cuenta entre sus grupos de trabajo con uno dedicado a la clasificación, evaluación, encuestas y terminología aplicables al campo de la salud. En el marco de las actividades de este grupo se ha gestado la revisión de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) publicada por la Organización Mundial de la Salud para ensayo en 1980. Sin embargo, antes de analizar esa clasificación, es necesario establecer que existen cuatro tipos de afecciones:

- 1) Física: Este tipo de discapacidad se refiere a una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.

- 2) Sensorial: Este tipo de capacidad corresponde a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

- 3) Intelectual o mental: Se refiere a "limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual, se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación, comunicación cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de

la comunicad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.”¹⁰

4) Psíquica: La persona tiene esta discapacidad cuando presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanente.

Dichas afecciones pueden generar tres tipos de estados o condiciones en la persona, las que de conformidad con la Organización Mundial de la Salud, son:

“Una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. • Una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. • Una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales).”¹¹

1.4. Causas de discapacidad

Las causas de discapacidad son generalmente relacionadas en dos grandes grupos, el primero de tipo sanitario y el segundo, ambiental; sin embargo, a continuación se hace una exposición distinta, que las clasifica en directas o indirectas, las que se deben comprender mejor para determinar cuál es el impacto que estas tienen en el individuo.

¹⁰ Wikipedia.org/Wiki/discapacidad (24 de julio de 2010)

¹¹: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> (5 de enero de 2010)



1) Causas directas: las causas directas de la discapacidad pueden ser sintetizadas correctamente como se expone en el Cuadro número uno que se muestra a continuación:

a) Dificultad de movimiento

Causas prevenibles: Poliomielitis, parálisis cerebral, accidentes, enfermedades hereditarias, tuberculosis, accidentes cerebrales y vasculares.

b) Problemas visuales (Xeroftalmia y Oncocercosis)

Causas Prevenibles: Glaucoma, infecciones de los ojos, enfermedades degenerativas de los ojos, accidentes, enfermedades hereditarias y glaucoma.

Causas No Prevenibles: Cataratas y diabetes.

c) Problemas de audición y comunicación

Causas Previsibles: Parálisis cerebral, síndrome de down y enfermedades hereditarias.

Causas No Previsibles: Retardo mental e idiopático.

d) Convulsiones

Causas Previsibles: Alcoholismo, accidente cerebro vascular y otro tipo de accidentes.

Causas No Previsibles: Epilepsia y tumor cerebral



e) Comportamiento extraño

Causas Previsibles: Abuso de drogas y otras psicosis.

Causas No Previsibles: Esquizofrenia.

f) Falta de sensación en manos y pies

Causas Previsibles: Lepra y problemas circulatorios

2) Causas indirectas: a diferencia de las anteriores, éstas son el resultado secundario de un trauma o lesión, circunstancias distintas a estos, pero que de una u otra manera se disminuye la capacidad de la persona en cuanto al desarrollo de la misma en la sociedad:

a) Ausencia de atención médica, ejemplo: el no realizar un apropiado tratamiento de una fractura puede ocasionar un acortamiento del miembro, una falta de consolidación, todas estas son situaciones que producen dificultad de la marcha.

b) Prejuicio.

c) Ignorancia y miedo.

d) Pobreza.

e) Factores culturales y sociales, como lo son los matrimonios consanguíneos.

f) Barrera del medio.

La intervención de la prevención directa es altamente efectiva como la inmunización de la polio, prevención contra accidentes; pero como en todas las actividades, hay algunas otras que son menos efectivas como en la prevención de alcoholismo y uso de drogas. La prevención es el principal método contra la discapacidad originada por las causas secundarias ya expuestas.

1.5. Rehabilitación

Otro concepto que se debe tener claro para comprender el problema de la presente investigación es la rehabilitación, la que se define como: la “restitución de un individuo o de un órgano a la normalidad después de una enfermedad incapacitante, una lesión o un período de adicción o encarcelamiento”.¹² Ello incluye todas aquellas medidas tendientes a reducir los efectos de la condición del discapacitado y del que padece alguna desventaja así como las que permiten su integración social.

La rehabilitación es un derecho y no un privilegio, garantizado en el Artículo 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: “El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad...”. No es responsabilidad de una sola persona, es la labor de un conjunto, es la expresión de un grupo de trabajo, incluyendo paciente y familia, y sobre todo una responsabilidad social del Estado, por lo que se puede indicar que constitucionalmente el Estado de Guatemala adopta un modelo social y político con respecto a la discapacidad, pues debe proteger socialmente al discapacitado y a la vez debe promover su participación en la sociedad y en la toma de decisiones que le puedan afectar.

Por lo tanto se puede afirmar que para rehabilitar a una persona “no es lo que le falta, ni lo que tiene, sino cuanto él puede llegar a ser a pesar de sus limitaciones”.¹³

¹² Real Academia Española. **Ob. Cit.**, pág. 883.

¹³ Alcántara Solís, Keila Macbena, Sigred Flores Rodríguez y otros. **Localización de personas con problemas discapacitantes dentro del municipio de San Juan Sacatepéquez en las aldeas Cruz Blanca, Sajcavillá, la Villa de San Juan Sacatepéquez y ONG PAFICO en el período comprendido de julio del 2000 a enero del 2001** Pág. 10.



1) La clasificación internacional del funcionamiento por parte de la Organización Mundial de la Salud: La transmisión del concepto de discapacidad desde un modelo rehabilitador a uno social es una tendencia en marcha en el orden jurídico internacional. “La evoluciones que ha vivido la discapacidad a través de las clasificaciones internacionales de la Organización Mundial de la Salud inicia con la Unión de Discapacitados Físicos contra la Segregación del Reino Unido (Union of the Physically Impaired Against Segregation UPIAS)”¹⁴.

Esta organización elaboró en el año 1976 un manifiesto que contiene la afirmación de que la sociedad discapacita a las personas con deficiencias, ya que la discapacidad es algo que se coloca sobre la deficiencias por el modo en que las personas con discapacidad son innecesariamente aisladas y excluidas de una participación plena en la sociedad.

Este análisis es construido sobre la base de una distinción entre deficiencia entendida como la pérdida de todo o parte de un miembro, o tener una limitación en un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo; y la discapacidad definida como la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente a las personas que tienen deficiencias y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad.

Esta diferencia entre discapacidad y deficiencia si bien es cierto ha sido aceptada por las organizaciones de personas con discapacidad quienes en su momento abogaron por su plasmación en textos jurídicos y documentos internacionales, no ha logrado satisfacer una definición de manera absoluta. Es por ello que esta distinción sirvió como fundamento para criticar la primera Definición Internacional adoptada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año de 1980, lo que generó que años

¹⁴ Palacios, Agustina y Bariffi, Francisco. **Ob. Cit.** Pág. 25.



posteriores fuera revisada y por ende adaptada una nueva revisión, la cual se refleja en la clasificación internacional actual.

La Organización Mundial de la Salud en su clasificación internacional elaborada en el año de 1980 de deficiencias, discapacidades y minusvalías definió y distinguió entre tres conceptos, deficiencia, incapacidad y minusvalía, las cuales se exponen supra.

Las críticas a esta clasificación pronto se hicieron sentir por parte de organizaciones de personas con discapacidad por considerar que se mantenía cerca de las clasificaciones médicas que relacionaban de manera ineludible y concatenaba la enfermedad con la discapacidad y la minusvalía. Ello debido a que conservan la noción de deficiencia como anormalidad en una función, discapacidad como la incapacidad de realizar una actividad considerada normal para los seres humanos; y minusvalía como la incapacidad para desempeñar un rol social normal, por lo que si bien es cierto admitía que la discapacidad contenía dimensiones sociales, no consideraba la posibilidad de que la discapacidad surgiera muchas veces de manera directa como consecuencia de causas sociales, al contrario, establecía que tanto la discapacidad como la minusvalía serían consecuencia directa de la deficiencia que siempre en todos los casos originaría discapacidad y minusvalía.

Como consecuencia de dichas críticas la Organización Mundial de la Salud adoptó en el año de 2001 una nueva clasificación internacional de funcionamiento de la discapacidad y la salud (CIF). Esta es una revisión de la clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDM) mencionada anteriormente.



La CIF pertenece a la familia de clasificaciones internacionales desarrollados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) que pueden ser aplicados a varios aspectos de la salud.

El objetivo principal de esta clasificación es brindar un lenguaje unificado y estandarizado y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud. En esta nueva clasificación, el término discapacidad engloba al de deficiencia, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

Dentro de las clasificaciones internacionales de la Organización Mundial de la Salud, los estados de salud se clasifican principalmente en la CIF 10 (abreviatura de la Clasificación Internacional de Enfermedades, décima revisión) que brinda un marco conceptual basado en la etiología.

Las clasificaciones elaboradas con anterioridad son complementarias ya que la CIF 10 proporciona un diagnóstico de enfermedades, trastornos u otras condiciones de salud y esta información se enriquece por lo que brinda la CIF sobre el funcionamiento. La CIF define los componentes de la salud y algunos componentes relacionados con la salud del bienestar, por lo que los dominios incluidos en la CIF pueden ser considerados como dominios de salud y dominios relacionados con la salud.

La presente clasificación proporciona una descripción de situaciones relacionadas con el funcionamiento humano y sus restricciones organizando la información en dos partes:

a) Parte I: Funcionamiento y discapacidad

- Funciones y estructuras corporales
- Actividades y participación



b) Parte II: Factores contextuales

- Factores ambientales
- Factores personales

2) Funcionamiento y discapacidad: siguiendo la clasificación expuesta anteriormente, se puede indicar con respecto a la funcionalidad que se postulan los siguientes conceptos como integrantes de esta subdivisión:

a) Dentro de las funciones y estructuras corporales y deficiencias se encuentran incluidos los conceptos de funciones corporales, que son funciones fisiológicas de los sistemas corporales incluyendo funciones psicológicas. Por estructuras corporales se deben entender las partes anatómicas del cuerpo tales como los órganos, las extremidades y sus componentes; de igual manera por deficiencias como los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida.

b) Dentro de los conceptos de actividades y participación/limitaciones en la actividad y restricciones en la participación se encuentran los de actividad, definible como realización de una tarea o acción por una persona; participación, como el acto de involucrarse en una situación vital; limitaciones en la actividad, como dificultades que una persona puede tener en el desempeño/realización de las actividades; restricciones en la participación, como problemas que una persona puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.

3) Factores contextuales: Estos factores representan el transfondo total tanto de la vida de un individuo como su estilo de vida, encontrándose dentro de ellos los factores

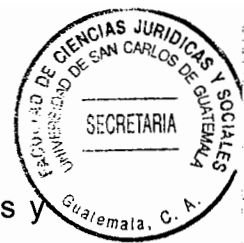


ambientales, los que constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y desarrollan sus vidas. Estos son factores externos a las personas y pueden tener tanto una influencia negativa o positiva en el desempeño del individuo como miembro de sociedad. Los factores ambientales se organizan según la clasificación de la CIF en dos niveles distintos; uno individual, que se refiere al entorno inmediato de la persona incluyendo espacios como el hogar, lugar de trabajo y la escuela, incluyéndose en este nivel todas las propiedades físicas y materiales del ambiente los cuales los individuos se tienen que enfrentar incluyendo el contacto directo con otras personas; y otro de tipo social que se hace relación a toda estructura social existente en la comunidad que tiene un efecto en los individuos.

Como se puede observar la discapacidad es el resultado de una relación entre la condición de salud del individuo y los factores externos y personales, entendidos éste como el ámbito particular de la vida de una persona con discapacidad y su estilo de vida, este estado está compuesto por características del individuo que no forman parte de una condición de estados de salud, estos factores pueden incluir el sexo, la raza, la edad, otros estados de salud, la forma física, los estilos de vida, los hábitos, los estilos de enfrentarse a los problemas y la forma de tratar de resolverlos, sucesos de vida pasada y actuales que van a representar la circunstancias y calidad de vida de una persona.

1.6. Integración social

Continuando con las ideas planteadas anteriormente, dentro del desarrollo de los procesos e instituciones que promueven la rehabilitación, en la actualidad se tiende a optar por la integración social, la cual es vista como la participación activa de las personas discapacitadas y minusválidas en las actividades de su comunidad, es decir, que se adopta un modelo social y político de la discapacidad. Para lograr este objetivo



se requiere ofrecer la adecuada rehabilitación a todas las personas discapacitadas y minusválidas reduciendo las condiciones adversas a todos los aspectos de su medio.

“La Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC), comprende acciones a desarrollar comunitariamente aprovechando al máximo y constructivamente sus recursos propios e involucrando al propio incapacitado, su familia y su entorno. Hace uso de tecnología simplificada y apropiadas al medio”.¹⁵ Pretende aumentar la cobertura de atención en las zonas rurales, suburbanas y urbanas, proyectándose como alternativa para reducción de costo, descentralización de servicios e incorporación de la propia cultura, hábitos y usos tomando en cuenta las opciones concretas del individuo para su desarrollo en las diversas etapas de su vida dentro del marco social que le circunda fijando como objetivo la necesidad de la propia autorrealización, autoestima y reconocimiento.

El proceso de la RBC es un componente que se integra a la atención primaria de la salud. Conlleva al entrenamiento de agentes o promotores sanitarios en tecnología simplificada. Estos agentes responden a supervisores y éstos a su vez a niveles profesionales y técnicos. También es una estrategia para la prevención.

¹⁵ Alcántara Solís, Keila Macbena, Sigred Flores Rodríguez y otros. **Ob. Cit.** Pág. 11.



CAPÍTULO II

2. Marco legal de la discapacidad en Guatemala

El derecho como una integridad de teorías, principios y normas que pretenden la regulación de la conducta observable del hombre en sociedad, tiende a la normación de la mayoría de conductas socialmente relevantes, pretendiendo controlar las relaciones sociales entre los distintos sectores sociales a fin de evitar una conflictividad que podría provocar un desorden o violencia social. De dicha cuenta en la teoría política y jurídica actual se ha llegado a la elaboración del concepto de minorías, el cual se entiende como: "...parte menor de los individuos que componen una nación, ciudad o cuerpo...son también los grupos de la población de un Estado que por su raza, religión, lengua o costumbres se diferencian de la mayoría de la población..."¹⁶

La referida definición hace referencia a un grupo de personas que por distintas razones son o pueden ser consideradas como una cantidad menor de personas en relación con el cuerpo general; sin embargo, dicha definición deja de lado un elemento sociológico de importancia vital, el cual es la vulnerabilidad. La vulnerabilidad debe ser entendida como una posibilidad de ser lesionado ya física o socialmente; de dicha cuenta en los países desarrollados las minorías están representadas por los grupos inmigrantes; el caso típico es el de las personas de raza negra en Estados Unidos, o los latinos y asiáticos cuyos intereses no están adecuadamente representados en las tomas de decisiones del referido estado, o los marroquíes en España; ahora bien, no solamente existen grupos sociales considerados minorías por razón de raza, sino también lo son aquellos grupos cuyos intereses muy particulares no son adecuadamente correspondidos por los dirigentes de las políticas nacionales de desarrollo; de dicha cuenta que también se consideran minorías grupos sociales como los ancianos, los

¹⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 466.



niños e incluso el sector femenino, y no lo son por la cantidad de personas que integran los referidos grupos sociales, pues hay algunos grupos, como el de las mujeres, que tienen incluso una cantidad mayor de elementos conformando esos grupos, pero que no obstante su cantidad, se encuentran marginados en la toma de las decisiones políticas, lo cual necesariamente implica que sus intereses propios no sean considerados con la urgencia que realmente debieran, y por lo tanto se ubican en una posición de vulnerabilidad.

La función del derecho dentro de toda sociedad es tratar de retener, o al menos mitigar, las diferencias sociales, mediante la protección especial a los grupos con posibilidades diferentes a los posibles agresores, de dicha cuenta generalmente se formulan normas jurídicas que tienden a crear programas de protección y desarrollo al sector vulnerable, siendo un ejemplo muy claro de ello el Decreto número 97-96 del Congreso de la República, Ley Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Intrafamiliar, el cual nace de la Convención Belem do Para, que trata el tema de la violencia de género, particularmente contra la mujer; de manera que en base a dicha norma se crearon mecanismos policiales, legales y procesales específicos que facilitan la denuncia de cualquier tipo de vulneración física, moral y económica que sea dirigido en contra de los miembros de la familia, pero con una protección marcadamente femenina. De igual manera, y por razones muy particulares, deben ser consideradas las personas que sufren de alguna discapacidad como una minoría con un alto índice de vulnerabilidad, y por lo tanto su protección de tipo jurídico debe ser especial con el objeto de siquiera facilitar la integración al seno de la sociedad.

De manera que por las características particulares del grupo social referido se han gestado modificaciones normativas de relevancia para la presente investigación, las que se exponen a continuación; sin embargo, es necesario recalcar que la legislación interna es prácticamente vacua con relación al tema, de dicha cuenta se expone de manera sistemática la normativa nacional e internacional atinente.



2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República, como fundamento normativo del sistema jurídico guatemalteco, regula determinadas materias que implican una actividad positiva o pasiva del Estado dependiendo de las acciones relacionadas, de dicha cuenta se le divide doctrinariamente en tres partes, a saber, dogmática, orgánica y pragmática o práctica, de manera que dentro de la parte orgánica se regulan los derechos humanos que el Estado de Guatemala reconoce para todas las personas. La referida parte orgánica regula dentro de otras circunstancias, los derechos humanos individuales y sociales, teniendo el Estado que funcionar de manera distinta en cada uno de ellos, debiendo en el caso de los derechos individuales mantener una postura pasiva, en tanto que en los derechos sociales sus funciones son activas.

Con respecto a lo anteriormente indicado, la Corte de Constitucionalidad ha resuelto de conformidad con la Gaceta número ocho, expediente número 87-88, en la sentencia de fecha 26 de mayo de 1988, lo siguiente: "...Nuestra Constitución agrupa los derechos humanos dentro del título II de la misma, pero claramente se distingue que en el capítulo I, bajo acápite de derechos individuales, figuran los que la doctrina divide en civiles y políticos, mientras que en el capítulo II, denominado derechos sociales, agrupa los derechos humanos que se conocen como económico-sociales-culturales...los derechos sociales constituyen pretensiones o sea que encierran determinadas prestaciones que individual o colectivamente pueden exigir los ciudadanos al Estado. Lógicamente cumplir con las exigencias a este respecto equivale a desarrollar las aspiraciones a través de la legislación positiva..."

De manera que lo indicado por la Corte de Constitucionalidad es consecuente con lo expuesto anteriormente, y de dicha cuenta corresponde analizar la normativa que se relaciona con las personas que sufren de discapacidad, la cual específicamente se



encuentra regulado dentro del capítulo dos del título dos de la Constitución Política de la República, denominado derechos sociales; sin embargo dicho cuerpo normativo debe ser interpretado de manera integral, por lo que para la adecuada comprensión de la norma pertinente corresponde que se analicen las normas que se refieren a los derechos humanos individuales.

Como primer elemento que se debe tener en consideración, se encuentra que el objeto por el cual se constituye el Estado de Guatemala es para la protección integral de la persona humana de acuerdo al Artículo uno de la Constitución Política de la República; de igual manera el Estado está obligado a garantizar a los habitantes en general la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y su desarrollo integral, lo cual implica proporcionar las condiciones de tipo ambiental que tiendan a la obtención de dichos objetivos. El Artículo tres de dicho cuerpo normativo establece que el Estado debe garantizar la vida, la integridad y la seguridad de la persona.

Ahora bien, un principio constitucional que resulta de gran importancia abordar es el referente a la igualdad, el que se encuentra contenido en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República, el que literalmente regula: “ En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.” Ahora bien, la interpretación que la Corte de Constitucionalidad realiza sobre este Artículo es de suma importancia, pues sirve para comprender de mejor manera como la tutela a ciertos sectores de la población no pueden ni deben entenderse como desigualdad jurídica, y al respecto en opinión consultiva realizada a solicitud del Presidente de la República se resolvió conforme a resolución de fecha cuatro de noviembre de 1998 lo siguiente: “...La cláusula precitada reconoce la igualdad humana como principio fundamental, que ha sido estimado en varios resoluciones de esta Corte. Al respecto



debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del derecho. Frecuentemente ha expresado esta Corte que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad...”

De lo expresado por la Corte de Constitucionalidad cabe resaltar el hecho de que la igualdad que propugna la Constitución Política de la República es de tipo jurídico, puesto que la misma comprende que las situaciones de hecho existentes pueden, y generalmente, son diferentes, de dicha cuenta es que procede la regulación de manera diferente de las circunstancias diferentes.

Ahora bien, ya entrando al tema de la regulación de los derechos sociales la Constitución Política de la República norma con relación a la discapacidad en el Artículo 53 lo siguiente: “El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios.”

La Corte de Constitucionalidad al respecto de dicho Artículo resolvió dentro del expediente número 917-2000, en la sentencia de fecha seis de abril de dos mil uno lo siguiente: “...es obligación del Estado proteger a los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, por lo que no puede



condenárseles a la pérdida de un derecho adquirido legalmente bajo el argumento de que no cumplió determinado requisito..."

Como se puede apreciar al tenor literal de las palabras empleadas en el Artículo citado, el Estado se encuentra obligado brindar las condiciones necesarias para el adecuado desarrollo integral de las personas que sufren de algún tipo de discapacidad, sin importar si la misma es general o solamente parcial; de dicha cuenta que las lesiones o accidentes de tipo laboral también deben ser incluidas dentro dicha categorización que la Constitución Política de la República realiza. De igual manera en el Artículo atinente, se establece que se declara de interés nacional la formulación y promoción de políticas y servicios que permitan la rehabilitación de la persona y su eventual reincorporación a la sociedad, lo cual necesariamente implica que dentro de las políticas generales del Estado debe figurar una entidad estatal encargada de atender dichas necesidades, las cuales en parte son atendidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en relación a las llamadas lesiones profesionales, pero solamente lo son en la medida en que se refiera a un persona que cumpla con determinadas condiciones, a saber: que haya sido un trabajador ordinario con cobertura del seguro social y que su lesión provenga de alguna forma del cumplimiento de sus labores normales, lo cual deja de fuera a un gran sector de la población.

De modo que el Estado por la no promoción de políticas pública en torno a la discapacidad no solamente no da el debido cumplimiento a la Constitución Política de la República, sino que igualmente, de acuerdo al modelo social que se expone supra, genera una mayor discapacidad en la persona con enfermedad física, psíquica o sensorial, sea parcial o total.



2.2. Tratados internacionales en materia de discapacidad

Previamente a la realización del análisis pertinente, es necesario considerar que el tema de la discapacidad se encuentra normado por la Constitución Política de la República de Guatemala dentro de los derechos humanos sociales, es decir que toda normativa que se refiera al tema debe ser considerada como perteneciente al género de los derechos humanos, y de especie social; de modo que toda normativa internacionalmente aceptada por el Estado de Guatemala debe ingresar al ordenamiento jurídico con las mismas prerrogativas que las establecidas en el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Al respecto de dicho Artículo, la Corte de Constitucionalidad ha resuelto de conformidad con la sentencia de fecha 19 de octubre de 1990 dictada dentro del expediente número 280-90 lo siguiente: "...el artículo 46 jerarquiza tales derechos humanos con rango superior a la legislación ordinaria o derivada, pero no puede concedérsele ninguna superioridad sobre la Constitución..." De igual manera la Corte referida aclara aún más la situación al indicar en la sentencia de fecha 12 de marzo de 1997 dentro del expediente número 131-95 que: "...lo único que hace es establecer que en la eventualidad de que una norma ordinaria de ese orden entre en conflicto con una o varias normas contenidas en un tratado o convención internacional prevalecerían estas últimas..." De modo que lo expuesto por la Corte de Constitucionalidad es que los tratados internacionales en materia de derechos humanos, como lo son los relativos a la discapacidad, son jerárquicamente similares a una norma jurídica ordinaria, pero que si sucediese el caso de que una norma jurídica ordinaria contrariara el tratado internacional, éste tendría una jerarquía superior, para el solo hecho de poder darle cumplimiento a dicho tratado o convención.



De modo que habiéndose aclarado el tema anterior, se procede a realizar un pequeño análisis de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para lo que se procede de la manera siguiente.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un instrumento internacional de derechos humanos acordado en el marco del sistema universal de protección a los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas, ratificado por el Estado de Guatemala de conformidad con el Decreto número 59-2008 y que entró en vigencia el día cinco de noviembre de 2008; dicha Convención se encuentra orientada a la protección de los derechos y la dignidad de las personas que sufren de discapacidad. El texto fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y quedó abierto para firma el día 30 de marzo de 2007 para que los Estados miembros procedieran a su ratificación y aplicación. La Convención entraría en vigor cuando fuera ratificada por al menos 20 países, situación que se dio el día 3 de mayo de 2008. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del Siglo Veintiuno, y la Primera Convención de Derechos Humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración. La Convención está supervisada por el Comité de Expertos de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

Los Estados partes en la Convención tienen: "...la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley. Señala un cambio paradigmático de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad."¹⁷

¹⁷ Alianza Internacional de Discapacidad. **Documento orientativo. Aplicación eficaz de los mecanismos internacionales de vigilancia de los derechos humanos para la protección de los derechos de las personas con discapacidad**, pág. 86



El aspecto axiológico de la Convención es de importancia vital, pues es la parte medular de la orientación de la normativa que posteriormente se expone en su cuerpo, pues la misma cuenta con 25 principios rectores, que son de aspectos generales, siendo los más importantes los siguientes: "...a) Recordando los principios de la Carta de las Naciones Unidas que proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, b) Reconociendo que las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole, c) Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación,..." Como se puede apreciar, de esos tres considerandos de la Convención, se logra destacar el papel revolucionario que en materia de derechos humanos pretende ser la misma.

Los principios en que se basa la Convención son, según el Artículo 3, los siguientes:

"...a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;

b) La no discriminación;

c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;

d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;

e) La igualdad de oportunidades;

f) La accesibilidad;

g) La igualdad entre el hombre y la mujer;



h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.”¹⁸

El propósito de la Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente, como lo indica el Artículo uno de dicha norma internacional; de igual manera resulta importante que se identifiquen los derechos y obligaciones que surgen de la referida convención:

1) Igualdad y no Discriminación: este derecho tiene una aplicación transversal en todos los Artículos de la Convención, el cual reconoce “que las personas con discapacidad son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en los mismos términos que las demás personas.” (Artículo 5)

2) Accesibilidad: a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados partes deben adoptar medidas apropiadas para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertas al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, incluyen la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso en una serie de ámbitos. (Artículo 9)

¹⁸ Cermei y Telefónica. **La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**, pág. 73



3) Los Estados partes deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el goce efectivo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás, de los siguientes derechos:

- A la vida. (Artículo 10)
- A la protección ante en situaciones de riesgo, incluidas situaciones de conflicto armado, emergencias humanitarias y desastres naturales. (Artículo 11)
- Al igual reconocimiento como persona ante la ley y de la capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida. (Artículo 12)
- Al acceso a la justicia. (Artículo 13)
- A la libertad y seguridad de la persona, procurando que no se vean privadas de su libertad ilegal o arbitrariamente; y que la existencia de una discapacidad no justifique en ningún caso una privación de la libertad (Artículo 14)
- A la protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. (Artículo 15)
- A la protección contra la explotación, la violencia y el abuso, tanto en el seno del hogar como fuera de él. (Artículo 16).
- A la protección de la integridad personal (física y mental). (Artículo 17)
- A la libertad de desplazamiento, a la libertad para elegir su residencia y a una nacionalidad. (Artículo 18)
- A vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad. (Artículo 19)
- A la movilidad personal con la mayor independencia posible. (Artículo 20)
- A la libertad de expresión y de opinión y acceso a la información. (Artículo 21)
- Al respeto de la privacidad y la protección contra las injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada. (Artículo 22)



- Al respeto del hogar y de la familia y a la igualdad en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales. (Artículo 23)
- A la educación inclusiva a todos los niveles así como a la enseñanza a lo largo de la vida. (Artículo 24)
- A gozar del más alto nivel posible de salud. (Artículo 25)
- A la habilitación y rehabilitación para lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. (Artículo 26)
- A un nivel de vida adecuado y a la protección social, para ellas y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida. (Artículo 28)
- A participar en la vida política y pública. (Artículo 29)
- A participar en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte. (Artículo 30)

Para el caso que corresponde a la presente investigación, resulta importante resaltar sobre los otros derechos el de trabajo, regulado en el Artículo 27 de la Convención relacionada, el cual de manera literal establece lo siguiente:

“Artículo 27 (Trabajo y empleo) 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las



personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.”



Como se puede apreciar a tenor de lo establecido en el Artículo citado, el Estado de Guatemala tiene la obligación de generar las política, programas y proyectos correspondientes que efectivamente sirvan para dar un adecuado cumplimiento a dicha Convención, pero como es de conocimiento general el sector discapacitado de la población se encuentra comúnmente al margen de las políticas de desarrollo social; sin embargo este tema se expone más detenidamente más adelante.

De igual manera es necesario hacer hincapié que la convención relacionada se encuentra desarrollada en su aplicación por un protocolo facultativo que igualmente fue elaborado en la sede de las Naciones Unidas.

Otro instrumento jurídico de carácter internacional en materia de discapacidad, lo presenta la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la cual fue ratificada por el Estado de Guatemala de conformidad con el Decreto número 26-2001 del Congreso de la República.

2.3. Normas jurídicas ordinarias

Dentro del esquema sistemático del derecho interno guatemalteco, se tiene previsto como normas desarrolladoras de la normativa constitucional a las leyes, las que deben concretar de manera específica las facultades y obligaciones que de manera genérica son expresados en la Constitución Política de la República; por ese motivo procede realizar un análisis sobre dichas normas jurídicas.



De primer momento procede resaltar nuevamente que con fecha cinco de noviembre de 2008 entró en vigencia la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, la cual fue aprobada de acuerdo con el Decreto 59-2008 del Congreso de la República el cual fue aprobado de urgencia nacional, lo cual es consecuente con lo regulado por la Constitución Política de la República en su Artículo 53 ya analizado.

Resulta de gran importancia jurídica y política el hecho de que el día cuatro de abril de 2008 se publicó la Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción, la cual entró en vigencia el día 13 de abril de 2008. Dicha norma jurídica establece que las políticas con respecto a la discapacidad pasan a formar parte de la política estatal y que son de carácter público, las que deben ser elaboradas por el Centro Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad; indicándose que las políticas deben ir orientadas a limitar las causas ambientales que producen discapacidad, a la rehabilitación integral y al empleo y otras actividades culturales; para lo cual se establece al Centro referido como el ente coordinador y promotor de las políticas públicas relacionadas con la discapacidad. De igual manera se crea la Comisión de Asuntos sobre Discapacidad dentro del Congreso de la República, siendo sus funciones realizar una revisión de toda la normativa guatemalteca que de alguna manera manifieste discriminación hacia las personas discapacitadas, así como promover reformas o nuevas normativas que sirvan para mejorar las condiciones legales de ese sector de la población. Sin embargo todo lo expuesto con anterioridad se ve contrarrestado por la poca asignación presupuestaria que se atribuye a las políticas y acciones a favor de las gente con discapacidad, pues dicha Ley establece en el Artículo ocho que se le debe asignar una cantidad no menor de cinco millones de quetzales anuales, lo cual realmente no es suficiente para la promoción de dichas políticas; pues no obstante la ley no le fija una determinada cantidad como máxima, sí se sabe que generalmente a las instituciones públicas le son asignadas el límite mínimo que establece la normativa, de dicha cuenta que resulta impracticable la inclusión de las políticas dentro del esquema general del Estado.



El Decreto número 135-96 del Congreso de la República, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, resulta ser la norma ordinaria que de manera más completa regula lo relativo a la discapacidad en Guatemala, la cual entró en vigencia el día nueve de enero de 1997 la cual fue aprobada por mayoría calificada por haber sido considerada de urgencia nacional, lo cual es consecuente con lo que establece la Constitución Política de la República en el Artículo 53. Para dicha ley, la discapacidad se define, de acuerdo al Artículo 3, como: “cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida, que limite substancialmente una o más de las actividades consideradas normales para una persona”.

La norma referida, es de orden público y sus principios son irrenunciables. Esos principios cumplen dentro de dicha norma la función de ser orientadores de las acciones estatales, los que de conformidad con el Artículo dos son: “...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...” Es de esa manera que la ley de atención a las personas con discapacidad pretende abarcar el espacio axiológico en materia de discapacidad para el Estado de Guatemala.

La normativa relacionada establece que la atención que se proporciona a las personas discapacitadas comprende a todas aquellas acciones encaminadas a favorecer su

desarrollo, físico, psicológico, moral, mental, sensorial, social y afectivo, mediante programas sistemáticos y secuenciales que abarquen todas las áreas de desarrollo humano; sin embargo la misma no establece nada al respecto de planes, programas o proyectos específicos que deban ser elaborados, lo cual genera nuevamente incertidumbre con respecto a las mismas, pues varían de conformidad con las autoridades del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad.

La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad dentro de las circunstancias propias al tema que regula, se encuentran de manera expresa en el Artículo 12 las acciones que el Estado debe realizar a efecto de garantizar la igualdad y desarrollo de las personas con discapacidad, sin embargo esas acciones son expresadas de manera muy genérica y no particulariza ninguna acción en específico; las acciones que regula son las siguientes: "...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." Reiterándose nuevamente que las acciones propias que se toman para garantizar el cumplimiento de los derechos quedan a criterio de la autoridad correspondiente. Otro aspecto que es necesario tomar en consideración con esta norma, es que crea el Consejo Nacional para la Atención a las Personas con Discapacidad, y sus funciones e integración se encuentran reguladas en los Artículos 22 al 24 de la misma.

Con relación al tema que corresponde a la presente investigación, la ley en cuestión presenta de manera esquemática desde el Artículo 34 al 43 los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como las obligaciones patronales y estatales para con ellas; de igual manera expresa qué acciones se deben considerar como discriminatorias de los derechos laborales; regulación que es objeto de un análisis particularizado más adelante, en donde se toca el tema relativo al derecho laboral de las personas que sufren de alguna discapacidad.



Otra norma de importancia penal con relación a la discriminación, la presenta el Decreto número 57-2002 del Congreso de la República, el cual consiste en una reforma realizada al Código Penal; adicionando el Artículo 202 bis, referente a la discriminación, la cual se debe entender como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, que impidiere el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos, imponiendo una pena de prisión de uno a tres años y una multa que oscila entre quinientos y tres mil quetzales.

Otra norma de carácter ordinario de relación con el tema se encuentra contenida en el Decreto número 45-2001 del Congreso de la República, que crea régimen especial de clases pasivas para discapacitados del Estado en el orden militar para las personas que prestaron servicio en el ejército de Guatemala y como consecuencia del enfrentamiento armado son discapacitados, con el fin de mejorar el nivel de vida y las condiciones económicas de sus beneficiarios al fallecimiento de aquellos. Dicha norma regula los beneficios, pensiones para la persona con discapacidad, para los beneficiarios al fallecimiento del pensionado, pensión por viudez, pensión por orfandad, pensión para los hijos incapacitados mayores de edad, monto, derecho a servicios médico hospitalarios, evaluación a discapacitados que aún no han sido calificados para ser pensionados, padrón, presupuesto, casos no previstos.

Ahora bien, de carácter marcadamente importante resulta lo regulado en el Artículo 9 del Código Civil, el cual establece lo siguiente: "Los mayores de edad que adolecen de enfermedad mental que los priva de discernimiento, deben ser declarados en estado de interdicción...La declaratoria de interdicción produce, desde la fecha en que sea establecida en sentencia firme, incapacidad absoluta de la persona para el ejercicio de sus derechos; pero los actos anteriores a tal declaratoria pueden ser anulados si se



probare que la incapacidad existía notoriamente en la época en que se verificaron.” Es decir que en consonancia con lo postulado por el modelo social, efectivamente esta norma genera una discapacidad en la persona que padece de algún tipo de enfermedad que pueda afectar su desarrollo físico, psíquico o sensorial completo; sin embargo es en esta circunstancia en la que el criterio del órgano jurisdiccional debe entrar a tomar una mayor relevancia pues será decisión judicial determinar si efectivamente la enfermedad es lo suficientemente grave como para limitar el libre ejercicio de los derechos de la persona, o si por el contrario la enfermedad únicamente genera una discapacidad parcial pero que de ninguna manera afecta la capacidad racional del individuo; debiendo ser esos los criterio que el juez tome en consideración a efecto de determinar si procede o no la declaratoria de incapacidad.

El hecho de que la legislación civil permita la limitación en el ejercicio personal de sus derechos al discapacitado dependiendo de la afectación racional, no implica que dicha persona carece de derechos o que los mismos no pueden ser ejercitados; simplemente implica que el interdicto propiamente no podrá ejercer su derecho por sí mismo, pero sí lo puede ejercer a través de sus representantes legales, que generalmente son sus padres, pero que pudiera ser otra persona, ello de acuerdo a lo establecido con el Artículo 14 del Código Civil.

El procedimiento para la declaratoria de incapacidad la regula el Código Procesal Civil y Mercantil como un proceso de tipo voluntario, el cual se encuentra contenido en los Artículos 406 al 410, en donde de igual manera se establece el trámite para la rehabilitación civil de la persona.

De modo que con lo que respecta al aspecto ordinario de las normas se puede dar por completado el análisis del mismo, pues la mayoría de la legislación restante regula situaciones que no son de relevancia para el tema que compete.



2.4. Normativas reglamentarias relacionadas con la discapacidad

Con relación a las situaciones de tipo reglamentario se encuentran las normativas propias del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las cuales son aplicables a los trabajadores que hayan sufrido de alguna manera una lesión profesional o un accidente y que ello haya devenido en una discapacidad parcial. Dentro de la estructura de dicho instituto se encuentra la Gerencia, teniendo como una de sus dependencias la subgerencia de prestaciones pecuniarias, y como dependencia de ésta, el departamento de invalidez, vejez y sobrevivencia, y el departamento de medicina legal y evaluación de incapacidades, siendo las funciones de ésta última las siguientes:

- a) Evaluar afiliados candidatos con grado de discapacidad.
- b) Emitir dictámenes e informes médico legales relacionados con el grado de discapacidad, conforme reglamentos y normas de evaluación y discapacidad, dictadas por el Instituto.
- c) Verificar periódicamente las condiciones que determinaron las discapacidades, para el otorgamiento de pensiones, mediante nueva evaluación interdisciplinaria y dictamen de junta evaluadora.
- d) Coordinar con unidades asistenciales del instituto, la práctica de exámenes complementarios que se estimen necesarios, para evaluar pacientes candidatos con grado de discapacidad.

No obstante lo anterior, no hay mayor cantidad de reglamentos que se refieran a la discapacidad propiamente, lo que deja evidencia de lo muy poco desarrollada que se encuentra esta materia en el ámbito jurídico guatemalteco, lo que necesariamente repercute en la certeza, protección e igualdad jurídica y fáctica de las personas que sufren de algún tipo de discapacidad.



CAPÍTULO III

3. El trabajo y la discapacidad

“Cuando la humanidad se dio cuenta de que las condiciones de producción habían cambiado y que resultaba posible no sólo disminuir la penuria, sino alcanzar un mayor confort, el primer ‘mito’ que se formuló fue el de la riqueza o las riquezas. Se trataba de aumentar la producción lo suficiente para que, mediante el simple juego de la oferta y la demanda, la humanidad entera pudiera tener más y valer más; el bienestar sería la consecuencia del tener más.”¹⁹

En consecución de ese objetivo la humanidad occidental se lanzó, pues, a la búsqueda de las riquezas al mismo tiempo que le parecían menos necesarias las preocupaciones metafísicas y espirituales. La ciencia de entonces, a medida que iba avanzando, descubría secretos de la naturaleza, revelaba posibilidades insospechadas, suministraba explicaciones al espíritu y multiplicaba las series causales de hechos dependientes unos de otros. El desarrollo es el avance hacia lo óptimo. Y llega a su término cuando ese óptimo se ha conseguido. Por ello resulta de gran importancia la comprensión del desarrollo histórico del trabajo, para lo cual se sigue la explicación de Benito Pérez.

“La cuestión social por excelencia, dice Legaz y Lacambra, es la que debe su origen al hecho de la formación del proletariado y de la economía capitalista. Porque una de las manifestaciones de la revolución industrial fue la concentración de grandes masas de población alrededor de los centros fabriles, lo cual dio lugar a la formación y desarrollo del proletariado industrial moderno, de cuyo seno surge el sindicalismo como uno de los

¹⁹ Pérez, Benito. **Derecho de trabajo**, pág. 29



fenómenos sociales más trascendentes de nuestra época. Y, aunque el fenómeno sindical es de gran complejidad, sus causas principales son originadas por el maquinismo y la expansión de la gran empresa, al concentrar la producción y homogeneizar las formas de vida de grandes núcleos de población. Y los hábitos de vida y de trabajo de los que viven agrupados alrededor de los centros fabriles terminan, con el tiempo, por crear en ellos asimilaciones psíquicas colectivas, con tendencias asociadoras, que los impulsan a organizarse en defensa de sus derechos profesionales, con el objeto de alcanzar mejores condiciones de vida y relaciones más humanas de trabajo. La nueva realidad social creada por el liberalismo económico agrava la situación de los trabajadores, pues, a medida que el maquinismo se iba extendiendo y perfeccionando con el progreso técnico, al reducir el empleo de la mano de obra, aumentaba la desocupación, con las consecuencias consiguientes en el mercado de trabajo, en un régimen de libertad contractual. Amparados en aquel régimen legal, los patronos aprovechaban para producir barato y acrecentar sus ganancias, para lo cual no reparaban en aumentar la jornada de trabajo y reducir los salarios. Situación ésta agravada para los obreros adultos, al aprovechar los empresarios el uso de las máquinas para emplear el trabajo de las mujeres y los niños, a quienes sometían a jornadas agotadoras. Pero, con el transcurso del tiempo, a medida que se van operando las grandes transformaciones industriales, los trabajadores advierten que las consecuencias de la Revolución Industrial, iluminada por la ideología política de la Revolución Francesa, les va demostrando que su condición de ciudadanos libres los entrega inermes a la organización económica, de la cual dependen, ya que su contrato de trabajo, bajo el régimen de la libertad contractual, no es más que un contrato de adhesión a las estipulaciones de trabajo unilateralmente impuestas por el patrón, con el agravante de que, dentro del liberalismo económico, el trabajo humano se considera una mercancía y, consecuentemente, las estipulaciones del contrato de trabajo quedan sometidas a la conocida ley económica de la oferta y la demanda. Frente a un régimen legal que permitía la explotación del hombre por el hombre, los obreros fueron adquiriendo conciencia de sus derechos y comenzaron a organizarse, al principio clandestina y transitoriamente, y después en forma pública y permanente, dispuestos a luchar por la reivindicación de sus derechos, en defensa de la justicia de su causa. Por



lo tanto, como lo subraya Messner, no fueron las leyes de la economía capitalista, como pretendió Marx, lo que pone al trabajador en movimiento, sino la idea de justicia. Por muy confusas y quizá hasta falsas en sus aspectos concretos que fueran las concepciones de los trabajadores acerca de la justicia social y su lesión, la conciencia de que lo que estaba en juego era la justicia, constituyó, sin duda alguna, el impulso más poderoso del movimiento obrero del siglo xix.²⁰

La exposición anterior sirve para demostrar las necesidades urgentes que se presentaban y se siguen dando en una sociedad industrializada que espera de sus trabajadores destrezas y capacidades completas, e incluso promueve la competencia entre las mismas personas con el objeto de mejorar la capacidad productiva de una determinada empresa; es pues en ese estilo de vida que las personas con discapacidad física o mental deben tratar de ingresar, siendo por muchas razones una situación por demás dificultosa. De allí que sea obligación estatal promover el trabajo y las condiciones sociales y ambientales que favorezcan el trabajo de dichas personas.

3.1. Generalidades sobre el trabajo

El trabajo debe ser entendido como: "...Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; y en esta acepción se emplea en contradicción a capital"²¹. Y el derecho de trabajo, que tiene como objeto la programación de esa actividad humana se define por Guillermo Cabanellas citado por Ossorio, como: "...el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad labora

²⁰ Pérez, Benito, **Ob. Cit.**, págs. 66 y 67

²¹ Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.**, pág. 754



independiente...”²² De igual forma también se define el derecho de trabajo como “...Conjunto de principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”²³ Debe igualmente agregarse a ésta, que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo es de ser un derecho marcadamente social y de interés público, por lo que sus normas deben ser vigiladas y promovidas en su aplicación por el Estado.

Esta segunda definición es la que más se adecua a lo precisado para la presente investigación pues vincula de manera directa el derecho de trabajo con principios propios del mismo, por lo que es procedente analizar el aspecto axiológico sobre el cual se presenta la legislación guatemalteca. Para ello se deben considerar a los principios como guías de formulación, interpretación, y aplicación de una determinada ley a la realidad específica, de dicha cuenta el Código de Trabajo de Guatemala establece en su parte considerativa los elementos a tener en cuenta como ilustradores de la totalidad de la regulación relativa al trabajo. Sin embargo, previo a analizar dichos principios, corresponde estudiar lo que la jerarquía constitucional expresa con respecto a los principios que tiene atinencia con la discapacidad.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101 que: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.” Como se deriva de lo expresado en dicho cuerpo normativo, toda persona, incluyendo a las que sufren de discapacidad, tienen derecho a tener un trabajo que puedan desempeñar adecuadamente, y agrega que dicho derecho tiene una estrecha relación con la justicia de tipo social. Al respecto del mencionado Artículo, la Corte de Constitucionalidad expresa en la sentencia de fecha 16 de agosto de 1995 dentro del expediente número

²² *Ibid.*, pág. 234

²³ *Ibid.*, pág. 234



291-95 que: "...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollare a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y obligación social..." Es decir, que de acuerdo a la interpretación realizada por la Corte de Constitucionalidad, la Constitución Política de la República recoge y se fundamenta en los principios del derecho de trabajo reconocidos por el Código de Trabajo y que son igualmente aceptados a nivel internacional.

No obstante lo regulado de manera genérica por la Constitución Política de la República con respecto al trabajador sí es aplicable a las personas con discapacidad, el mismo cuerpo normativo también regula de manera particular sobre dichas personas, estableciendo en su Artículo 102 literal m lo siguiente: "Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;" Es decir que la propia Constitución Política de la República sí toma en consideración a dicho sector poblacional para el establecimiento de los lineamientos laborales del Estado, y a pesar de ello el Código de Trabajo nada regula al respecto de manera específica, dejándose sin desarrollo legal la protección garantizada por la norma constitucional, y por consiguiente su positividad se ve seriamente afectada.

La Constitución Política de la República de igual forma contempla otros principios, como los establecidos en el Artículo 103, el cual indica: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes." De tomarse en especial consideración lo regulado en la última parte del Artículo citado, al indicar que debe necesariamente atenderse a los factores tanto económicos como sociales del



trabajador, por lo que la condición de discapacidad de las personas analíticamente debe ser considerada como vital para la protección y promoción de su trabajo.

El último Artículo que en relación al trabajo que puede ser interpretado como benefactor de las personas que sufren de discapacidad es el 106 que indica: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.” De modo que en base a este Artículo se deben considerar como inmodificables de manera desventajosa los derechos sociales reconocidos para el trabajador, lo que resulta altamente ilustrativo a efecto de comprenderse adecuadamente las garantías que las personas con discapacidad poseen y que son irrenunciables para ellos.

El Código de Trabajo establece en su parte considerativa, en el cuarto considerando, las razones axiológicas e ideológicas sobre las cuales se orientan sus postulados específicos, de allí que sea importante tomarlos en consideración para la adecuada interpretación y aplicación de sus normas, siendo los más relevantes y con alguna relación al tema que compete, los siguientes:

a) Principio protector: Es el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que esta rama del derecho en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador.

b) Principio de continuidad de la relación: Reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

c) Principio de primacía de la realidad: Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Como consecuencia de lo anterior, la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo. El propio Código de Trabajo lo define como: "...estudia al individuo en su realidad social 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..." Este principio es conjugado con el de objetividad, que también es definido como: "...su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles..." Esta conceptualización ideológica del Código de Trabajo manifiesta el hondo sentido de realidad de las condiciones del trabajador que deben imperar en la normativa correspondiente, y por ello mismo es de importancia absoluta con respecto a las personas que sufren de alguna clase de discapacidad, pues sus condiciones son todavía más especiales, no limitándose a lo económico exclusivamente, sino que



también a los aspectos propios e inherentes de su ser. De allí que para la presente investigación éste principio tenga una relevancia particular.

d) Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales: Este importante principio supone la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en beneficio propio. El ordenamiento jurídico laboral se aleja nuevamente de los criterios civilistas, que recogen los principios contrarios, de la renunciabilidad de los derechos y de la autonomía de la voluntad. Este principio se expone también como principio constitucional del derecho de trabajo.

e) Principio de igualdad de trato: El principio de igualdad ante la ley puede formularse como el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes. Y al igual que el de objetividad, realza la importancia que el derecho debe enfocar sobre las personas con discapacidad, pues son las que generalmente se encuentran en un mayor grado de vulnerabilidad y quienes de manera común tienen un trato diferente y no precisamente favorable, sino todo lo contrario, pues en la mayoría de los casos ni sus jornadas de trabajo son las mismas, ni mucho menos su salario lo es.

3.2. Principio de no discriminación en materia laboral

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, tal como lo indica Mario de la Cueva: “Las dos ideas de la libertad y de la igualdad marchan por los caminos del derecho de trabajo como dos hermanas tomadas de la mano: la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, al grado de que hay momentos en los que imaginamos que al lado de los



anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, la igualdad es la idea-fuerza que impulsó a los hombres a la batalla por nuestro estatuto y que continúa siendo uno de los factores más poderosos para su integración.”²⁴ Es este principio el más importante para la presente investigación, y es por dicha razón que se trata de manera particular.

La discriminación laboral puede tener lugar en dos momentos: cuando se busca acceder a un trabajo y dentro del desempeño mismo de las labores. La consecuencia de la discriminación en el empleo es el impedimento al trabajador de desarrollar su potencial y sus habilidades, lo cual le significa una condena a la pobreza. Así es como se relaciona a la pobreza con la discriminación. La discriminación en materia de empleo y ocupación restringe y coarta la libertad de los trabajadores de aplicar y obtener el trabajo que ellos desean y genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo, en fin, coloca a los trabajadores en una situación de desventaja.

Respecto de esta área puede citarse algunos Artículos del Código de Trabajo que hacen referencias al principio de la no discriminación en materia de empleo y ocupación. Es menester aclarar que la discriminación en materia de empleo y ocupación puede ser originada por motivos diversos, así, por ejemplo, se puede hablar de la discriminación de género; discriminación por nacionalidad, en el caso de los empleadores que reciben los servicios de trabajadores nacionales y extranjeros; discriminación por el origen étnico de los trabajadores, la cual es contemplada en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de la República y, en los últimos años, la discriminación por motivo de VIH/SIDA.

El Artículo 14 bis del Código de Trabajo establece: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos

²⁴ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 111



de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”. Asimismo, el Artículo 151, literal a, del mismo Código, prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas: el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características, previa autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. En adición, el Artículo 137 de dicho cuerpo normativo, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros de enseñanza en que los trabajadores han obtenido su formación académica.

a) En cuanto a la discriminación por género, el artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación por género.

b) Cuando la discriminación laboral es motivada por la nacionalidad, la ley guatemalteca regula, desde la Constitución Política de la República, el principio general, que en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco puede ganar un salario menor al de un extranjero, así como tampoco podrá estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, menores ventajas económicas u otras prestaciones de acuerdo con el Artículo 102, literal “n” de la Constitución Política de la República de Guatemala; y el Artículo 13 Código de Trabajo.

c) En cuanto a la discriminación laboral a causa del origen étnico de los trabajadores, debe mencionarse el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el cual se eliminó la restricción para la realización de huelgas por parte de los trabajadores campesinos en tiempo de cosecha; podría decirse que, con tal exclusión, el Congreso



de la República, eliminó la discriminación que, por razón de etnia, se practicaba en ese punto contra los campesinos.

d) Otro elemento de discriminación que es contemplado en la legislación en la actualidad es el VIH/SIDA, y debe considerarse de manera seria y objetiva, si las personas que padecen de esta enfermedad deben o no ser tomadas en cuenta como personas con discapacidad, pues dicha enfermedad al ser degenerativa, afecta el adecuado desarrollo de las actividades de las personas; y de igual manera es estigmatizante, generando también una afectación psíquica en la persona portadora de dicha enfermedad. Respecto de este aspecto vale la pena mencionar al Decreto 27-2000 del Congreso de la República, Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA. Dicha ley prohíbe la discriminación de quienes viven con VIH/SIDA y regula, entre otras cosas, cómo sería la prueba serológica para el ingreso al trabajo (Artículos 22 y 42) para obtener un puesto laboral (Artículo 43), para disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo (Artículo 43), o para conservar un empleo (Artículos 20 y 43). De modo que por este motivo no puede darse por terminado el contrato de trabajo (Artículos 22, 42 y 43). De dicha cuenta se puede apreciar que el trabajo de las personas que sufren de VIH/SIDA ha sido adecuadamente regulado, e incluso es procedente indicar que lo ha sido aún más que el régimen laboral de las personas que sufren de cualquier otra discapacidad.

e) Con relación a la discriminación por motivo de discapacidad, dentro de la legislación ordinaria puede mencionarse al Decreto 135-96 del Congreso de la República, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, el cual establece, en el Artículo 35 que son considerados como actos discriminatorios en perjuicio de las personas con discapacidad: "...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 por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo...”. Y continúa, el Artículo 40 de la misma Ley afirmando que las personas con retos especiales también tienen derecho a “gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo” y a que su trabajo sea adecuado “especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales”.

Como se puede apreciar, el principio de no discriminación ha sido abordado prácticamente de manera integral por la legislación nacional, en el caso propio de las personas con discapacidad, solamente mediante un decreto que no obstante es de gran beneficio, no termina por generar los cambios sociales necesarios a efecto de poder llevar a la práctica la contratación regular de dichas personas. En otros países se han tomado prácticas específicas para promover el trabajo de las personas que sufren de discapacidad, por lo cual es procedente analizar esas situaciones propias.

3.3. Políticas comparadas entorno al trabajo de las personas con discapacidad

En el caso propio de Andalucía, España, se tiene un control estatal propio con respecto de las personas con discapacidad, calidad que deben acreditar las mismas personas mediante un certificado de discapacidad, el cual es definido como: “Documento oficial que expiden las administraciones públicas en el que debe figurar el tipo de minusvalía, la temporalidad de la misma y si fuera necesaria revisión de la misma. Dicho certificado se obtiene tras al evaluación de un tribunal médico compuesto por varios facultativos con distintos perfiles profesionales (asistente social, psicólogo y profesional médico) que determinan el grado de discapacidad del solicitante.”²⁵ Como se puede apreciar es una medida de control bastante innovadora y que debería ser implementada en la

²⁵ Observatorio Argos y Junta de Andalucía. **Mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía 2008**, pág. 13

esfera nacional para poder otorgar los beneficios que la portación de dicho documento conlleva.

La Junta de Andalucía tiene en marcha unas políticas de trabajo de personas discapacitadas que contienen beneficios para las empresas contratantes, dentro de esas políticas se encuentra las siguientes:

A) Incentivos a la contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias: la que se entiende como: "...ayudas a tanto alzado a empresas o entidades sin ánimo de lucro, en caso de nuevas contrataciones o conversión en indefinidos de contratos temporales realizados con personas con discapacidad. Las entidades empleadoras, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras que conforman su plantilla, cuando formalicen un contrato indefinido con una persona con discapacidad el grado de minusvalía de la persona trabajadora debe ser igual o superior al 33%. Estas ayudas no podrán exceder del 60% de los costes salariales durante el periodo de un año siguiente a la contratación y los puestos de trabajo creados, salvo en los supuestos de despido procedente, estarán vinculados, a la realización de una contratación con una duración mínima de cuatro años. Las entidades empleadoras que formalicen un contrato indefinido con personas con discapacidad podrán solicitar, además de las ayudas a la contratación o transformación a contrato indefinido, las destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales a la persona con discapacidad contratada, o para eliminar barreras u obstáculos de cualquier tipo que impidan o dificulten el trabajo de las citadas personas. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si la entidad empleadora no solicitase la ayuda, podrá hacerlo la propia persona contratada, a favor de la empresa." ²⁶ Como se puede apreciar, esta política destina ayudas porcentuales con relación a la contratación de personas con discapacidad, pero

²⁶ *Ibíd.*, pág. 18



no se limita únicamente a la prestación económica de incentivos, sino que también promueve la socialización del individuo, y ayuda técnica para que las personas con discapacidad puedan acoplarse adecuadamente al centro de trabajo, así como asistencia al empleador para saber la manera adecuada de dirigirse a sus trabajadores.

B) Creación y mantenimiento de empleo en centros especiales de empleo: Dichos centros especiales fueron creados en Andalucía por una ley particular, lo que implica un sentir nacional y legal en la intención de la promoción y equiparación de las personas con discapacidad. Esos centros especiales de empleo se definen como: "...instituciones de integración laboral y se consideran elementos básicos integradores de las personas con discapacidad en el denominado mundo ordinario del trabajo, cuando por sus circunstancias de orden personal, consecuentes con su discapacidad, no puedan ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales. Los Centros Especiales de Empleo son centros de trabajo, cuya plantilla está conformada por al menos un 70% por personas con algún tipo de discapacidad. El objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad. Puede ser titular de un Centro Especial de Empleo cualquier persona física o jurídica, pública o privada, incluso comunidad de bienes, con capacidad jurídica y de obrar para ser empresario (sociedades mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc.). Los Centros Especiales de Empleo se conciben como un medio de integración laboral de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias, fin primordial de la política de integración laboral de este sector, por lo que la normativa reguladora de la materia insiste en se trata de auténticas empresas que deben sujetar su gestión a las mismas normas y requisitos que afecten a cualquier empresa del sector al que pertenezcan. Las ayudas que se regulan en este programa son las siguientes: 1. Incentivos a la creación de empleo indefinido y al mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados. 2.

Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras.
Incentivos para el reequilibrio financiero de Centros Especiales de Empleo.”²⁷

Nuevamente se puede apreciar a raíz de las acciones propias de dicha región, que las autoridades sí pueden generar un cambio social y ambiental adecuado que afecten de manera directa las circunstancias de las personas con discapacidad, simplemente se requiere de voluntad política y de los programas adecuados para su consecución, pues como se puede determinar de los centros especiales de empleo, se trabajan los tres aspectos fundamentales para una persona con discapacidad, el elemento motriz, mental y social.

De acuerdo a estadísticas oficiales “...a 31 de diciembre de 2008, el 63,24% de las personas demandantes de empleo con discapacidad, constan como personas paradas, es decir 11.987 personas con discapacidad están paradas.”²⁸ Es decir que gracias al sistema de carnetización se puede tener un control realmente más efectivo con relación a las actividades que realizan dichas personas, y de esa manera un mejor análisis de la funcionalidad de los programas diseñados para su ayuda.

De igual manera, dicha estadística arrojó datos interesantes con respecto a la determinación de la ocupación que las personas con discapacidad aspiran hallar. “Mayoritariamente, las personas demandantes de empleo con discapacidad solicitan desempeñar trabajos como personal de limpieza en un 8,36%, empleado administrativo 7,89%, ordenanza 7,34% y peón de la industria manufacturera 6,49%, copando estas ocupaciones un tercio de las solicitudes preferentes de estas personas demandantes. Existen además ocupaciones en las que se da una importante presencia de solicitantes con discapacidad. Tomando referencia aquellas ocupaciones preferidas por al menos un tres por ciento de dichas personas demandantes de empleo, destaca la presencia de

²⁷ Observatorio Argos y Junta de Andalucía, **Ob. Cit.**, págs. 21-22

²⁸ **Ibid.**, pág. 32



éstos entre los solicitantes de trabajo como vendedor de cupones el 46,77% de los solicitantes de esta ocupación son discapacitados, conserje 21,94%, ordenanza 20,22%, empleado de fincas urbanas o porteros de viviendas 19,00% y guarda de obra 17,61%”²⁹

En base a esa estadística, se puede apreciar de manera directa que los empleos que las personas con discapacidad pretenden obtener son aquellos con muy poca necesidad de razonamiento, y que son básicamente manuales, y de hecho no manuales complejas, sino sencillas, es decir, que las mismas personas que sufren de la discapacidad tienen internalizado que su capacidad laboral no es normal, y por lo tanto prefieren los trabajos más sencillos que necesariamente implican igualmente un salario más bajo. Ello no obstante de los muchos beneficios que son otorgados por parte de la Junta de Andalucía, pudiéndose esperar un campo mucho menor en aquellos Estados en los que el control y promoción del trabajo de las personas con discapacidad son mucho menores como el caso propio del Estado de Guatemala.

Otro caso que es necesario considerar, es el de Buenos Aires, Argentina, el cual tiene un plan de acción bastante organizado con respecto a las personas con discapacidad, contemplando dentro del mismo los siguientes puntos: cobertura de salud, sistema previsional, transporte, beneficios fiscales, cultura, turismo, deportes, educación, accesibilidad, trabajo y programas de tipo asistencial, pudiéndose apreciar la integralidad de las políticas públicas, pues se abarcan la totalidad de los aspectos de la vida humana.

De igual manera que en el caso de Andalucía, se utilizan los certificados de discapacidad, los que son definidos como: “...es un documento público que se otorga a toda persona que lo solicite y que tenga una alteración parcial o total, y/o limitación

²⁹ **Ibíd.**, pág. 36

funcional, permanente o transitoria, física, sensorial o mental, que en relación con su edad y medio social implique desventajas considerables en su desarrollo. Esto lo determina una Junta Médica...permite acceder a una serie de derechos estipulados por leyes, destacando las leyes nacionales...cobertura integral de las prestaciones básicas de habilitación y rehabilitación y cobertura integral de medicación..."³⁰ Como se puede ver, es similar al expuesto de Andalucía. Dicho certificado de discapacidad facilita la realización de las siguientes gestiones: "...pase libre en transporte público de pasajeros, franquicias para la compra de automotores, símbolo internacional de acceso para el automóvil, exención del pago de la patente, libre tránsito y estacionamiento, reserva de estacionamiento domiciliario, régimen de asignaciones familiares, administración de pequeños comercios, exención de algunos impuestos, solicitar empleo en la administración pública y otros."

Con respecto al área laboral, que es el tema concerniente, se promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como privado; también apoya y estimula a las personas con perfil emprendedor. A su vez, promueve la participación de personas con discapacidad en ferias y en pequeños comercios de edificios públicos. Para ello se cuenta con un registro único que sirve para aplicar a optar una plaza determinada dentro de la esfera pública o privada, de igual manera se proporciona capacitación con relación al área labora escogida. Estos programas también contemplan la prestación de becas para estudio o formativas con el objeto de especializar a la persona que sufre de discapacidad; promoviendo asimismo la iniciativa comercial y productiva propia de dichas personas mediante la reducción, y en algunos casos eliminación de aranceles a sus actividades.

Como última comparación en políticas sobre discapacidad, se presentan las acciones realizadas en Barcelona, España, la que dentro de sus programas relativos al trabajo contempla las siguientes tres clasificaciones: "...a) centro especial de empleo CEE, el

³⁰ Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad. **Guía de información para personas con discapacidad**, pág. 13

empleo protegido es aquel que se desarrolla bajo la fórmula de CEE: empresas cuyo objetivo es realizar un trabajo productivo, participando regularmente de las operaciones de mercado, teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social (de rehabilitación, terapéuticos y de integración social) que requieran sus trabajadores con discapacidad (que, como mínimo, deben representar el 70% del total de su plantilla), y siendo un medio de preparación para la posterior integración de estas personas en el mercado laboral ordinario. b) centro ocupacional CO, los CO tienen como objetivo ofrecer servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a personas con una discapacidad acusada que les impida su integración en un CEE o en una empresa ordinaria. La prevalencia de la actividad terapéutica frente a la productiva explica que no exista una relación laboral entre el CO y la persona. c) empresa ordinaria EO, la persona con discapacidad puede incorporarse a la EO bajo los mismos criterios que cualquier otro trabajador, esto es, poseyendo las capacidades, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño del puesto de trabajo. Hay que tener en cuenta que, habitualmente, será necesario contar con la figura de un preparador laboral (ver a continuación) que engrane la adaptación del trabajador con discapacidad en la EO.”³¹

De acuerdo a la Fundación para la Prevención de Riesgos laborales de Barcelona, los trabajos que más frecuentemente son obtenidos por las personas que padecen de discapacidad son los de jardinero, ordenanza, operario de lavandería, conserje, peón de manipulados, operario de producción, personal de limpieza, mozo, reponedor, ayudante de cocina y grabador de datos, pudiéndose afirmar nuevamente que las labores optadas son la de menor esfuerzo mental y que implican un salario más bajo que los ordinarios.

La comunidad de Barcelona emplea una metodología conocida como empleo con apoyo, que consiste en el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento

³¹ Fundación para la prevención de riesgos laborales. **Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual**, pág. 136

individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. De acuerdo a la Fundación citada: "...el empleo con apoyo (en adelante, ECA) es una alternativa de trabajo compleja, enmarcada dentro del modelo de apoyos. Esta metodología surge con ánimo de eliminar una serie de deficiencias que producían restricciones en la participación social y laboral de las personas con discapacidad. Por tanto, compensa las dificultades directamente vinculadas a la discapacidad. Esta metodología se fundamenta en los principios formulados por Mank en 1998, entre otros: el trabajo tiene significado en nuestra vida; las personas con discapacidades significativas pueden trabajar; integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión; la elección y la satisfacción son valiosas; desarrollo de carrera profesional, no solo de empleos; creación de apoyos individuales, no de programas y el énfasis en la calidad de vida..."³²

Los objetivos que tiene el empleo con apoyos son el empleo, con salarios y beneficio; apoyo continuado y flexible a lo largo de la vida; variedad y adaptación; integración, inclusión social y económica; colocación previa al entrenamiento, aprender el trabajo trabajando; rechazo cero, nadie es inempleable y autodeterminación, elecciones e independencia de las personas con discapacidad.

Como se puede observar a lo largo de estas tres comparaciones de políticas relacionadas con el trabajo de las personas que sufren de discapacidad, sí hay formas que pueden ser empleadas tanto por las autoridades estatales como municipales con el objetivo de elevar el nivel de socialización de las personas que sufren de discapacidad, y en la medida en que ello sucede se puede hablar de un mejor equilibrio con el derecho humano de trabajo y desarrollo integral de la persona que padece de

³² *Ibíd.*, pág. 140



discapacidad; situación que es objeto de estudio en el capítulo siguiente, particularmente con respecto a si el Estado de Guatemala se ha realizado las acciones legislativas, políticas, ambientales y sociales pertinentes para garantizar satisfactoriamente el derecho humano al trabajo de las personas que sufren de discapacidad.



CAPÍTULO IV

4. El derecho del trabajo de las personas con discapacidad en Guatemala

El derecho como sistema normativo regula la mayoría de las conductas socialmente relevantes, orientándolas hacia la obtención de determinados fines, siendo uno de ellos la protección de los derechos humanos de todos los habitantes, debiendo colocar un mayor énfasis en la tutela de los grupos socialmente vulnerables, siendo las personas discapacitadas uno de ellos, y de los que mayor vulnerabilidad presentan, por lo cual el Estado debe proveer de los medios para su desarrollo integral. Por ser el derecho de trabajo uno de los derechos esenciales de la persona humana resulta de importancia vital la comprensión del mismo en el entorno guatemalteco vinculado con las personas con discapacidad, de dicha cuenta se estudia en el presente capítulo el derecho humano al trabajo de las personas con discapacidad desde las acciones legales, políticas, ambientales y sociales que el Estado implementa para su efectivo cumplimiento.

4.1. Acciones legales para la promoción del trabajo de las personas con discapacidad

Dentro del aspecto normativo resulta procedente realizar un análisis detenido de lo que en relación al trabajo establece el Decreto 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, sin embargo previo a ello se presenta como necesario reiterar lo expuesto por la Constitución Política de la República, que en el Artículo 102, literal m establece: "...protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales..." que es analizado en los capítulos anteriores.



El Decreto 135-96 del Congreso de la República regula en los Artículos 34 al 43 de manera general los temas relativos al trabajo de las personas discapacitadas, los que se analizan a seguir. El Artículo 34 de la citada ley establece: “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.” Dentro de este Artículo bien cabe hacer referencia a los tres tipos de centros de trabajo que contienen otros países, como se expone en el capítulo anterior, de dicha cuenta que los regulados en el Artículo en cuestión son los centros especiales de empleo cuya administración se realiza por parte de las autoridades estatales, y en los cuales la población trabajadora necesariamente debe consistir en una mayoría absoluta de personas que han acreditado científicamente un grado de discapacidad. Al menos en el aspecto legal, este punto de los centros especiales de empleo están regulados; sin embargo, no adecuadamente, pues se necesita de una normativa más extensa y desarrollada que permitiera un control más efectivo de ellos, y que a su vez estableciera los requisitos, beneficios y apoyos que se darían a las personas discapacitadas por laborar en dichos centros, que lamentablemente no tienen una existencia física en el Estado de Guatemala, siendo esa una deficiencia notable y relevante en el sistema de protección de las personas con discapacidad.

El Artículo 35 de la Ley relacionada, establece que: “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.” Este Artículo en particular recoge todo el sentir la normativa relativa a la discapacidad, pues en él se ve reflejada la necesidad social de las personas a no ser tomadas a menos y dejadas fuera de la sociedad, que tiene como motor el trabajo, y el veda a la realización de esta actividad que implica su exclusión en las demás áreas del



ser social, de dicha cuenta bajo ningún motivo resulta procedente admitir discriminación para la opción a un empleo, es más, dicha situación debería ser considerada desde un punto de vista no solo laboral, sino también penal. Por medio de este Artículo el Estado demuestra que dentro de su normativa regula negativamente la discriminación contra el sector discapacitado, sin embargo, al ser dejada fuera del aspecto normativo alguna sanción o medio de coerción, el mismo deviene prácticamente inoperante, pues no hay ningún medio para exigir su adecuado cumplimiento, siendo esa una deficiencia de la normativa.

El Artículo 36 regula lo siguiente: “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.” En el mismo sentido se expresa el Artículo 42, el cual indica: “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.” Como se expone en el capítulo anterior, la capacitación es una acción que prioritariamente debe realizar toda autoridad con el objeto de promover no solamente el trabajo de las personas con discapacidad, sino también un mejor nivel de trabajo y de salario, situación que nuevamente no se desarrolla de manera adecuada en Guatemala.

La Ley relacionada contiene en el Artículo 37 un aspecto muy importante a considerar dentro de las políticas y que consiste en el apoyo técnico al trabajo, estableciendo lo siguiente: “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.” Como se aprecia de los sistemas políticos comparados, el Estado incentiva la contratación de personas que sufren de discapacidad mediante el apoyo técnico al patrono para llevar una relación



laboral óptima; sin embargo dicho apoyo no queda, o no debería acabar, con lo técnico, sino que en los modelos expuestos supra, también hay incentivos de tipo pecuniario para dichos patronos, lo cual sí tiene un impacto mayor que solamente el ofrecimiento técnico por parte del Estado.

Del Artículo 39 al 41 de la Ley en mención se establecen los derechos y obligaciones que las personas con discapacidad tienen durante una relación laboral, estableciéndose que las personas con discapacidad que realicen una labor lucrativa, independientemente de su naturaleza, tienen los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social las que muchas de las veces no son tomadas en consideración cuando se aborda el tema de la discapacidad, y dicho tema tiene una importancia vital pues a través del sistema de seguridad social se puede proveer a las personas con discapacidad de ciertos beneficios de salud y pensiones; sin embargo, de acuerdo a la legislación guatemalteca para que se pueda acceder al sistema de seguridad social resulta primordial ser empleado, y de dicha cuenta vuelve a tomar importancia la inclusión laboral de las personas con discapacidad. De igual manera se otorga a la persona con discapacidad el derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo legalmente establecido; debiendo ser su trabajo adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales.

Como se puede apreciar de estos Artículos, el legislador equiparó las condiciones laborales de las personas discapacitadas con las contenidas en el Código de Trabajo, pues impide la realización de jornadas de trabajo extenuantes, y un salario inferior; ahora bien, otro aspecto de gran importancia la tiene el hecho de que por tratarse de personas con discapacidad vinculadas con el trabajo, surge una aparente ventaja en cuanto a la fiscalización del cumplimiento de la ley en cuestión, pues el ente encargado de fiscalizar todo lo relacionado con el trabajo es la Inspección General del Trabajo del



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y de igual manera es obligación del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad por la calidad del trabajador.

De lo que se expone en el presente apartado, se puede determinar que efectivamente el Estado de Guatemala tiene una normativa jurídica que regula el tema del trabajo de las personas con discapacidad; sin embargo, dicha regulación no es suficiente ni corresponde con las necesidades reales de la población, pues la mayoría de sus preceptos no tienen una vigencia positiva en el plano de la realidad, y por consiguiente se convierte en una ley no positiva; por lo que se prevé como necesaria una reforma integral de la normativa jurídica que incluya aspectos novedosos y específicos sobre las acciones que son necesarias llevar a cabo por parte del Estado a efecto de garantizar de manera efectiva los derechos de las personas con discapacidad, particularmente su derecho al trabajo, lo cual debe ser realizado por la Comisión Legislativa de de Asuntos sobre Discapacidad que fue creada por el Decreto número 16-2008 siendo precisamente la formulación de nueva legislación en relación a la discapacidad uno de sus fines primordiales, y que como es advertido, no se está cumpliendo.

Parafraseando las palabras del doctor Emilio García Méndez, la ley debe ser una influencia de cambio social y proyectarse del no-ser hacia el deber ser en un camino de aplicación real y práctica; y en la manera en que dicha situación se dé en torno al problema de las personas con discapacidad se podrá apreciar una realidad distinta.



4.2. Acciones políticas para la promoción del trabajo de las personas con discapacidad

Como se expone en la presente investigación, el Congreso de la República mediante el Decreto número 16-2008 emitió la Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción, en la cual se comisiona al Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad para que sea el ente encargado de la formulación de las políticas que a nivel nacional debe emplear el Estado en relación a la problemática de la discapacidad, por lo que resulta pertinente analizar las políticas promovidas por esa entidad.

De acuerdo a la información vertida al respecto por parte del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, la política formulada por dicha entidad fue elaborada en el año 2006 y contiene un desglose de varios elementos a considerar, siendo uno de ellos la comprensión del término política pública, la que es definida como: “Un conjunto de decisiones que se traducen en acciones, estratégicamente seleccionadas (dentro de un conjunto de alternativas, conforme a una jerarquía de valores y preferencia de los interesados). Su dimensión es pública por el tamaño del agregado social sobre el cual inciden, pero sobre todo por su carácter imperativo, siendo éste revestido de la autoridad legítima y soberana del poder público.”³³ En ese orden de ideas resulta necesario analizar los principios que el Consejo relacionado considera como guías para la formulación de las políticas en torno a la discapacidad.

En filosofía, la razón práctica corresponde al estudio de la ética; Kant considera que los seres humanos tienen facultades cognoscitivas y activas. El conocimiento teórico de lo absoluto no es posible en la esfera práctica donde el ser encuentra, por regla general, mejores posibilidades que no hubiera encontrado solamente con ejercicios teóricos.

³³ Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad. **Política nacional en discapacidad**, pág. 28



Pero el tránsito por esa praxis siempre está determinado por juicios teóricos que se han construido a partir del razonamiento de otras prácticas previas. Así ha sido el devenir del desarrollo del conocimiento, la práctica social y en sí, propiamente dicho, de la humanidad. Tales juicios se sintetizan, se aprenden y se practican hasta que llegan a convertirse en parte inherente a la persona a tal grado, que su influencia pasa desapercibida, aunque siempre está presente, en la conducta social cotidiana de las personas.

En cuanto a los principios que regulan la política sobre discapacidad, se encuentran, de acuerdo con el Consejo, los siguientes: "...1. equidad: con base en la equiparación de oportunidades para la inclusión de las personas con discapacidad a los distintos ámbitos y actividades de desarrollo personal y de su comunidad, sin ningún tipo de discriminación. 2. solidaridad social: que conlleva a la construcción de una cultura basada en el reconocimiento recíproco, la ayuda mutua y el bienestar social basado en la satisfacción común de las necesidades. 3. igualdad: todas las personas tienen los mismos derechos y libertades proclamados en la Constitución Política de la República, la Declaración de los Derechos Humanos, Tratados y Convenios Ratificados por Guatemala. La vida humana se garantiza y protege desde su concepción, toda persona tiene derecho a participar en los medios y recibir los beneficios del desarrollo. 4. el respeto: a la realidad multiétnica, pluricultural y multilingüe de Guatemala, reconociendo la dignidad de la persona con discapacidad y su familia en su autonomía y autodeterminación. 5. libertad: toda persona tiene derecho para decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo del país; su vocación laboral, su participación cívica y social; su vida familiar y reproductiva. Para ejercer esta libertad tiene derecho de recibir información oportuna veraz y completa. 6. corresponsabilidad: la generación de una cultura de responsabilidad social compartida que configure una ciudadanía activa, responsable y propositiva, capaz de desarrollar y motivar nuevos tipos de participación y solidaridad. 7. integralidad: para concebir a la persona como un ente psicobiosocial en todos los componentes de esta política. 8. derecho al desarrollo. Las personas, con o sin discapacidad, constituyen el sujeto y el

objetivo fundamental de las acciones relacionadas con el desarrollo integral y sostenible. El acceso al desarrollo es un derecho inalienable de la persona...”³⁴

Como se deriva de manera lógica de los principios que orientan la política nacional en relación a la discapacidad, se presenta como objetivo general de la misma la creación de las oportunidades de integración y participación en la sociedad, y para la consecución de dicho fin se proyectan determinados objetivos estratégicos que suponen un cumplimiento paulatino, siendo dentro de estos el tercero que se refiere al trabajo, y que proyecta lo siguiente: “...Promover la formación, capacitación y el acceso al empleo, las actividades generadoras de ingresos económicos y la ocupación para personas con discapacidad.”³⁵ Un análisis de ese objetivo, deja entrever la inclusión de todos los aspectos integrados relacionados al trabajo, como lo es la formación y capacitación, que como se expone en capítulos anteriores, debe ser previa y durante el trabajo; de igual forma incluye lo relacionado al acceso al empleo que bien podría incluir los varios tipos de centros de trabajo, lo cual solamente puede ser una suposición pues no dicha circunstancia no es desarrollada dentro de los objetivos; y finalmente establece lo relacionado al trabajo liberal o individual del propio discapacitado. Este análisis demuestra que el objetivo estratégico con respecto al trabajo abarca la generalidad de esferas de actividad; sin embargo en su postulación es muy general o vago, por lo que realmente no conduce a una aplicación real del mismo, razón por la cual nuevamente se presenta el problema que no se convierte en una acción concreta, quedando lo mismo solamente en la esfera conceptual sin devenir pragmático.

El objetivo estratégico referido se desarrolla genéricamente en los objetivos políticos operativos, y que expresan lo siguiente: “3.1 Promover el acceso a la formación y capacitación laboral de las personas con discapacidad. 3.2 Promover el acceso al empleo, en el sector público y privado, para las personas con discapacidad. 3.3 Promover las actividades generadoras de ingresos económicos para las personas con

³⁴ Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, **Ob. Cit**, pág. 38.

³⁵ **Ibíd.**, pág. 49



discapacidad. 3.4 Fomentar la utilización del tiempo libre y del ocio de las personas con discapacidad y sus familias, en actividades ocupacionales, lucrativas y no lucrativas.”³⁶ Estos objetivos operativos, si bien desarrollan el objetivo estratégico, no presentan acciones concretas para la obtención de los mismos, nuevamente se limita a los términos de promover y fomentar, que no implican una obligación inmediata en la realización de las acciones. Por lo que resulta igualmente insuficiente su desarrollo pues no especifica acciones a seguir.

Dentro del esquema del objetivo estratégico que compete se encuentran como instituciones conductoras del proceso el Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el Instituto Técnico de capacitación y productividad, INTECAP; el Ministerio de Economía; el Instituto Guatemalteco de Turismo, INGUAT y las organizaciones de personas con discapacidad, consistiendo sus responsabilidades generales en liderar el tema de su competencia y ejecutar programas y proyectos específicos a través de sus unidades especializadas, lo cual nuevamente no da ninguna pauta sobre las acciones concretas que se puedan realizar para alcanzar el objetivo propuesto. Sin embargo la razón de la inoperancia de la política social con respecto a la discapacidad tiene necesariamente que hallar su causa en el presupuesto que el Consejo tiene para la promoción de la misma, la que de acuerdo al Artículo ocho del Decreto 16-2008 del Congreso de la República es la mínima cantidad de cinco millones de quetzales, lo cual realista y objetivamente no pueden ser suficientes para la implementación de las medidas más básicas para el desarrollo de las personas con discapacidad, ya no se hable de las necesidades más complejas de dicho sector poblacional, de esa cuenta que es inviable la efectiva aplicación de los objetivos, por más generales que sean.

Con respecto a la política sobre discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha elaborado algunas acciones que tienen una injerencia, si bien mediana, en la

³⁶ *Ibíd.*, pág. 51



política que corresponde, sí ha tenido acciones especializadas con respecto a la discapacidad, para lo cual se creó el Departamento de Discapacitados, dependencia de la Dirección General de Previsión Social, del Viceministerio de Previsión Social, teniendo una oficina propia para la atención a las personas con discapacidad. De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social: “Desde sus inicios el programa de atención a personas con discapacidad ha venido trabajando en algunas áreas del territorio nacional contando con el apoyo de diferentes Organismos Internacionales. Primeramente fue la Organización Internacional del Trabajo quien puso en funcionamiento el proyecto RLA/89/M06/SPA...se convirtió en un programa con proyección hacia la creación de fuentes de empleo y un mejor apoyo hacia las lógicas de subsistencia...Desde sus inicios, el programa solamente atendía a personas que estuvieran en el perímetro de la capital y algunos de sus municipios, lo cual se dio por razones de falta de promoción, lo que se fue subsanando en el transcurso del tiempo, expandiéndose hacia lugares más lejanos...El proyecto RLA/89/M06/SPA, cierra sus operaciones luego de haber terminado con lo planificado en el área centroamericana, dejando la vía libre para que Cooperación Española con otro proyecto de apoyo, retome el curso del programa en Guatemala, específicamente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Con el apoyo del voluntariado de Naciones Unidas se inicia la apertura de espacios hacia regiones remotas como el caso del área Ixil, la cual se consideró objeto de atención luego que PRODERE instalara sus oficinas en aquella región del país y por ser donde las secuelas de la guerra interna provocara muchos daños. Seguidamente se extiende hacia municipios cercanos de Petén iniciando en San Luis, en las cuales existen personas que luego del respectivo diagnóstico se evalúa la posibilidad de hacer visitas de promoción, lográndose que se reúnan en determinados lugares grupos de posibles candidatos que tienen que ser asesorados para que la capacitación que se imparta sea exitosa y puedan salir adelante con los proyectos que planteen. El personal de la oficina de atención a personas con discapacidad de ese entonces, hizo todo lo necesario para que fueran atendidos proyectos que aunque pareciera muy lejanos tenían la posibilidad de ser exitosos, de tal manera que se otorgan los primeros créditos en esa región.”³⁷ No obstante la historia que sobre el

³⁷ [http://www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/prevision/atencio-al-trabajador-con discapacidad/rehabilitación](http://www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/prevision/atencio-al-trabajador-con-discapacidad/rehabilitacion) (20 de julio 2010)

proyecto muestra el Ministerio de Trabajo, no presenta ningún tipo de información concreta sobre las acciones propias que se han realizado por el mismo.

El referido Departamento de Discapacitados también realiza acciones que tienden a la rehabilitación de las personas discapacitadas, mediante el trabajo y el fomento a la creación de trabajos para dicho sector poblacional; de igual manera tiene una base de datos en donde constan las personas con discapacidad que tienen interés en buscar trabajo mediante el Ministerio, de dicha cuenta dentro de la base de datos de personas con discapacidad visual son cincuenta las personas registradas, y en la de personas con discapacidad física son 64; lo que implica que de alguna manera se hacen esfuerzos de parte del Ministerio relacionado en la promoción del trabajo de las personas que sufren de algún tipo de discapacidad; sin embargo, dichos esfuerzos no son los óptimos para la obtención del ideal, ni mucho menos.

Por lo expuesto se puede apreciar que no hay voluntad política suficiente para llevar a cabo acciones concretas que tiendan al desarrollo de ese sector poblacional; por lo que procede analizar cuáles han sido los cambios ambientales que efectivamente se han realizado, si es que hay alguno, para modificar las condiciones de vida de las personas que sufren de discapacidad.

4.3. Acciones ambientales para la promoción del trabajo de las personas con discapacidad

Los factores contextuales son, como se expone en capítulos anteriores: "...los que conjuntamente constituyen el contexto completo de la vida de un individuo, de manera particular son los antecedentes en función de los cuales se clasifican las condiciones de

salud y sus consecuencias con relación al funcionamiento y la discapacidad.³⁸ Como se aprecia de la definición dada, estos factores determinan todas las relaciones sociales de las personas. Dentro de estos factores contextuales se ubican de manera específica los ambientales, que se refieren a todos los aspectos del mundo exterior o extrínseco, forman el contexto de la vida de un individuo. Éstos incluyen el entorno físico y sus características, el entorno creado por otras personas en diferentes relaciones y roles, las actitudes y los valores, los sistemas y servicios sociales, las políticas, las reglas y las leyes. Sin embargo dentro de estos solamente se aprecian para la presente investigación los sistemas y servicios sociales.

Esta visión social de la discapacidad, reafirma que los seres humanos necesitan ser reconocidos en su individualidad y en su colectividad, como sujetos de derechos, sin discriminaciones, en su triple dimensión: psicobiosocial. Su bienestar está sujeto a factores políticos, económicos, sociales, físicos, mentales, emocionales y culturales diversos que deben ser atendidos con enfoques multidisciplinarios, sin concepciones paternalistas y emocionales que distorsionen su función o las restrinjan a acciones intuitivas, subjetivas y empíricas. Lo anterior requiere un equilibrio dinámico entre necesidad y satisfactores de las personas: trabajo, educación, salud, recreación, medio ambiente, en igualdad de condiciones, como parte de la conquista de nuevos espacios que dignifiquen y hagan su vida independiente, plena y justa.

De dicha cuenta procede analizar la política en materia ambiental, la que postula como cuarto y quinto elemento de los objetivos estratégicos que se debe promover la equiparación de oportunidades de acceso a espacios físicos, la vivienda y los medios de transporte para personas con discapacidad y sus familias; promover el acceso a la información y a la comunicación a la sociedad, las personas con discapacidad y sus familias, a través de sistemas adaptados a sus necesidades.

³⁸ Consejo Nacional para la Atención a las Personas con Discapacidad. **Ob. Cit.**, pág. 34



Los referidos objetivos son desarrollados por medio de los objetivos operativos, que al respecto indican lo siguiente: "...4.1 Promover la aplicación de la normativa sobre accesibilidad para el diseño, construcción, remodelación y acondicionamiento de espacios físicos, que faciliten el acceso de las personas con discapacidad a las instalaciones públicas y privadas. 4.2 Promover la construcción, mejoramiento y remodelación de viviendas adecuadas y accesibles a personas con discapacidad, utilizando la normativa sobre accesibilidad. 4.3 Promover la aplicación de la normativa sobre accesibilidad para el diseño, construcción, remodelación y acondicionamiento de vías y medios de transporte, público y privado para las personas con discapacidad, mujeres en estado de gestación y adultos mayores...5.1 Informar y sensibilizar a la sociedad guatemalteca sobre el tema de la discapacidad. 5.2 Promover el acceso a la información y a la comunicación a las personas con discapacidad, incorporando tecnologías apropiadas y sistemas de comunicación, como el Braille y el lenguaje de señas. 5.3 Impulsar el uso y el acceso a los diferentes medios de comunicación a las personas con discapacidad. 5.4 Promover la dignificación y la imagen positiva de la persona con discapacidad. 5.5 Promover la generación de información estadística sobre la población con discapacidad en Guatemala, para sustentar el proceso de toma de decisiones."³⁹ No obstante la gran precisión en cuanto a la operatividad de los objetivos está desarrollada, ello nuevamente no conlleva a la realización práctica de los mismos, como es fácilmente apreciable en la realidad social guatemalteca.

Dentro de los aspectos ambientales fundamentales para las personas con discapacidad se encuentra la necesidad de medios de transporte público adecuados que puedan servir para su adecuado transporte; sin embargo, dicho transporte público en Guatemala carece de las condiciones necesarias como para ser un medio de inserción social, es más, por la estructura de la mayoría de los buses que prestan el servicio, resulta imposible en muchos de los casos que las personas con discapacidad física puedan acceder a ellos. Esa situación es la general en todo el servicio urbano, no obstante ello, el programa Transmetro que gestiona la Municipalidad de Guatemala sí

³⁹ *Ibíd.*, pág. 52

demuestra un avance en el sentido correcto, pues sí prevé adecuadamente el uso de dichos buses por discapacitados. En ese sentido, la Municipalidad de Guatemala con relación al servicio de Transmetro indica lo siguiente: “El sistema Transmetro brinda a personas con discapacidad los beneficios de un transporte público adaptado, seguro y accesible... En todas las estaciones hay facilidades de movilidad para personas discapacitadas...Guías ciudadanos ayudan a personas con capacidades físicas diferentes a abordar o descender de las unidades en cada estación de Transmetro...Dentro de las unidades habrá espacios específicos para sillas de ruedas, con cinturones de seguridad, y asientos señalizados de color amarillo para personas de la tercera edad o mujeres embarazadas. Desde el inicio del proyecto se invitó a entidades representativas de este sector de la población para que expusieran sus sugerencias y necesidades. Hasta la fecha la Municipalidad de Guatemala ha cumplido con todo lo acordado en la mesa de diálogo, y seguirá con ese espíritu.”⁴⁰ Lamentablemente ese sistema no es de aplicación general a toda la ciudad de Guatemala, sino solamente a un determinado sector, lo cual nuevamente deja marginado a un sector bastante considerable de personas con discapacidad, solamente en la ciudad de Guatemala. De igual manera se planteó dicho problema a las autoridades y personas encargadas del funcionamiento del nuevo sistema público de transporte denominado Transurbano, sin embargo dichas personas no atendieron el llamado, pues solamente una cantidad bastante reducida de los buses que prestarán el servicio cuentan con acondicionamiento para las personas con discapacidad física.

Por lo antes expuesto, se puede determinar que no hay cambios ni intenciones políticas que decididamente estén apoyando al sector poblacional con discapacidad, por lo cual se subraya la necesidad de una modificación del enfoque social y político de la discapacidad, para que de alguna manera la sociedad termine por reinsertar en la vida laboral a las personas que sufren de dicha condición, para lo cual de manera necesaria se prevé la modificación estructural, funcional y sustancial de las condiciones

⁴⁰ <http://www.muniguate.com/index.php/transmetro/85-temas/454-transmetro-accesible-para-personas-discapacitadas> (20 mayo 2010)



ambientales en las cuales se desempeña profesional y ocupacionalmente la sociedad moderna.

4.4. Acciones sociales para la promoción del trabajo de las personas con discapacidad

Si las acciones jurídicas, políticas y ambientales en torno a la promoción del trabajo de las personas que sufren de alguna manera, ya parcial ya total, de discapacidad son dificultosas de ser cuantificables, aún lo son más las medidas sociales, pues ellas tienen una compenetración con varias instituciones, siendo las principales la familia, la escuela o centro de capacitación, y la misma sociedad. De dicha cuenta resulta prácticamente imposible determinar cuál es el nivel de promoción al trabajo de las personas que sufren de discapacidad. Sin embargo, que sea dificultoso, no implica que no pueda ser apreciado de manera somera dicha promoción.

Ello puede ser medido de alguna manera a raíz de las diferentes asociaciones creadas por la sociedad en algunos casos, y de origen institucional en otros, cuyo objeto es precisamente tratar de ayudar a ese sector de la población, que son las siguientes:

A) Dentro del sector público se encuentran: Procuraduría de los Derechos Humanos, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República y la Universidad de San Carlos de Guatemala.



B) Dentro del sector de la sociedad civil hay siete clases, que son las siguientes:

1) Organización de personas con discapacidad visual, entre las que se encuentran la Asociación Nacional de Ciegos de Guatemala y la Asociación Central de Ciegos de Guatemala.

2) Organizaciones de personas con discapacidad auditiva, conformadas por ASORGUA - Asociación de Sordos de Guatemala y ADASOR - Asociación Amigos Sordos.

3) Asociaciones de personas con discapacidad física, entre ellas AGALFI - Asociación Guatemalteca de Apoyo al Limitado Físico, ASOGEM - Asociación Guatemalteca de Esclerosis Múltiple, ASOPERDIS - Asociación de Personas con Discapacidad de Zacapa, ADIFQ - Asociación de Personas con Discapacidad Física de Quetzaltenango, FRAPEDI - Fraternidad Cristiana de Personas Enfermas y con Discapacidad, AGEB - Asociación Guatemalteca de Espina Bífida, ASOPEDI - Asociación de Personas con Discapacidad y la ASODEDIS VIDA - Asociación para el Desarrollo del Deporte de Personas con Discapacidad.

4) Federaciones de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad: FEDEGUAPA - Federación Guatemalteca de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad, ADISA - Asociación de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad y la Asociación de Familiares y Amigos de Personas con Discapacidades Mentales y Auditivas Nuevo Despertar.

5) Instituciones que prestan servicio a las personas con discapacidad: AGREL - Asociación Guatemalteca de Rehabilitación: (Discapacitados Físicos), Benemérito

Comité Pro-Ciegos y Sordos de Guatemala, EDECRIBV - Escuela de Educación Especial y Centro de Rehabilitación Integral Baja Verapaz, Faces - Fundación para la Autorrealización y Capacitación Especial de Jóvenes Adultos con Retraso Mental, CEDEPI - Centro para el Desarrollo Psicopedagógico Integral, FUNDABIEN - Fundación Pro-Bienestar del Minusválido, FUNDAL - Fundación Guatemalteca para Niños con Sordo Ceguera Alex, Instituto Neurológico, Asociación Obras Sociales del Santo Hermano Pedro, ASOEDECRIAV - Asociación de Padres de Familia y Amigos de la Escuela de Educación Especial y Centro de Rehabilitación Integral y la Congregación Servicios de la Caridad, Obra don Guanwlla.

6) Instituciones que promueven acciones a favor de las personas con discapacidad: ASCATED - Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad, CALDH - Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos, Fundación Dolores Bedoya de Molina, Asociación Grupo Ermita Alzheimer de Guatemala, Olimpiadas Especiales de Guatemala y la Fundación Artes muy Especiales.

7) Organizaciones de personas con discapacidad a causa del conflicto armado: ADEGUA - Asociación de Ex Soldados y Especialistas del Ejército de Guatemala, Discapacitados de Guerra, AIDOS- Memoria y Vida de los Pueblos, Asociación Integral de Desarrollo para las Personas con Discapacidad de Occidente y Sur de Guatemala, AGPD - Asociación Guatemalteca de Personas con Discapacidad Manuel Tot, ADCNQ - Asociación de Discapacitados Civiles del Norte de El Quiché, ADDEGRI - Asociación de Discapacitados de Guerra del Área Ixil y ADDAIL - Asociación de Discapacitados y Desarraigados del Área Ixil.

Como se puede apreciar hay una cantidad de asociaciones e instituciones que trabajan individualmente para lograr beneficios para las personas que sufren de algún tipo de discapacidad, y las hay de todas las clases, sin embargo, se puede apreciar de manera



bastante alarmante que dentro de las enumeradas no aparece ni siquiera una, cuyo objeto sea específicamente la promoción del trabajo de las personas con discapacidad, pues pueden haber unas de ellas que colateralmente promuevan dicha actividad, pero no es su función primordial, lo cual es dañoso para la población discapacitada; por lo que se puede determinar que no se prestan las condiciones sociales necesarias para la promoción de las actividades laborales por parte de las personas discapacitadas.

4.5. Situación del Derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Guatemala

La Organización Mundial de la Salud estima que un promedio del diez por ciento de la población mundial son personas que sufren de discapacidad, y en la región la Organización Panamericana de la salud indica que: "...alrededor de 50% de la población con discapacidad en la Región tiene edad para trabajar...Sin embargo, los altos niveles de pobreza y desempleo en la población general, así como la clara relación entre la pobreza y la discapacidad, hacen que la situación de las personas con discapacidad en la Región sea muy grave, ya que la mayoría están desempleadas o excluidas del mercado laboral."⁴¹

De acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud el poco desarrollo del tema en el área americana, y especialmente en Guatemala, se debe a que: " a) los sectores involucrados en la rehabilitación han evolucionado de manera poco coordinada y han enfatizado el acento en la salud y la educación...c) la rehabilitación profesional no ha evolucionado al mismo paso que la médica o la educativa; d) la integración de las personas con discapacidad mediante las actividades de rehabilitación en la región ha sido solo parcial hasta el momento...f) la ejecución de los programas de rehabilitación solo se lleva a cabo en 51% de los países...h) en la mayoría de los países no existe un buen sistema de registro sobre discapacidades y rehabilitación; i) la investigación sobre el tema es muy limitada; j) la formación de recursos humanos en la región se ha

⁴¹ Organización Panamericana de la Salud. **Discapacidad. Lo que todos debemos saber**, pág. 12



concentrado especialmente en personal médico y técnico; k) el personal general de salud capacitado en materia de rehabilitación es muy escaso; l) el personal de rehabilitación es escaso en la mayoría de los países.”⁴²

En el caso de Guatemala, en el año 2005 el gobierno de la República, a través del Instituto Nacional de Estadística llevó a cabo la Encuesta Nacional de Discapacidades el que corresponde al primer esfuerzo de recopilación, sistematización y análisis específico de la discapacidad en Guatemala, ya que con anterioridad, también por iniciativa del INE, en el XI Censo de Población de 1994, se principió a obtener alguna información sobre el número de personas con discapacidad, al haber incluido una pregunta específica sobre cada persona con discapacidad en el hogar. Encuesta que arrojó los siguientes datos de relevancia para el tema de la presente investigación:

De una estimación de diez millones de habitantes, cuatrocientos un mil novecientos setenta y uno son personas con discapacidad, de los cuales ciento tres mil setecientos ochenta y nueve residen en el área metropolitana; de ellos el 51.2 por ciento son hombres, y el resto mujeres. “En todo el país, la tasa de prevalencia de la discapacidad, como se indicó en la sección anterior, es del 3.74 por ciento; en el ámbito urbano es de 3.96 por ciento y en el ámbito rural de 3.90 por ciento...”⁴³ Con relación a la capacitación para el trabajo del sector discapacitado, la encuesta demostró los siguientes datos: “Las cifras derivadas de ENDIS, relativas a la participación de las personas con discapacidad, en programas de capacitación para el trabajo se observa que solamente el dos por ciento ha participado en ellos, frente al 98 por ciento que no lo ha hecho.”⁴⁴ De igual manera se demostró que solamente el 27% de dicha población comentó sentir algún tipo de interés por la capacitación para el trabajo, contra el 73% que no lo tomó en consideración.

⁴² *Ibíd.*, pág. 11

⁴³ Instituto Nacional de Estadística. **Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad en Guatemala**, pág. 44

⁴⁴ *Ibíd.*, pág. 56



De la población de discapacitados, "...el 30 por ciento está ocupado y el 70 por ciento carece de trabajo, lo que implica que la mayoría de personas con discapacidad depende de otras personas para su sostenimiento. La ocupación es mayor en los hombres ya que de los ocupados 71.3 por ciento corresponde al sexo masculino, mientras que la participación de las mujeres en la ocupación sólo representa el 28 por ciento del total de ocupados"⁴⁵

Se pudo determinar que el 23.7 por ciento de la población con discapacidad tuvo como origen de la misma los accidentes de cualquier tipo, y el 38 por ciento por enfermedad.

Como se puede apreciar en base a dicha encuesta y a las argumentaciones presentadas por la Organización Panamericana de la Salud, el sector poblacional de las personas que sufren en algún grado de discapacidad se encuentra en absoluta desprotección; por lo que resulta incomprensible que la legislación de aprobación a la política nacional sobre discapacidad solamente destine la cantidad de cinco millones de quetzales para la promoción e implementación de la misma; y como se aprecia de la falta de especificidad y desarrollo de la normativa jurídica con relación al trabajo de los discapacitados, la muy poca elaborada política social en torno al tema, y la carencia de las acciones ambientales y sociales que colaboren a la integración de la población discapacitada al trabajo, se puede afirmar que en el Estado de Guatemala las personas que sufren de discapacidad tiene limitado su derecho al trabajo, y por consiguiente al desarrollo integral de su persona y a su propio sostenimiento, por lo que deviene de urgencia absoluta la modificación de la voluntad política en relación al trabajo de las personas discapacitadas y que ello se vea reflejado en las condiciones jurídicas, políticas, ambientales y sociales que conforman los elementos fundamentales de la vida de las personas con discapacidad.

⁴⁵ *Ibíd.*, pág. 71



CONCLUSIONES

1. La legislación guatemalteca en torno al derecho de trabajo de las personas con discapacidad regula de manera insuficiente dicho fenómeno, al grado que solamente son nueve Artículos los que pretenden normar un área de actividades que por su complejidad necesita de un cuerpo normativo propio, por lo que jurídicamente existe una desprotección al sector discapacitado, que no obstante no puede ser discriminado en materia laboral, no se encuentra sancionada dicha acción por ninguna norma.
2. La política nacional sobre discapacidad no corresponde con las necesidades reales de ese sector, pues la misma no especifica ninguna actividad concreta a realizar que resulte en beneficio para la población discapacitada, sino solamente da lineamientos de carácter general sobre las acciones estatales; sin que dicha política deba necesariamente ser implementada, pues el Consejo Nacional para la Atención a las Personas con Discapacidad carece de las prerrogativas para hacerlo, al igual que el presupuesto asignado para la promoción de la política sobre discapacidad es insuficiente.
3. Los factores ambientales y sociales que se encuentran en la sociedad guatemalteca imposibilitan la adecuada incorporación de las personas discapacitadas a la misma, pues no se encuentran las circunstancias que faciliten la inserción social de dicha comunidad, cuya modificación es obligación estatal; por lo que el Estado incumple con su función de tutelar y promover el ejercicio de los derechos de las personas discapacitadas.



4. Dentro de la política laboral del Estado en torno a los discapacitados, no se contempla ninguna clase de estímulo para los empleadores ni para los empleados, como sí sucede en otros países, lo que afecta la motivación para la contratación de personal con discapacidad y que ha conllevado a que en la práctica sean muy pocos los centros de trabajo en los que se puedan desempeñar.

5. El Estado de Guatemala no tiene previsto ningún tipo de mecanismo que impulse el desarrollo integral de la persona discapacitada, mucho menos de su trabajo, y al no hacerlo, coarta los derechos humanos de los mismos, pues al no tener un trabajo en relación de dependencia, no se tiene acceso al sistema de seguridad social y por lo tanto los costos derivados de su discapacidad no son soportados por el sistema, debiendo la persona acudir a centros de carácter privado para su atención, cuando es una obligación constitucional del propio Estado garantizarlos.



RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República, por conducto de la Comisión de Asuntos sobre Discapacidad debe legislar lo antes posible con relación al trabajo de los discapacitados de manera integral, tomando en consideración todos los métodos y programas empleados en otros países a efecto de mejorar el nivel de inserción al trabajo de los discapacitados así como sancionar fuertemente la discriminación laboral; para lo cual dicha Ley debe contemplar de manera precisa los derechos y mecanismos para su protección, así como comisionar a una entidad en particular para velar por su cumplimiento.
2. El Congreso de la República, mediante un Decreto particular, debe conferir autoridad suficiente al Consejo Nacional para la Atención al Discapacitado a efecto de que pueda postular y promover de manera efectiva la política nacional sobre discapacidad; a la vez que debe concedérsele un presupuesto mucho mayor para tal efecto, pues el actual deviene insuficiente, y de esa manera se podrá mostrar un cambio propositivo en la realidad social guatemalteca.
3. El Estado de Guatemala como parte de sus obligaciones constitucionales, por medio de todos los ministerios, debe promover las modificaciones estructurales de los factores ambientales físicos del territorio, a manera que sean de uso accesible para la población discapacitada, así como también debe promover la organización de la sociedad a manera de que pueda coadyuvar a la integración de la población relacionada.
4. El Estado de Guatemala, como parte de sus políticas de discapacidad, debe incluir beneficios o apoyos para los empresarios que contraten a personas discapacitadas, tal como sucede en otros países, pudiendo contemplar dentro de ellos, apoyos de



tipo económico y técnico, así como también debe promover la construcción de centros especiales de empleo en donde la mayoría de la población laboral sea discapacitada, fomentado así el trabajo, la productividad y la capacitación de las personas discapacitadas.

5. El Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social debe crear los mecanismos y programas de salud que sean pertinentes y especializados para que las personas con discapacidad tengan acceso a una atención de calidad, ello debido a que no pueden acceder en su mayoría al sistema de seguridad social por no ser trabajadores; pudiendo también coordinar un plan especial con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para dichos efectos.



BIBLIOGRAFÍA

ALCÁNTARA SOLIS, Keila Macbena, Sigred Flores Rodríguez y otros. **Localización de personas con problemas discapacitantes dentro del municipio de San Juan Sacatepéquez en las aldeas Cruz Blanca, Sajcavillá, la Villa de San Juan Sacatepéquez y ONG PAFICO en el período comprendido de julio del 2000 a enero del 2001.**

Alianza Internacional De Discapacidad. **Documento orientativo. Aplicación eficaz de los mecanismos internacionales de vigilancia de los derechos humanos para la protección de los derechos de las personas con discapacidad.** Suiza: (s.e), 2010

Cermi y Telefónica. **La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.** 1ra. Ed., Madrid, España: (s.e.), 2010

Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad. **Guía de información para personas con discapacidad.** Buenos Aires, Argentina, (s.e.), 2006

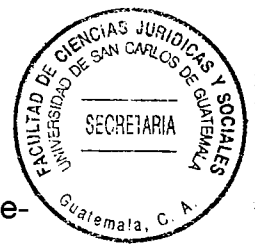
Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad. **Política nacional en discapacidad.** Guatemala, Guatemala: (s.e.), 2006

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Vol. 1, México: Ed. Porrúa, 1974

Fundación para la prevención de riesgos laborales. **Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual.** Barcelona, España: Ed. Foment del Treball Nacional, 2008

<http://www.cultura-sorda.eu> HÉRAL, Olivier y Alejandro Oviedo, **Sobre el médico francés Jean Marc Gaspard Itard.**

<http://www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/prevision/atencion-al-trabajador-con-discapacidad/rehabilitación> Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



<http://www.muniguate.com/index.php/transmetro/85-temas/454-transmetro-accesible-para-personas-discapacitadas>. Municipalidad de Guatemala.

<http://www.who.int/topics/disabilities/es/> EGEA GARCÍA, Carlos y Alicia Sarabia Sanchez, **Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad**.

Instituto Nacional de Estadística. **Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad en Guatemala**. Guatemala, Guatemala: (s.e.) 2006

Organización Panamericana de la Salud. **Discapacidad. Lo que todos debemos saber**. Washington, D. C., Estados Unidos, Ed. Organización Panamericana de la Salud, 2006

Observatorio Argos y Junta de Andalucía. **Mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Andalucía 2008**. España: Ed. Gráficas Gandolfo, 2009

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981

PALACIOS, Agustina y Francisco Bariffi. **La discapacidad como una cuestión de derechos humanos**. Madrid, España: Ed. Grupo Editorial Cinca, S.A., 2008

PÉREZ, Benito. **Derecho de trabajo**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma, 1983

Legislación:

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 330, 1947.



Ley de Aprobación de la Política Nacional en Discapacidad y Plan de Acción.
Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 16-2008

Ley de Régimen Especial de Clases Pasivas para Discapacitados del Ejército en el Orden Militar. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 45-2001

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

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Organización de las Naciones Unidas, 2006.

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