

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Necesidad de regular el trabajo de las personas con
capacidades diferentes como un régimen
especial de trabajo**
-Tesis de Licenciatura-

Daniel Estuardo Ramírez Herrera

Guatemala, enero 2015

**Necesidad de regular el trabajo de las personas con
capacidades diferentes como un régimen
especial de trabajo**

-Tesis de Licenciatura-

Daniel Estuardo Ramírez Herrera

Guatemala, enero 2015

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano M. Sc. Otto Ronaldo González Peña

Coordinador de exámenes privados M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador del Departamento de Tesis Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Coordinador de Cátedra M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

Revisor de Tesis Lic. Roberto Samayoa

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Eduardo Galván Casasola

Lic. Jose Antonio Pineda Barales

Licda. Hilda Marina Girón Pinares

Lic. Luis Guillermo Chutan

Segunda Fase

Lic. Carlos Enrique Godínez Hidalgo

Lic. Carlos Guillermo Guerra Jordán

Lic. Herbert Valverth

Lic. Víctor Manuel Moran Ramírez

Tercera fase

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. Carlos Antonio Muñoz Corzantes

Lic. Carlos Enrique Godínez Hidalgo

Lic. Héctor Ricardo Echeverría Méndez

Licda. NydiaMaría Corzantes Arévalo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sapientia ante todo, adquiere sapientia"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y JUSTICIA. Guatemala, veintitrés de junio dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **NECESIDAD DE REGULAR EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES COMO UN REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO**, presentado por **DANIEL ESTUARDO RAMÍREZ HERRERA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la Licenciada **NYDIA MARÍA CORZANTES ARÉVALO**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto-Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DANIEL ESTUARDO RAMÍREZ HERRERA**

Título de la tesis: **NECESIDAD DE REGULAR EL TRABAJO DE LAS PERSONAS
CON CAPACIDADES DIFERENTES COMO UN REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

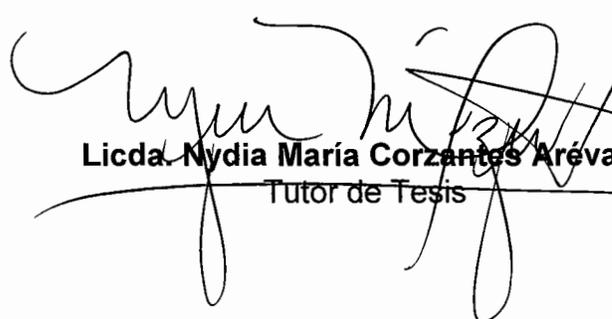
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 08 de septiembre de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Licda. Nydia María Corzantes Arévalo
Tutor de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y JUSTICIA. Guatemala, ocho de septiembre de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **NECESIDAD DE REGULAR EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES COMO UN REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO**, presentado por **DANIEL ESTUARDO RAMÍREZ HERRERA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **ROBERTO SAMAYOA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DANIEL ESTUARDO RAMÍREZ HERRERA**

Título de la tesis: **NECESIDAD DE REGULAR EL TRABAJO DE LAS PERSONAS
CON CAPACIDADES DIFERENTES COMO UN REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

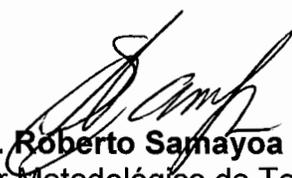
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 07 de noviembre de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Lic. Roberto Samayoa
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL COORDINADOR GENERAL DE TESIS

Nombre del Estudiante: **DANIEL ESTUARDO RAMÍREZ HERRERA**

Título de la tesis: **NECESIDAD DE REGULAR EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES COMO UN REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 10 de diciembre de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Lic. Mynor Augusto Herrera Quiroz
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **DANIEL ESTUARDO RAMÍREZ HERRERA**

Título de la tesis: **NECESIDAD DE REGULAR EL TRABAJO DE LAS PERSONAS
CON CAPACIDADES DIFERENTES COMO UN REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 07 de enero de 2015

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Lic. Mynor Augusto Herrera Quiroz
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo


Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Nota: Para los efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A Dios

Que permite poder alcanzar este éxito profesional honra y su infinita misericordia a mí persona.

A mis padres

Por el consejo y ejemplo inculcado ya que a través de sus sacrificios pudieron darme siempre lo mejor de ellos

A mis hijos

Ricardo Josué, Naomi Cosette y Camille Denisse por ser motivación importante en mi vida, aun en la distancia les amo.

A mis hermanos

Por las consejos y sus palabras que ayudaron en mi desarrollo personal, sin su apoyo y ánimo no sería posible éste logro.

A mis sobrinos

Por el apoyo y siempre estar allí alentándome, les quiero y siempre estaré allí para ustedes.

A mis amigos

Con quienes siempre he contado como su apoyo y guía en todo momento.

A la Universidad Panamericana

Casa de estudio que me dio la oportunidad de culminar con la etapa educativa que hoy es una realidad.

A mi país Guatemala

Porque es esta tierra bendita donde me siento agradecido y comprometido.

Índice

Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
Las Personas con Capacidades Diferentes	1
Antecedentes Históricos	4
Regulación Internacional de Protección de las Personas con Capacidades Diferentes	8
Como trabajan en otros países la ley para Personas con Capacidades Diferentes	20
Generalidades Regímenes Especial de Trabajo	28
Necesidad de Regular el trabajo de las personas con Capacidades Diferentes con un Régimen Especial de Trabajo	31
Propuesta de reforma para la aplicación del Régimen Especial de trabajo para las Personas con Capacidades Diferentes en el Código de Trabajo	39
Conclusiones	43
Referencias	45

Resumen

La Personas con Capacidades Diferentes en diversas civilizaciones primitivas han sido discriminadas y excluidas, hasta ser eliminadas de la sociedad.

El derecho laboral surge para protección de la que la clase trabajadora, brindando equidad y protección ante los patronos.

En la actualidad dentro de clase trabajadora guatemalteca surge una minoría, la misma va en ascenso y estas son las Personas con Capacidades Diferentes, la cual su aumento ha significado el 2% como fuerza laboral según datos del Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI).

La necesidad de que la legislación guatemalteca regule el trabajo de este grupo de personas y como a nivel internacional legislaciones de otros países pueden ser de modelo en algunos puntos importantes para el desarrollo para una normativa para las Personas con Capacidades Diferentes.

El Estado juega un papel importante en el desarrollo de esta política legislativa creando, promoviendo, coordinando, supervisando e incentivando tanto al área patronal como instituciones o programas para

que estas personas tengan una integración a un sistema justo tanto social, laboral, y familiar como lo demanda nuestra legislación.

Ya que históricamente las personas con Capacidades Diferentes no han tenido ningún tipo de protección para sus derechos y tener un trato equitativo.

Palabras clave

Derecho Laboral. Régimen Especial. Protección. Capacidad. Diferente.

Introducción

El objeto es hacer constatar la falta de regulación jurídica que sufren las personas con Capacidades Diferentes en materia laboral, y no le permita el desarrollar sus actividades labores, por no existir un régimen especial de trabajo que regule y vele por su protección.

La necesidad de políticas públicas a favor de las personas con Capacidades Diferentes, que sufren problemas o limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales en el sector productivo del país.

La relevancia del Estado para establecer la incorporación Integral, el resguardo, protección supervisión y coordinación e implementación de políticas para las personas con Capacidades Diferentes

El presente trabajo brinda un aporte de regulación, en relación a las personas con Capacidades Diferentes que se incorporan al mercado laboral, cuyo número se mantiene en incremento en el sector laboral del país.

Necesidad de regular el trabajo de las Personas con Capacidades Diferentes como un régimen especial, en nuestro código de trabajo y que debe complementarse con otras leyes que están en nuestro ordenamiento jurídico.

Las Personas con Capacidades Diferentes

Una definición acertada que brinda el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México “Se considera persona con Capacidades Diferentes a todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales, para realizar sus actividades connaturales”.

Las personas pueden tener diversas clases de Capacidades Diferentes siendo estas visual, auditiva, además en el uso de las extremidades inferiores, superiores, o ambas, y otras.

El Instituto Nacional de Estadística, a través de la Encuesta Nacional de Discapacidad, lo define de la siguiente manera: “Discapacidad es toda limitación grave que padezca una persona actualmente, que le afecte de forma duradera que tenga su origen en una deficiencia. Se considera que una persona padece la discapacidad aunque la tenga superada con el uso de alguna ayuda técnica externa”.

También debe tomarse en cuenta que las personas que no sufran dificultades o problemas porque utilizan alguna ayuda técnica externa (audífonos especiales, muletas, etc.) pero que las padecerían si no dispusieran de estas, se consideran personas que padecen discapacidad. Por ejemplo, si una persona no tiene dificultad alguna para oír llevando

un audífono, pero tiene problemas para escuchar cuando no lo utiliza, se considera que padece al tipo de Capacidad Diferente.

Para una mayor comprensión el Instituto Nacional de Estadística definen los siguientes términos:

- **Deficiencia:** Hace referencia a las anomalías de la estructura corporal, de la apariencia de la función de un órgano sistema, cualquiera que sea su causa, en principio las deficiencias representan trastornos en el nivel del órgano (dimensión orgánica o corporal).
- **Capacidades Diferentes:** refleja las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo, las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la personas (dimensión individual).
- **Minusvalía:** hace referencia a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias a las capacidades, así pues las minusvalías reflejan dificultades en la interacción y adaptación del individuo en el entorno social.

Población con capacidades diferentes

La población con Capacidades Diferentes en un Censo Nacional de Población efectuado en el año 1994, identifico una población total de 8,331,874 habitantes, en los cuales 59,841 tenía algún tipo de capacidad diferente.

El último censo nacional llevado a cabo en noviembre 2002 incluyo una pregunta en la sección “Hogar”, con el objeto de determinar si residía por lo menos una persona con capacidades diferentes en la vivienda. El censo registro un total de 2,200,608 hogares, de los cuales en 135,482 viviendas, el 6.2 por ciento se reporto que había al menos una persona con capacidades diferentes en el hogar. Hay que resaltar que con estos datos fácilmente se denota que las personas de este grupo en mención, por su condición es considerada una minoría a nivel nacional.

De estos hogares, el 48.2 por ciento corresponde al área urbana y el 51.8 por ciento se encuentra en el área rural. Las capacidades diferentes identificadas se ordenan por casos registrados: visual, auditiva, capacidad diferente en extremidades inferiores, en extremidades superiores, mental y otras. Lo anterior permite inferir que la condición urbana o rural de un hogar, no es un factor que incluya drásticamente en la prevalencia de las capacidades diferentes.

Sin embargo estos datos son anteriores a informes estadísticos tomados en los distintos departamentos de Guatemala, en la encuesta Nacional de (Discapacidad) Capacidades Diferentes, fue el primer instrumento aplicado con el objeto de obtener información mas detallada sobre las condiciones de vida de las personas con Capacidades Diferentes y en particular obtener datos sobre su nivel o situación socioeconómica.

Antecedentes Históricos

Las personas con Capacidades Diferentes su existencia es desde tiempos remotos, Sin embargo, el interés por parte de varias organizaciones para rehabilitarla y resolver sus necesidades específicas apenas empieza a tener una relevancia importante.

En las primeras civilizaciones o antiguas culturas primitivas comienza como el Imperio Romano de Occidente en el año 1456 D.C se deja morir a niños que poseían deformaciones o Capacidades Diferentes. Si ya eran personas adultas se alejaban de la comunidad, y eran considerados incapaces de sobrevivir dentro las exigencias de una sociedad, según referencias culturales la antigua Grecia y Espartana, ellos eran arrojados desde el Monte Taigeto a las personas ya mencionadas ya que no deseaban la existencia de personas diferentes en su floreciente civilización, lo que dejaba entender la importancia para ellos el tener la perfección del cuerpo humano en esa región.

La cultura Asiática los expulsaba de sus tierras hacia desierto y los bosques.

La cultura India: al igual que la cultura asiática los abandonaba y en lugares selváticos, y los echaban en un lugar llamado SAGRADO GANGES.

La cultura Egipto: Los abandonaba y si bien también los mataban, es posible que esto sucediera de modo exclusivo con las personas reales existen pruebas de que se aceptaba y se trataba de mejorar al individuo discapacitado.

La cultura Hebrea creía que los defectos físicos eran una marca del pecado. Dieron un tratamiento diferente a las personas con limitaciones, podían participar en los asuntos religiosos, el Judaísmo precursor del cristianismo al elevar la dignidad de la persona humana, hizo que se convirtiera en deber la atención a las personas con Capacidades Diferentes.

Constantino creó instituciones los Nosocomios una especie de hospital donde se brindaba, techo, comida ayuda espiritual. Los hebreos parecen que trataban bien a sus discapacitados, considerándolos como verdaderos hombres y, por tanto, hechos a imagen y semejanza de Dios. (Hernández Gómez, R., 2001).

Fue con el advenimiento del cristianismo que se inició un verdadero movimiento de asistencia y consideración hacia los minusválidos, los marginados, los desprotegidos (Ferraro, P., 2001).

Los indios Masai asesinaban a sus niños con Capacidades Diferentes.

Los Chagga de África Oriental utilizaban a sus discapacitados para ahuyentar al demonio, los Jukun de Sudan consideraban que eran obra de los malos espíritus y los abandonan para que murieran.

Ahora la los Nórdicos las personas con Capacidades Diferentes eran verdaderos Dioses.

Los romanos a los niños que se deformaban lo cual no era lo habitual, se les abandonaba en las calles, o bien se le dejaba navegar por el Tiber, introduciendo en un cesto, para pasar a las manos de quien les utilizase, bien como esclavo, bien como mendigo profesional.

Es en Roma donde se inicia el ejercicio de la mendicidad como oficio y donde nace la costumbre, tan extendida después, de aumentar las deformidades deliberadamente con el fin de que al ser mayor la compasión fuesen también mayores las limosnas. Esto origino todo un comercio de niños deformes o deformados a voluntad con distintos tipos de mutilaciones que se va a mantener prácticamente hasta nuestros días (HernándezGómez, R., 2002)

En la Edad media, las personas con alguna capacidad diferente se escondían o se apartaban en lugares que eran o fortalezas o ciudades amuralladas. Sin embargo, con el transcurrir del tiempo constituyeron un sentir de caridad, ya que eran considerados poco favorecidos por la naturaleza divina lo cual los convertía como personas con una promesa de salvación vida eterna, ya ellos eran medio para que las personas normales brindaran servicio a ellos y obtener salvación.

En los tiempos modernos aparecen los primeros precursores en el campo de la rehabilitación, como el médico-pedagogo francés Jean Itard, quien fue cimiento de las primeras bases de una “Pedagogía Medica”.

Actualmente en nuestro país, se ha iniciado una lucha lenta por el reconocimiento de las Personas con Capacidades Diferentes como sujetos derecho obligaciones, y aunque existen instituciones a nivel gubernamental que vigilan por la inclusión social como el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad-CONADI dicho ente promueve la participación de la población guatemalteca con Capacidades Diferentes desde el 2001 ellos han intentado una reforma al Código de Trabajo, para establecer una cuota del 4% de participación de este sector en las empresa pública y privada en el 2010 a través de la Vicepresidencia de la Republica, se planteó una propuesta de acuerdo gubernativo para su contratación en un 4% en las dependencias estatales; en 2011 se formula una agenda mínima con una cuota del 5% y

actualmente aún se trabaja en el mismo en la comisión de trabajo del Congreso de la República. También hay programas de formación de recursos humanos y de educación especial en las Universidades de San Carlos de Guatemala, Rafael Landívar y Del Valle de Guatemala, aunque de igual manera no cubre con la totalidad de necesidades que posee este grupo de personas para su desarrollo integral en la sociedad.

También podemos citar otras más como Fundación Pro Bienestar del Minusválido, FUNDABIEM, el Comité Pro Ciegos y Sordos de Guatemala, el instituto Neurológico de Guatemala, la Fundación Educativa del Sur e instituciones no gubernamentales como 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”.

Regulación Internacional de Protección de las Personas con Capacidades Diferentes

Ámbito Normativo Internacional:

Durante muchos años se han realizado algunas propuestas, sin dudar las buenas intenciones que tengan las propuestas solo son intenciones, sin embargo los planes de acciones no se llevan a cabalidad por lo que los

objetivos que buscan estos convenios difícilmente se han logrado llevar al cumplimiento, por las pocas acciones a favor de las personas con Capacidades Diferentes. Hemos de citar algunos convenios y declaraciones que pueden servir de base para importantes reformas en nuestra legislación laboral, dando así protección y seguridad a los derechos de las personas con capacidades diferentes.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos dictada por La Asamblea General de La Organización de Naciones Unidas el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho establece en su artículo Primero que dice “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Asimismo, en la Declaración y Plan de Acción de Viena de 1993 dictada por La Asamblea General de La Organización de Naciones Unidas reafirma Los derechos humanos y las libertades fundamentales que constituyen patrimonio innato de los seres humano; su promoción y protección es responsabilidad primordial de los gobiernos y que todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre si. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tomarse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales regionales, así como de

los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueran sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales aquí podemos denotar que el estado es motor del cumplimiento en relación derechos humanos y la implantación de programas para los mismos.

Declaración de los Derechos del Retrasado Mental

El 20 de diciembre 1971 esta declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en ella los estados miembros se comprometían a adoptar medidas conjuntas o separadamente, en cooperación con la organización, para promover niveles de vida más dignos y elevados, trabajo para todos y condiciones de progreso, así como desarrollo tanto económico como social.

Al referir a la personas que adolecen retrasos mentales se indica que tienen el derecho de gozar, hasta el máximo grado de escuela posible, de los mismos derechos que los demás seres humanos, entre estos se pueden mencionar la atención medica el tratamiento físico, asimismo, la educación, la capacitación, la protección contra la explotación abuso o trato degradante, a la rehabilitación la orientación que le permitan desarrollar al máximo su capacidad y sus aptitudes, seguridad económica

y un nivel vida aceptable también, en consecuencia de sus posibilidades a poder desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil.

Desde la declaración citada hay muy poco el avanza para que sean tomados en cuenta en la sociedad y que los derechos descritos se lleven a su cumplimiento.

Declaración de los Derechos de los Impedidos

Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1975 en resolución numero 3447.

En base a la declaración descrita con anterioridad, la cual ordena que se adopten en el plano nacional e internacional para que la Declaración sirva de base e referencia comunice para la protección de los derechos de las personas con Capacidades Diferentes. En primer lugar, el reconocimiento de sus derechos, “sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia, tanto si se refiere personalmente al impedido como a su familia”.

Además incluye personas con Capacidades Diferentes a “lograr la mayor autonomía posible” también se vincula el “derecho a la educación; a la formación a la readaptación profesional a las ayudas,

consejos, servicios de colocación otros servicios que aseguren el aprovechamiento máximos de sus facultades y aptitudes aceleren el proceso de su integración o reintegración social” los derechos a la seguridad económica social dentro de un nivel de vida digno, al obtener conservar un empleo y al ejercer un ocupación útil, productiva y remunerada, puede mejorar sus condiciones de vida.

La protección contra explotación y toda forma reglamentación o todo trato discriminatorio, abusivo o degradante.

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

El convenio se define lo siguiente en su artículo primero que: “La persona invalida como toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progreso en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.

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

Para el efecto todo estado deberá tomar medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional. Esto debe entenderse como una política de readaptación profesional y de empleo para personas con Capacidades Diferentes, a la cual se refieren los artículos de los dos al cinco del convenio, de los cuales se consideran importantes subrayar el contenido del artículo cuatro referente al principio de igual de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

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

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

- Se adoptaran medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales en las comunidades apartadas.
- Todo miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal calificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personal inválidas.

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

Recomendación 168 de la Organización Internacional de Trabajo OIT Sobre la Readaptación Profesional de Personas Inválidas

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

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

- ❖ Igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción de un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.
- ❖ Igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras.
- ❖ Medidas afirmativas no constituyen discriminación de los demás trabajadores.

- ❖ Promoción de oportunidades de empleo que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general.

- ❖ Las medidas en este aspecto, “deberían incluir”:
 - a) Medidas apropiadas para crear oportunidades de trabajo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguientes a las personas invalidas, así como adaptar, dentro de los límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo;

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

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

- d) Ayuda gubernamental adecuada a la formación profesional, la orientación profesional, el empleo protegido y los servicios de colocación administrados por organismos no gubernamentales;
- e) Fomento de establecimiento y desarrollo de cooperativas por personas invalidas y para ellas, las cuales, cuando sea apropiado, estarían abiertas a los trabajadores en general;
- f) Ayuda gubernamental apropiada con objeto de promover la creación y el desarrollo por personas invalidas y para ellas, pequeñas empresas y talleres de producciones o cooperativos o de otro tipo (eventualmente abiertos a los demás trabajadores en general), siempre que tales empresas y talleres se ajusten a normas mínimas preestablecidas;
- g) Fomento de la difusión de información sobre ejemplos de casos efectivos de integración con éxito de personas invalidas en el empleo;
- h) Exención de impuestos internos o de otros cargos internas de cualquier índole, en el momento de efectuar la importación o ulteriormente, sobre los artículos, materiales y equipos de formación determinados que requieran los centros de readaptación, los talleres, los empleadores y las personas invalidas y sobre los aparatos

auxiliares e instrumentos determinados que necesiten las personas invalidas para obtener y conservar el empleo;

- i) Establecimiento de empleos a tiempo parcial, incluidas otras disposiciones de trabajo, de acuerdo con las capacidad de cada persona invalida que no puedan por el momento, o tal vez nunca, ocupar un empleo a tiempo completo;
- j) Estudios e investigaciones de la posible aplicación de sus resultados respecto de diversos tipos de deficiencias a fin de fomentar la participación en la vida de trabajo norma;

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

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

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

- a) Informar a/o las(os) Personas con Capacidades Diferentes, y si fuera necesario a sus familiares, acerca de sus derechos y oportunidades en el campo del empleo;
- b) Superar los prejuicios, la información defectuosa y la actitudes desfavorables para el empleo, integración y la reintegración de personas invalidas, en la sociedad

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

Como Trabajan en otros Paises la Ley para Personas con Capacidades Diferentes

Legislación de la República de Argentina para la Integración de Personas Con Capacidades Diferentes:

En Argentina reconocen importantes formas de Inserción al empleo de Personas con Capacidades Diferentes.

Ley Régimen Jurídico Básico e Integral para las personas con Capacidades Diferentes:

En un análisis en esta ley se puede verificar que los Artículos uno y dos de esta ley establece que el Estado es asegura los servicios y atención médica, educativa y de seguridad social a las personas con capacidades diferentes, así mismo también creara los beneficios y estímulos pertinentes para que su situación sea psicofísica, económica y social pueda ser alguna desventaja para su integración tanto familiar, social, cultural, económica, educativa y laboral.

Algo interesante de notar sobre la ley en Argentina se brinda un Certificado de Minusvalía que pretende dar un estudio y evaluación para determinar el grado que posea la Persona con Capacidades Diferentes y que se aplique conforme la clasificación que brinda La organización

Mundial para la Salud y previendo las actualizaciones que se pueda por parte de la organización.

En su capítulo dos de esta ley brinda protección a las personas con Capacidades Diferentes y sus dependientes subsidios, Subvenciones y becas destinados para facilitar la actividad laboral y desenvolvimiento en forma social y teniendo un régimen especial.

Descentraliza esta función del Estado por medio de sus municipalidades y organizaciones sin fines de lucro que desarrollen programas de gobierno a favor de este grupo de personas.

También cada uno de organismos descentralizados, Empresas del Estado, Municipalidades, Entidades de Derecho Público no Estatales creadas por Ley y Empresas Privadas Subsidiadas por el Estado, deberán ocupar a personas de este grupo que reúnan las condiciones idóneas para el puesto con una porción del cuatro por ciento de la totalidad del personal que labore dentro de las mismas y que el habrá un ente contador, de asesoramiento y fiscalizador para cumplir como cuotas y disposiciones de la misma ley.

Crea una subsecretaria a nivel de provincias o delegaciones regionales un Servicio de Colocación Laboral Selectiva de Personas con Capacidades Diferentes la cual será responsable de la administración del sistema de empleo, examinando las condiciones y adoptando medidas para asegurar

la colocación de este grupo de personas y brindara la asesoría técnica tanto a nivel público como empresarial.

El Estado por medio de sus Ministerio responsable promoverá la creación cooperativas y cualquier otra forma de producción para se le permita a las personas con Capacidades Diferentes su incorporación al mercado laboral.

Algo importante también de resaltar es el fomento al trabajo domiciliario de las Personas con Capacidades Diferentes que se encuentren en relación de dependencia y que estén sobre el Programa de Taller Protegidos de Producción y así mismo se fomenta la contratación de personas por medio de solicitar deducción de impuestos al brindar trabajo a este grupo de personas hasta del cincuenta por ciento de sus remuneraciones nominales que perciban.

Legislación de Costa Rica:

Ley No. 7600 Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad

La Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:

Según la legislación costarricense la declara de interés público el desarrollo integral teniendo igualdad de oportunidades, derechos y deberes que el resto de sus habitantes.

La ley brinda ciertas definiciones para establecer las funciones o dejar claro la forma que dará Equiparación de Oportunidades, Ayuda técnica, Servicio de Apoyo, Necesidad educativa especial y Estimulación Temprana.

Los objetivos principales de esta ley el servir como instrumento para que alcancen su máximo desarrollo, una garantía de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos sociales, educativos trabajo, vida familiar, recreación, deportes y culturales. Como también cualquier tipo de discriminación y establecer bases jurídicas.

El Estado es el encargado de garantizar la ayuda de asistencia técnica para el ejercicio de sus derechos y deberes, algo importante es el concientizar a la población en general de que exista igualdad trato a este grupo de personas.

Indica que todos los programas y servicios que cuenten con financiamiento total o parcial del Estado se verán comprometidas de los preceptos que contempla la ley.

Se le da como prioridad la capacitación de las personas mayores dieciocho años que tengan Capacidades Diferentes que no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral. También el Estado asesora, a los empleadores de forma técnica para que las condiciones y entorno de este grupo de personas de forma idónea y el

patrono tiene la obligación propiciar la capacitación de sus empleados y la superación de los mismos.

El Estado garantizara también el cuidado y capacitación de las personas que por un tipo de enfermedad o lesión desarrollen una capacidad diferente.

Algo importante que incluye la ley es la responsabilidad que recae sobre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social costarricense para brindar servicio profesional calificado para dar asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con Capacidades Diferentes.

República Dominicana Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)

Ley 42-2000 Ley General Sobre La Discapacidad, En la Republica Dominicana Gaceta Oficial No. 1049 del 30 de Junio del 2000.

Al igual que en el leyes anteriores se presenta en esta ley lo relativo a las personas con Capacidades Diferentes y su integración en aspectos igualdad.

En los primeros artículos de esta ley el Estado establece que su órgano rector garantizara la formación, especialización y actualización continua, por una forma técnica profesional asegurar la integración de las personas con Capacidades Diferentes a la sociedad.

También brinda incentivos o créditos públicos para proyectos empresariales donde las personas con Capacidades Diferentes puedan obtener un rendimiento profesional o laboral.

El Estado garantiza por medio de planes de seguridad social los servicios médicos, pensiones y jubilaciones y cualquier otro beneficio que permita una seguridad necesaria que se vaya haciendo evidente dentro de este grupo de personas.

También integran dentro de su misma ley como parte integral el convenio 159 de la readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) específicamente la parte VII de los Artículos 32 al 35 para que el órgano rector del país si hubieren variantes las implemente de forma inmediata para lograr que la instancia publica aplique a la brevedad cualquier tipo de resolución que vaya en beneficio para este grupo de personas.

Se establece un apoyo económico para las personas con Capacidades Diferentes que se encuentre incluidas en este programa y el mismo comprende tratamiento de rehabilitación médico-funcional, orientación

profesional, formación, readaptación y reeducación profesional y además de ellos la inserción laboral y seguimiento.

Incluye un registro de las personas de este grupo en mención para llevar de una mejor forma la inserción de las mismas y también el órgano rector tendrá de la facultad de acreditar instituciones que reciban apoyo del Estado para ejecutar programas o acciones para la integración de las personas con Capacidades Diferentes y la mejora constante al reglamento.

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

Siendo una de las leyes más antiguas a nivel Iberoamericano en cuanto referente a los personas con Capacidades Diferentes.

En la misma involucra a todos los poderes públicos a prestar todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos de este grupo de persona constituyendo como un obligación del Estado a la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral y garantía de los derechos económicos jurídicos, sociales mínimos y su seguridad social esto se encuentra en el artículo número uno de esta ley.

Algo muy importante de notar en esta ley que cada año se elaboraran planes para una actuación en la materia como mejoras en los Centros y Servicios necesarios para el mejor desarrollo de estas personas como también de una sectorizada en las áreas rurales y así garantizar un mejor acceso por parte de las personas que tengan las características que se mencionan para este grupo de personas.

Indica algo importante que todos los tipos de tratamientos de recuperación de las Personas con Capacidades Diferentes serán gratuitos y percibirán un subsidio acorde a lo que determine la presente ley.

La finalidad primordial de la Ley es la integración e igualdad de trato, en un sistema ordinario de trabajo o que sea su incorporación en una formula especial de trabajo protegido.

Como también que exista cualquier tipo de discriminación que le sea menos favorable por cláusulas contractuales o por alguna decisión unilateral del empresario.

Los empresarios están obligados adoptar medidas adecuadas para la adaptación en los puestos de trabajo y una accesibilidad de la empresa.

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores estarán obligadas a que entre ellos, al menos el 2% sean trabajadores con Capacidades Diferentes y el cual se computara de la planilla total de la empresa. También se obliga a las empresas a eliminar

cualquier tipo de construcción que de forma de la misma dificulten el acceso por parte de este grupo de personas el ingreso de las instalaciones de trabajo.

También se considera que cuando una persona con Capacidades Diferentes no alcance el porcentaje establecido en la ley se le atenderá en Centros Ocupacionales que provee esta ley.

Los centro especializados podrán ser públicos y privados provistos por las empresas siempre y cuando estén sujetas a las normativas legales, reglamentarias y convencionales que regule la ley.

Se contempla u subsidio que garantice ingresos mínimos mientras subsista la situación de falta de empleo o haya rechazado una oferta de empleo adecuado a sus aptitudes físicas y profesionales.

Generalidades Regimenes Especiales de Trabajo

Originalmente doctrina y legislación reúnen en los regímenes especiales de trabajo aquellos servicios cuyos trabajadores merecían contar con protección distinta, o a su naturaleza laboral; eran inciertas.

Actualmente se han creado estatutos determinados para cada uno estos servicios especiales o casos inciertos para Trabajo agrícola y ganadero, Trabajo de Mujeres y menores de edad, Trabajo a Domicilio, Trabajo Doméstico, Trabajo de Transportes, Trabajo de Aprendizaje, Trabajo en

el mar y en las vías navegables y el régimen de los dependientes del Estado.

La particular protección que se otorga a las mujeres y a los menores de edad, no obedece a la incapacidad de los mismos, debido a que son tan completos como lo es cualquier otro trabajador; pero las funciones que llevan a cabo tanto sociales como naturales merecen un trato distinto.

En primer lugar el término maternidad cuenta con un especial trato, antes y después del parto, lo limita a la mujer o se le dificulta llevar a cabo sus asignaciones en su puesto de trabajo.

En segundo lugar la atención que cumple fundamentalmente en la educación que la mujer cumple con sus hijos en casa tanto protección y resguardo de vida familiar, principios que se dan por ella.

Y como tercer lugar la salud femenina que se liga al prosperidad de los pobladores de un Estado en comparación al género masculino.

En los casos de las trabajadores menores de edad existe el resguardo de los derechos que gozan la educación, la salud, y el desarrollo físico y la moralidad. Es por ello que se crea una jornada diurna de trabajo para que puedan cumplir con el desarrollo integral de las personas humanas.

Los menores de edad y las mujeres durante muchas épocas han sido objeto de tratos desproporcionados y brutales. Con el surgimiento de la revolución industrial en Inglaterra durante el año 1760, aparecieron importantes fenómenos, siendo los mismos: como en primer lugar, la reunión de un buen grupo de trabajadores, en segundo lugar, diversas fabricas montadas en gran escala para la producción también en mayor escala; lo cual da una diferencia bastante importante con los pequeños talleres artesanales. Otra de las repercusiones fue debido a la diferencia fundamental relacionada a los pequeños sitios artesanales. Y además se daba lo que es una prolongada y muy exagerada jornada laboral.

Nuestro Código de Trabajo es como una herramienta de gran importancia para trabajadores, porque en el mismo se establecen cada uno de los derechos y obligaciones, y a su vez resoluciones que tratan arreglar cualquier controversia o conflicto se genera de manera individual o colectiva dentro de cada una de las relaciones de trabajo entre Patronos y Trabajadores y es por ellos que regula por el momento ciertos regímenes especiales de trabajo.

A cada uno de estos regímenes, ya sea por la naturaleza del servicio o características personales del trabajador, se les ha otorgado ciertos derechos dentro de los que podemos mencionar como ejemplo lo siguientes:

A los trabajadores agrícolas además de las garantías mínimas también se le debe incluir el derecho a habitación que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad” Art. 45 del Código de Trabajo; a la mujer en caso de embarazo, otórgale el derecho a inamovilidad para no ser despedida por ello; a los trabajadores domésticos se les debe dar protección por beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; para dar cumplimiento a las disposiciones del Código de trabajo respecto a los trabajadores de transporte, se deben dictara los reglamentos respectivos.

Para las personas con Capacidades Diferentes en la actualidad, no existe ningún tipo de régimen especial de trabajo que los proteja y vele por sus derechos.

Como también en el cual puedan permitirles tener algún tipo de integración y desarrollo.

Necesidad de Regular el Trabajo de las Personas con Capacidades Diferentes como un Regimen Especial de Trabajo

Es necesario que la atención en el ordenamiento laboral para las personas con Capacidades Diferentes sea considerada de una forma integral, en nuestra legislación y sea política de Estado.

Propiciando una atención especial de los problemas que presenten las personas, y el brindar e involucrar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para desempeñar una supervisión y función especial para las necesidades laborales de este grupo de personas.

También el que sea un ente que pueda brindar la protección integral debida a personas con capacidades diferentes y certificar a este grupo de personas para que puedan obtener una atención medica, educación y seguridad social, brindando incentivos para proporcionar un ambiente propicio para la superación de este grupo de personas.

Se pueden plantear las siguientes formas de valorización y certificación las cuales pueden citarse a continuación:

- a) El reconocer, calificar y declarar el grado de minusvalía de la persona según según el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, El reglamento de Invalidez, Vejez y sobrevivencia el cual puede ser guía para este tipo de valorización y certificación.
- b) El cual puede llevar un punto de vista facultativo de Médicos, Fisioterapistas, Psicólogos y Trabajadores Sociales y llevando criterios técnicos de parte del Estado.

- c) Criterios a evaluar factores sociales, familiares y situación laboral, educativa y cultural que dificulten su integración social.
- d) Generar una tabla que pueda generar parámetros con porcentajes y así calificación para tener una apreciación de sus cualidades y destrezas a desarrollar.
- e) El valorar se realiza conforme a la dolencia sufrida por el solicitante, es decir, su limitación sensorial, física o psíquica, teniendo también en cuenta los factores socioeconómicos de su situación.
- f) Todo este proceso debe de ser de asunto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la unidad o dependencia correspondiente, al instalarse en toda la República para mayor accesibilidad de estas personas.

Puntos de criterio para reconocer y evaluar las capacidades que posean el grupo de personas con Capacidades Diferentes.

- a) La ponderación de tabla de porcentaje deberá ser 1-100 por ciento y medir así el grado de minusvalía de las capacidades que posean, valorando entorno con una visión integral de la

persona. Donde se observe su medio social en el cual se desenvuelve y le impidiera actuar en igualdad en su comunidad.

- b) Creación de horarios adecuado a las recomendaciones que brinde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que las jornadas no afecten su integridad física y mental.
- c) Los certificados extendidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se conocerán las desigualdades que pudieran existir respecto al trabajo y acceso a otros servicios de las personas con Capacidades Diferentes y las personas aparentemente normales. La necesidad de establecer la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal esta certificación es con validez nacional.
- d) Derechos que pudieran asistirles a estas personas al obtener una certificación: Beneficios que no puedan centralizarse en una sola normativa y pueda estar integrada en varias: A la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se deben contemplar una serie de reducciones en la base liquidable del impuesto considerando las condiciones de las personas de capacidades diferentes.

- e) Al respecto al impuesto Valor agregado debe regularse para en conceptos de transporte como vehículos con destino para personas con capacidades diferentes e impuestos de circulación de los mismos. Compras de viviendas se debe establecer una ayuda en préstamos tanto en intereses como en la forma de adquisición.
- f) Otras contempladas bonos para la utilización de taxis, las zonas de parqueos reservados para las personas con discapacidad, pero que tenga carácter obligatorio.
- g) Llevar a cabo una Programa de Educación Integral por parte del Estado e instituciones privadas a nivel nacional sobre condiciones, necesidades y oportunidades y los derechos de las Personas con Capacidades Diferentes para el respeto que debe de existir hacia ellos.

Con Respecto al Marco Normativo

Es imprescindible determinar las bases que propicien la necesidad que se incluya en el Código de Trabajo protección preferente, y tomar en consideración las siguientes:

- a) El Estado debe garantizar la creación de fuentes de trabajo para que las personas con Capacidades Diferentes, tengan el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, a su

capacidades sean físicas o mentales las cuales presenten por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- b) Regular cualquier tipo acto de discriminación en una ley que sea específica que puede denominarse “Ley de Seguridad Social y Laboral para Personas con Capacidades Diferentes”. Y definir algunos aspectos importantes y objetivos prioritarios, la capacitación a Personas con Capacidades Diferentes mayores de dieciocho años, como consecuencia de sus capacidades, al no contar con una educación y que carezcan de formación laboral.
- c) También las leyes ya existentes en reformas en cuanto aspectos fundamentales para brindar una protección legal o ajustar que lleven a la no discriminación al respeto a ofrecer 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 personas con capacidades diferentes; El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas de este grupo, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo, estableciendo con carácter obligatorio que por lo mínimo debe contar en su centro de trabajo con el cinco por ciento de personal empleando con capacidades diferentes.

- d) Que personas que posean Capacidades Diferentes que lleven acabo una labor lucrativa, independiente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social.
- e) El goce de las personas con Capacidades Diferentes a un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, legalmente establecido.
- f) El trabajo debe de ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales. En atención a lo anterior, debe establecerse estas normas con carácter preferente.
- g) El Estado garantizara la capacitación laboral de las personas que como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una capacidad diferente que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esto permitirá que las personas nuevamente puedan integrarse al trabajo.
- h) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionara servicios, con profesionales capacitados en el asesoramiento en readaptación colocación y reubicación en el empleo y lo relativo al Certificado de minusvalía o de incapacidad.

- i) Uno de los derechos que poseen las personas con Capacidades Diferentes se encuentra en el Artículo 53 de La Constitución Política de la República de Guatemala, y donde se determine los poderes públicos y donde el Estado garantiza la realización de una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración sea cualquier su Capacidades Diferentes.

- j) Que se finalice la ley de Educación Especial para personas con Capacidades Diferentes y que sea implementada.

- k) Las personas con Capacidades Diferentes tienen el derecho a la integración laboral como política de Estado e así poder tener una inclusión en el sistema ordinario de trabajo o en su defecto la incorporación al sistema productivo mediante o mediante un régimen especial de trabajo.

- l) Para una mayor integración de las personas con Capacidades Diferentes que establezca el mecanismo que por cada 15 personas que tenga las empresas existan dos personas con Capacidades Diferentes con Certificado de Minusvalía extendido por el Ministerio de Trabajo y Previsión social y con carácter obligatorio para los patronos.

m) En esta regulación que se propone que haya una aplicación igualitaria para las personas con Capacidades Diferentes sin determinar derechos específicos evitando así la discriminación con las personas normales que se regulan en las leyes dispersas y que tienen relación.

n) Deberán de tomarse como nulos o sin efecto reglamentos, cláusulas convenios colectivos, pactos individuales y decisiones que unilateralmente de los empresarios que sean adversos a las personas con Capacidades Diferentes en el empleo así como en materia de retribuciones jornadas y demás condiciones de trabajo

Propuesta de Reforma para la Aplicación del Regimen Especial de Trabajo para las Personas con Capacidades Diferentes en Código de Trabajo

Decreto Numero 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Considerando:

La necesidad de regular un marco para una mejor política nacional e integral hacia Las Personas con Capacidades Diferentes, para que ejerzan sus derechos humanos y crearles las condiciones para el mejor

cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas y elimine discriminaciones. El Estado se comprometa a través de tratados, convenios y conferencias Internacionales, de incorporar de forma integral y de asegurar, coordinar, implementar, promover, proteger, supervisar y optimizar los recursos y procesos de la población con Capacidades Diferentes en el ámbito laboral guatemalteco.

Por Tanto:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la literal a) del Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 1. Se considera persona con Capacidad Diferente a toda pérdida o anormalidad de su estructura o funciones psicológicas, fisiológicas o anatómicas. La carencia se caracteriza por pérdidas o anormalidades las cuales pueden ser temporales o permanentes, por defecto o lesión dadas en un miembro del cuerpo y también las funciones mentales. Como Capacidad diferente podrá tomarse como restricción o deficiencia de actividades para realizar actividades propias que se consideren normales para la realización de una actividad o jornadas de forma temporales o permanentes, progresivas o irreversibles.

Artículo 2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionar el servicio a las personas con Capacidades Diferentes, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación colocación y reubicación,

y extender los certificados de calificación para las personas de este grupo laboral.

Así también como la coordinación y supervisión e implementaciones de las demás disposiciones que este régimen se requiera para la protección, aseguramiento y resguardo de los derechos labores de las personas con capacidades diferentes como también el garantizar un entorno y las condiciones adecuadas para realizaciones de una buena forma las asignaciones.

Artículo 3. Que las jornadas de trabajo sean acorde a la calificación y recomendación que certifique el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del trabajo a cada persona, para desempeñar según sea la intensidad, compatibilidad con la capacidad física, mental y moral de las personas con Capacidades Diferentes.

Artículo 4. Ayuda técnica y servicios de apoyo serán proporcionas tanto por el Estado por medio de sus instituciones públicas y privadas para garantizar a las personas con Capacidades Diferentes el ejercicio de sus derechos y deberes laborales.

Artículos 5. Al patrono queda obligado que por cada 15 trabajadores deberá tener como mínimo 2 personas con Capacidades Diferentes realizando labores asignadas para él.

Artículo 6. Todos los trabajadores con Capacidades Diferentes que presten servicios a Instituciones o empresas tanto públicas como privadas y a los patronos según sea el caso, se sujetaran a los reglamentos o anexos que se creen para el beneficio y resguardo de los derechos de este grupo de personas que velen a una mejor inclusión laboral e integración a la sociedad, equidad de condiciones para ambas partes en las relaciones laborales.

Conclusiones

El derecho que tienen las Personas con Capacidades Diferentes a no ser excluidas y explotadas es un derecho universal, que no debe solo encontrarse contenido en instrumentos jurídicos internacionales o materia de derechos humanos, como en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 53. Que la poca atención del Estado para propiciar leyes en beneficio de las persona con Capacidades diferentes como por ejemplo, la Ley de Educación Especial para personas con Capacidades Diferentes, en materia de laboral no se ha creado ningún tipo de normativa o aprobación a planteamientos del Consejo Nacional Para la Atención de Las Personas con Discapacidad (CONADI) por el órgano legislativo, y esta situación se puede confrontar con nuestro Código de Trabajo que adolece de la regulación necesaria para Las Personas con Capacidades Diferentes.

La falta de regulación jurídica para las actividades laborales de las personas con Capacidades Diferentes, en un régimen especial de trabajo, un desarrollo integral en igualdad de condiciones, permitirá la continua discriminación y explotación laboral.

El régimen especial de trabajo deberá ser integral con otras leyes para fomentar la inclusión en el ámbito laboral y las diferentes áreas sociales a nivel nacional.

Mientras no exista un plan de educación para la población en general como participes en la inclusión integral de este grupo de personas seguirá existiendo la discriminación y explotación.

La falta de incentivos para los patronos el incremento de la Personas de Capacidades dentro sus empresas por falta de políticas de Estado.

Referencias

Textos

Fuentes de Consulta

Cabanellas, Guillermo Tratado de político Laboral y Social Tomo II, Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliast 1993.

Consejo Nacional para la Atención de las personas con discapacitados, Convenio Interamericana para la eliminación de toda forma de Discriminación Contra las personas con Discapacidad 1999.

Cabanellas de Torres, Guillermo, diccionario jurídico elemental, Argentina, editorial Heliasta 1993.

Arriaza, Roberto Estudios sociales, Guatemala Impresos Industriales 1990. E

Legislación

Constitución Política de Guatemala

LEY DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
D.T.O. 135-96 del Congreso de la República de Guatemala.

CONVENIO 159 DE LA OIT.

CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO Decreto número 1441 del
Congreso de la República de Guatemala.