

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



**El trabajo de las personas con discapacidad
física en Guatemala**
-Tesis de Licenciatura-

Blanca Iyvone Búrbano Bravatty

Guatemala, octubre 2013

**El trabajo de las personas con discapacidad
física en Guatemala**
-Tesis de Licenciatura-

Blanca Iyvone Búrbano Bravatty

Guatemala, octubre 2013

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica
y Secretaria General M.Sc. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cóbar

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 del Artículo Especializado Dr. Carlos Interiano

Coordinador de Cátedra M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesora de Tesis M.A. Mario Efraim López García

Revisora Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase:

Licda. María Corzantes

Licda. Nidia Arévalo de Crozantes

Lic. Héctor Corzantes

M.sc. Mario Jo Chang

Segunda Fase:

Exonerada según resolución número 40-2009

Tercera Fase:

Licda. Victoria Arreaga

Licda. Karen Virginia Romero

Lic. Álvaro Reyes

Lic. Eduardo Galván Casasola

Lic. Erick Wong

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciséis de mayo de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN GUATEMALA**, presentado por **BLANCA IWONE BÚRBANO BRAVATTY**, 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 al Licenciado **MARIO EFRAIM LÓPEZ GARCÍA**, 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

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **BLANCA IWONE BÚRBANO BRAVATTY**

Título de la tesis: **EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN GUATEMALA**

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, 01 de agosto de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Lic. Mario Efraim López García
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cinco de agosto de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN GUATEMALA**, presentado por **BLANCA IWONE BÚRBANO BRAVATTY**, 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 a la Licenciada **CÁNDIDA ROSA RAMOS MONTENEGRO**, 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



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **BLANCA IWONE BÚRBANO BRAVATTY**

Título de la tesis: **EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN GUATEMALA**

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.

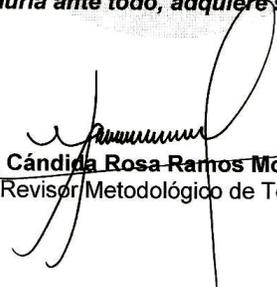
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

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

Guatemala, 28 de agosto de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **BLANCA IWONE BÚRBANO BRAVATTY**

Título de la tesis: **EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN GUATEMALA**

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.

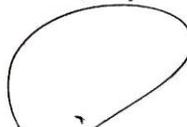
Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

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

Guatemala, 03 de septiembre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano

Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **BLANCA IWONE BÚRBANO BRAVATTY**

Título de la tesis: **EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN GUATEMALA**

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, 04 de septiembre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia



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

Nota:“Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo”

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Discapacidad	01
El trabajo de las personas con discapacidad física en Guatemala	28
Conclusiones	49
Referencias	51

Resumen

Históricamente la sociedad guatemalteca, tuvo diversos regímenes totalitarios, autoritarios y militares, que desarrollaron formas y actuación de gobierno, no reconociendo la igualdad de derechos en los habitantes, principalmente, con las personas que por diversas causas sufren de discapacidad. La respuesta del Estado fue la falta de promoción de legislación e implementación de instituciones que ayudaran a dichas personas a superar parcial o totalmente dicha limitación y desde entonces hasta la presente fecha no existen beneficios directos y confiables para que una persona desarrolle sus potencialidades en el campo educativo y laboral, principalmente.

En materia de empleo las condiciones en Guatemala, han sido escasas y en ese orden las personas con discapacidad física no han tenido las oportunidades para ser contratadas tanto por el sector público como por el privado y este último principalmente, como generador de empleo no ha promovido la creación de centros de trabajo adecuados, para que dichas personas puedan ejecutar las labores, limitándoles el derecho al trabajo como una obligación social y desde hace mucho tiempo muchas personas discapacitadas desarrollan labores desde su propia casa ante la limitación del desplazamiento a un centro de

trabajo, ya que tampoco han existido medios de transporte adecuados para que las personas se puedan movilizar de esa forma y de allí que prácticamente las persona discapacitadas en el orden físico en un mínimo porcentaje laboran en la actualidad.

De lo anterior, se indica que la presente investigación se inició explicando el antecedente histórico de la discapacidad, algunas definiciones importantes, así como la discapacidad en Guatemala, los tipos y la normativa legal. Asimismo, contiene lo relacionado al trabajo de las personas con discapacidad física en Guatemala, las causas legales de exclusión de las personas con discapacidad, el trabajo como derecho universal y factor de integración social, las ventajas de promover el empleo y la normativa internacional en materia de inserción laboral.

Palabras Clave

Discapacidad. Trabajo. Previsión.

Introducción

El tema objeto de estudio relativo al trabajo de las personas con discapacidad física en Guatemala, presenta un análisis de la situación actual, ya que dichas personas son objeto de exclusión, discriminación por condiciones congénitas o adquiridas que no les permite el desarrollo total de sus potencialidades, además, de la escasa oportunidad laboral que tienen, razón por la cual se hace el estudio para determinar y analizar las clases de discapacidad existentes, el empleo y el desempleo de las personas con discapacidad física y la normativa nacional e internacional vigente, así como la escasa respuesta estatal al fenómeno que se presenta en Guatemala con miles de personas discapacitadas en diversas formas.

La importancia del tema, no es sólo describir la problemática existe sino fortalecer la discusión y el debate para que el Organismo Ejecutivo y el sector privado organizado, promuevan los mecanismos a efecto de darles una oportunidad a dichas personas en materia de trabajo. Los objetivos planteados fueron determinar las funciones del Consejo Nacional para Atención de las Personas con Discapacidad, así como establecer las causas por las cuales a las personas con discapacidad física no tienen un trato de igualdad para la obtención de

un empleo en Guatemala y determinar los efectos e implicaciones jurídicas y sociales que genera la falta de trabajo a personas con discapacidad física en Guatemala.

El interés jurídico del presente estudio se determina en la falta de regulación específica respecto a la contratación laboral de las personas con discapacidad, constituyendo una limitación para ejercer el derecho constitucional de libre ejercicio de empleo, debiendo el Organismo Legislativo realizar las reformas que estime convenientes al Código de Trabajo vigente en Guatemala.

El problema que se estudia es conocer la escasa atención por parte del Estado y del sector privado en la contratación de personas con discapacidad física, por consiguiente, el presente estudio es de gran utilidad para funcionarios públicos, para empresarios y principalmente para personas con discapacidad, para que conozcan el aspecto histórico y la realidad nacional y de los motivos por los cuales se les limita el derecho al trabajo, por consiguiente el presente artículo constituye un punto de partida para generar diálogo y consenso para que un sector de la población guatemalteca que por diferentes razones tienen limitantes físicas puedan tener la oportunidad de desenvolverse en el campo laboral guatemalteco sin ninguna restricción.

Discapacidad

En Guatemala como en muchos países del mundo, por diversas razones nacen personas con algunas limitaciones físicas que desde el punto de vista social, laboral y jurídico se conocen como personas discapacitadas, sin embargo, ese término fue bastante excluyente para dichas personas, por lo que la Organización de las Naciones Unidas, a través de la Organización Internacional del Trabajo, realizó diferentes estudios relacionados al trabajo desarrollado por dichas personas y recomienda a los Estados miembros la inclusión de la oportunidad laboral a personas con capacidades especiales y en ese sentido, la legislación laboral vigente en Guatemala, aún no contiene disposiciones que faciliten la oportunidad de laborar a dichas personas.

Antecedente histórico

La discapacidad como creen muchos, no es un problema de pocos, si se piensa que cualquier persona está expuesta a padecer de la misma, está se puede dar durante el transcurso de la vida o en la ejecución de las labores ya que los infortunios o accidentes de trabajo están presentes como riesgos para toda la clase trabajadora, además, que por la ejecución de labores determinadas también el trabajador puede sufrir

una enfermedad que los declare incapaz para seguir trabajando, sin embargo también es necesario indicar que algunas discapacidad en el orden físico tiene su origen genético.

Al respecto De Villa, señala que:

Hacia 1800 la convivencia con personas que presentarían algún tipo de deficiencia mental, física o que se caracterizaran por ser diferentes al resto, se consideraba nocivo para el resto de la sociedad y se creía que estas personas eran peligrosas e improductivas; resultaba entonces una política de institucionalización indiscriminada en asilos o casas de cuidado, la era de las instituciones y su característica más importante es la marginación, el aislamiento y la segregación. La revolución francesa e industrial abrieron el debate sobre condiciones de vida a las que estaban sometidas estas personas, se inicia entonces un proceso de clasificación y de atención muy tutelar, que se centraba en que la negación de la utilidad de la atención educativa de los idiotas. El cuidado debía regirse a ciertas atenciones domésticas y cuidados constantes. (2005: 9)

El citado autor, describe de una manera histórica las primeras manifestaciones, declaraciones y limitaciones de las personas discapacitadas, pues al inicio estas fueron concentradas en lugares especializados para su atención, prácticamente sin ninguna oportunidad de empleo y posteriormente, se da apertura a la educación, sin embargo, encontraron demasiadas limitaciones, pues el orden de preferencia eran las personas con capacidad e incluyeron en una clasificación a las personas que padecían discapacidad física o

sensorial, lo que constituyó la realización de nuevos estudios con el propósito de darles oportunidades de desarrollo a pesar de tener dicha limitación.

La revolución industrial implica no solo cambios en la actividad industrial y comercial, sino cambios también en las condiciones de vida y con respecto a las personas con discapacidad, se inicia la discusión sobre el problema social que planteaban estas personas. “Lo importante aquí es señalar que la marginación que se producía hacia estos grupos no había sido tan llamativa en épocas preindustriales.” (De Villa, 2005: 9)

Por otra parte, a finales del siglo XIX, una corriente pedagógica intenta dar el salto desde la perspectiva médica hacia una concepción más pedagógica de la atención a la discapacidad. El objetivo fue:

Dar un tratamiento basándose en la intervención educativa. Son propulsores de esta corriente y creadores de métodos y técnicas para el abordaje J.M. Itard, Ovidio Decroly y Marie Montessori. Este periodo de influencia de la pedagogía donde no se abandonaba la concepción médica es denominado como la pedagogía-médica del anormal y trasciende los inicios del siglo XX hasta la segunda guerra mundial. (De Villa, 2005: 9)

Continúa indicando De Villa que: “A principios del siglo XX comenzaron a multiplicarse las escuelas especializadas en atención de estudiantes discapacitados, ya no solo para sordos o ciegos, sino también para niños con retraso mental o con problemas de aprendizaje.”(2005: 10)Se reconoció las capacidades y la educabilidad de las personas con discapacidad, pero aún no se daban las condiciones para la integración en la escuela regular, ya que su educación era considerada específica o especial.

Asimismo:

En el año 1940 las concepciones asistenciales fueron desapareciendo como reconocimiento de la educabilidad de toda persona y el derecho de todo ciudadano a la educación. La segunda guerra mundial marcó la vigencia de los sondeos de rehabilitación e integración, ya que era necesario reinsertar a la sociedad a aquellas personas que por causas bélicas habían perdido funciones físicas o psicológicas. Sin embargo, todavía no se planteaba la necesidad de integrar a las personas que asistían a la escuela especial porque habían nacido con alguna discapacidad, fuera esta mental, física o sensorial. Dichas escuelas estaban especializadas en tratar un tipo de déficit y los alumnos eran tratados como enfermos que había que curar, por lo que resulto una escuela en la que los niños se clasificaban según etiologías y no según las necesidades educativas que planteaban. (De Villa, 2005: 10)

Aun cuando existen concepciones y experiencias que favorecen la integración de las personas con discapacidad, no existe una respuesta desde sociedades como la guatemalteca que aún mantienen prácticas y concepciones atrasadas.

Sin embargo, la proclamación del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos en diciembre de 1982, dio lugar a un sinnúmero de actividades encaminadas a mejorar la situación de los discapacitados. Se hizo hincapié en la obtención de nuevos recursos financieros, en la mejora de las oportunidades de empleo y educación para los discapacitados y en el fomento de la participación de estos últimos en la vida de sus países y de sus comunidades.

A raíz de lo anterior en Guatemala, surge el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, CONADI, el cual fue creado mediante el Decreto número 135-96 del Congreso de la República, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, con base en el artículo 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI), indica que:

La principal causa que genera discapacidad, en la población, es debido a la secuela provocada por una enfermedad, con alrededor de 41 personas por cada 100 habitantes. Sin embargo es importante aclarar que la discapacidad puede ser generada por una enfermedad, pero que no se considera discapacidad, aquellas enfermedades que son curables, aunque el tratamiento al cual sea sometida, se realice en un período largo de tiempo y genere limitación física temporal, en las actividades

normales de las personas que la padecen. Mientras que la segunda causa que origina la discapacidad y que afecta al 27 por ciento de la población con discapacidad, se debe a accidentes de cualquier tipo. Aunque la discapacidad, también se puede generar por problemas de embarazo, parto complicado o debido a causas congénitas, el porcentaje es menor que en los casos anteriores. Es decir, que solo el 22 por ciento aproximado de la población, indica que las causas que generan la discapacidad son de tipo congénita. (2006: 6)

Para que se considere como discapacidad, debe ser un padecimiento permanente, que cause una deficiencia física o mental. Aunque muchas veces se presenta el caso, en que existe algún tipo de discapacidad presente en la persona, pero el sujeto no la considera como tal, debido principalmente a que realiza con normalidad todas las actividades diarias, sin necesidad de ayuda de aparatos ortopédicos o de otras personas.

En la actualidad, ya no se utiliza el término discapacitado o discapacitada porque las mismas personas con discapacidad han resaltado la importancia de valorarse como personas con habilidades, destrezas, sentimientos y carácter antes de tener una discapacidad, el término adecuado es persona con discapacidad o con capacidades especiales.

Definición

Establecer la definición discapacidad es bastante difícil, cuando el mismo goza de cierto uso popular; sin embargo, cuando la discapacidad no es de dominio público, porque se limita a uso técnico, científico o simplemente es de un orden poco común, entonces la primera de las dificultades que se confronta consiste en aclarar el contexto en el cual se ha de usar dicha palabra, es decir, el área cognoscitiva o disciplina científica en la que se utilizará.

En la legislación guatemalteca, está vigente la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto número 135-96 del Congreso de la República, en el artículo 3 regula: “Se considera como discapacidad cualquier deficiencia física, mental o sensorial congénita o adquirida que limita substancialmente una o más de las actividades consideradas como normales para una persona.”

La ley antes citada, contiene la definición de discapacidad y además determina en que consiste ésta, para efectos de aplicación e interpretación dentro del marco normativo guatemalteco.

El Diccionario de la Lengua Española, define al discapacitado de la siguiente manera: “Se aplica a las personas que padecen impedimento en algunas actividades tenidas por normales, a causa de la alteración de sus funciones psíquicas o físicas.” (2005: 394)

La definición señalada únicamente hace referencia a las clases de discapacidad, considerando que existe de carácter físico y psíquico por lo que se considera a la persona como minusválida.

Para la Organización Mundial de la Salud, citado por De Villa 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.”(2005: 7)

En la definición citada, se determina que toda restricción o ausencia de capacidad de una persona que le limite a sus actividades normales debe ser considerada como incapacidad.

Asimismo, 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.” (De Villa, 2005: 7)

De lo anterior, se interpreta que toda restricción a la capacidad humana, debe ser considerada discapacidad aunque el término es bastante genérico pues no distingue entre la discapacidad física, mental o congénita.

Por otra parte, en el ámbito internacional la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el artículo 1, regula

La discapacidad o incapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad y en igualdad de condiciones con las demás.

El artículo señalado del instrumento internacional citado, hace referencia a la discapacidad o incapacidad como sinónimos al describir una serie de deficiencias mentales o sensoriales que sufre una persona a largo plazo, generando limitaciones o barreras, para el pleno desenvolvimiento de sus actividades ordinarias dentro del conglomerado social y que le limita a ejercer derechos de igualdad ante los demás.

Asimismo, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el artículo 2 tercer párrafo regula que:

Por discriminación por motivos de discapacidad se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

La discapacidad es un problema de toda la sociedad, no existe conciencia social de la importancia de dar amor y un trato igualitario a esta población, especialmente en el hogar de la persona que presenta la limitación. En Guatemala la mayoría de familias no están preparadas para dar atención, cuidado y trato adecuado, sea cual sea la discapacidad que presenta. Por lo tanto, es procedente concebir la discapacidad como una minusvalía que padece de las facultades mentales o físicas y que impide a la persona desarrollar una vida a plenitud.

Discapacidad en Guatemala

Guatemala, es considerada como un país tercermundista y enfrentando varios problemas entre los cuales se encuentran la pobreza y pobreza extrema, la delincuencia, el desempleo, falta de vivienda, diferentes enfermedades, y entre estas la discapacidad, que afronta un número considerable de sus habitantes por diferentes causas. La información sobre las personas con discapacidad es insuficiente y no permite establecer con exactitud la situación ni la cantidad exacta de las personas con discapacidad en Guatemala. Lo cierto es que este fenómeno va en aumento, si se toma en consideración que muchos factores externos están produciendo discapacidad, como la drogadicción, las maras, violencia tanto común como intrafamiliar, alcoholismo, entre otros.

Existen varios tipos de discapacidad que presentan diferentes limitaciones, entre las cuales se encuentran:

Discapacitado Físico

La persona con discapacidad física, según el Centro de Atención a Discapacitados del Ejército de Guatemala“presentan deficiencias que

no afectan órganos de los sentidos, ni mentales, solamente el aparato locomotor,” (1997: 8) por ejemplo:

Monoplejía; afecta un solo miembro, cualquier parte.

Diaplejía; afecta miembros superiores

Hemiplejía; afecta la mitad del cuerpo

Paraplejía; afecta los miembros inferiores

Cuadriplejía; afecta los cuatro miembros.

Discapacitado congénito

La discapacidad congénita, de conformidad con el Centro de Atención a Discapacitados del Ejército de Guatemala. “se manifiesta desde el nacimiento, ya sea producida por un trastorno durante el desarrollo embrionario, durante el parto, o como consecuencia de un defecto hereditario.”(1997: 9) Los productos químicos en el medio ambiente pueden perjudicar la función reproductiva humana de muchas maneras. Los sistemas reproductivos masculinos y femeninos son importantes sistemas de órganos, los cuales son sensibles a numerosos agentes químicos y físicos. La amplia gama de resultados reproductivos adversos incluye una reducción en la fertilidad, abortos espontáneos, bajo peso al nacer, malformaciones y deficiencias del desarrollo.

Discapacitado Sensorial

La discapacidad sensorial:

“afecta la visión, audición, trastornos de lenguaje, la discapacidad mental, en la categoría de retraso mental se incluyen todas las personas que tienen un cociente intelectual de menos de 70 y cuya adaptación social así como su aprendizaje, se ve afectado a causa de su deficiencia.”(Martínez y Soto, 2008: 8)

Dicha clasificación permite darnos un panorama general del problema que atraviesan estos grupos, por sus limitaciones físicas, visuales, auditivas o de retraso mental; que de alguna manera están en desventaja de otras personas que no la padecen.

Las causas de la discapacidad pueden ser congénitas entre las cuales se pueden mencionar la ceguera, sordera, mudez, deformidades congénitas de miembros superiores o inferiores, problemas de la columna vertebral, deformidades y otras.

Problemas mentales como idiotez, lesiones cerebrales, deficiencia en el aprendizaje, mongolismo, hidrocefalia, macro y microcefalia y otros.

Problemas patológicos tales como polineuritis (alcoholismo, vacunas, drogas, virus, intoxicaciones laborales, poliomieltis, miopatías (enfermedades de los músculos, médula espinal, etc.).

Existe un gran número de discapacitados por ancianidad y por causas de accidentes de tránsito y conflictos armados, por guerras, tal es el caso del discapacitado objeto de estudio, víctima del conflicto armado interno que dejó a civiles y militares lesionados, a causa de heridas por proyectil de armas de fuego y explosiones de minas quita pie, granadas, bastones chinos y otros artefactos que presentan lesiones tales como amputaciones de miembros superiores o inferiores, problemas mentales, psicológicos, cegueras, etc.

Normativa legal sobre la discapacidad

La discapacidad en Guatemala es un problema de todos ya que afecta a toda la población, hombres, mujeres, adultos, ancianos, niños y aun así, es ignorado por la mayoría de personas y por el Estado. Existen diferentes tipos de discapacidad, física, psíquica, y la puede provocar causas congénitas, por accidentes y post-guerra.

La política nacional en discapacidad tiene su sustento jurídico en normativas nacionales e internacionales. Dentro del marco jurídico nacional, la política se sustenta en lo que establece:

La Constitución Política de la República de Guatemala

El Estado de Guatemala, a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza a los habitantes de la República, la protección, seguridad pero sobre todo el desarrollo integral de las personas. Por lo cual en el Artículo 53, establece que:

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 incorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios.

El texto constitucional guatemalteco, trata de establecer que el Estado debe implementar una política con respecto a las personas minusválidas.

Dentro de los derechos sociales establecidos en la Constitución Política de la República, se encuentra el derecho a la salud, a la seguridad y a la asistencia social y establece que no debe existir ningún tipo de discriminación para los habitantes de Guatemala, ya que todos tienen derecho y acceso a la salud.

Asimismo, en el Artículo 102, se encuentran establecidos los derechos sociales mínimos de la Legislación del Trabajo y para el efecto son derechos sociales mínimos que fundamental la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades. ...m) Protección y Fomento al Trabajo de los ...Ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

La Constitución Política de la República, regula y garantiza la protección a las personas que padecen físicamente de afecciones mentales o físicas que disminuya su capacidad de actuar.

No obstante que la Constitución Política de la República de Guatemala, declara que para estas personas la atención médica social, es de interés nacional y la promoción de políticas de rehabilitación como ya se dijo, no existe una regulación específica para este problema social, así contempla aspectos de educación obligatoria, a la salud que además la considera como un bien público y de una manera muy brevemente en la literal m) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala que se refiere al fomento y a la protección al trabajo de las personas discapacitadas.

La ley de Atención a las Personas con Discapacidad

Es uno de los pocos instrumentos jurídicos que orienta todo su contenido hacia la población y al tratamiento que la sociedad y el Estado deben garantizarle. Dicha ley está basada fundamentalmente en las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Entre los objetivos de la ley en su artículo 2 de los principios generales se describe el de servir como instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad. Además el Artículo 4 determina que las disposiciones de la ley son de orden público y por lo tanto, los principios en ella establecidos son de carácter irrenunciable.

Los artículos referentes al área de trabajo son los relacionados del 34 al 43 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto número 135-96, y los cuales se sintetizan de la siguiente manera:

De las garantías del Estado:

La facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan derecho a un empleo adecuado a sus

condiciones y necesidades personales dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.

La capacidad laboral de las personas que desarrollan una capacidad y que se les impida continuar en el trabajo que realizaban.

Se consideran actos de discriminación el empresario en la sección de personal mecanismos que: No estén adoptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear por razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Sobre los derechos de la población con discapacidad:

Es prioritaria la capacitación de las personas mayores de 18 años que como consecuencia de su discapacidad no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

A gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo legalmente establecido.

El trabajo debe ser adecuado especialmente a su edad condiciones, estado físico desarrollo intelectual y valores morales.

Sobre los empleadores:

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 personas con discapacidad.

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

Código de Salud

El Código de Salud, Decreto 90-97 del Congreso de la República, regula en los artículos del 44 al 53 en relación a la salud que, las personas con discapacidad tienen derecho al disfrute bajo las mínimas condiciones de los servicios y del tratamiento de las enfermedades y su rehabilitación. Los servicios de salud deberán ofrecerse evitando actos discriminatorios considerándose como tales el

negarse a prestarlos proporcionarlos de inferior calidad o no prestarlos.

Deberes del Estado. Desarrollar políticas sociales y económicas que garanticen a las personas con discapacidad su desarrollo físico social y mental en condiciones dignas.

Asimismo, en el artículo 189, regula que sobre las acciones de rehabilitaciones de la salud, “El Ministerio de Salud de manera conjunta con otras instituciones, promoverá el establecimiento de centros de servicios de rehabilitación física, psíquica, social y ocupacional, así como programas para prevenir la invalidez.”

Corresponde al Ministerio de Salud Pública, la prestación de servicios de rehabilitación para las personas que hayan sufrido un accidente y como consecuencia queden en situación de invalidez.

La ley de Desarrollo Social

La mencionada Ley está orientada al desarrollo social, familiar y humano de la persona guatemalteca como sujeto de derechos, establece las prioridades en cuanto a grupos más vulnerables y acciones que el

gobierno debiera ejercer. Define la vulnerabilidad como la situación en que una persona está expuesta a recibir alguna lesión física o moral. Los sectores identificados son: indígenas, mujeres, niñez y adolescencia, personas adultas mayores, personas con discapacidad y población migrante.

El sustento para la implementación, ejecución monitoreo y evaluación descentralizada y desconcentrada de la Política Nacional en Discapacidad se encuentra en las llamadas leyes de participación ciudadana, que regulan la participación y vinculación de la comunidad organizada, las municipalidades, la sociedad civil y la institucionalidad pública al tiempo que proporcionan criterios funcionales y conceptos de ejecución política que se enmarcan en la visión de un Estado moderno que asigna responsabilidades y espacios importantes de participación a la sociedad civil.

Es decir, que el marco legal guatemalteco permite la estrategia de impulsar la política social en discapacidad a través de los Consejos Departamentales, Municipales y Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural, en combinación con las otras leyes de desarrollo y participación ciudadana.

En el plano internacional se encuentran regulaciones legales de carácter internacional, entidades como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración de los Derechos de los Impedidos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1975, la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, adoptada por las Naciones Unidas en Asamblea General del 20 de diciembre de 1971, Declaración de los Derechos de la Persona Sorda y Ciega.

Los derechos humanos, deben ser expresados en forma clara, precisa y a la vez exigible. Los documentos relacionados o citados, así lo expresan pero no hay que perder de vista que parte de la Declaración Universal de los derechos humanos que las considera como un derecho natural de las personas y que deben ser regulados dentro del derecho positivo.

Instituciones encargadas de apoyar a la discapacidad

Apesar del compromiso que tiene el gobierno de proteger a la población discapacitada del país, no existen suficientes instituciones que brinden atención a estas personas, en su mayoría son privadas y atienden pacientes hombres, mujeres, ancianos, adultos y niños, que

presentan diferentes lesiones como: problemas mentales congénitos y adquiridos, ceguera, sordera, problemas de lesiones físicas, lesiones post-guerra, etc.

Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad

El artículo 22 de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, establece que el CONADI es una “...entidad autónoma con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad...”

El CONADI será el responsable por la implementación, gestión, monitoreo y evaluación de la política nacional en discapacidad. Particularmente le corresponderá:

Gestionar la implementación de la Política Nacional en Discapacidad a nivel de entidades de gobierno vinculadas al tema de discapacidad: ministerios, secretarías, entidades descentralizadas y municipalidades.

Promover la apertura de espacios de participación de organizaciones de y para personas con discapacidad, dentro de los consejos

departamentales, municipales y comunitarios de desarrollo urbano y rural.

Crear capacidad propositiva y de gestión en los representantes de organizaciones de y para personas con discapacidad en los Consejos Departamentales, Municipales y Comunitarios de Desarrollo.

Impulsar, fortalecer y posibilitar la articulación de entidades y organizaciones de y para personas con discapacidad, mejorando su capacidades organizativas, propositivas y de gestión e incidencia técnica y política en los niveles nacional, departamental y municipal.

Ser, conjuntamente con entidades de gobierno, representadas en el CONADI, así como privadas y de la sociedad civil, la instancia que dé seguimiento, monitoreo y evaluación a la implementación de la Política Nacional en Discapacidad.

Ministerios Sectoriales y otras instancias de Gobierno vinculadas con el tema de la discapacidad. Los Ministerios de:

Educación.

Salud Pública y Asistencia Social.

Trabajo y Previsión Social.

Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda.

Cultura y Deportes

Finanzas Públicas, a través de la Dirección Técnica del Presupuesto.

Agricultura, Ganadería y Alimentación.

Gobernación.

Otras instancias de gobierno:

La Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República, SBS, Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, SOSEP., Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia de la República, SEGEPLAN, Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia de la República, SCEP, Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia de la República, Secretaría Presidencial de la Mujer, SEPREM., Instituto Nacional de Estadística INE, Gobernaciones departamentales, y el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, especialmente en los niveles departamental, municipal y comunitario.

Municipalidades y otros entes autónomos:

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Universidad de San Carlos de Guatemala, la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala y las 332 municipalidades del país.

Organizaciones de y para personas con discapacidad

Este grupo está integrado por las entidades y organizaciones de y para personas con discapacidad y sus familias, tanto privadas como de la sociedad civil. Este es uno de los principales pilares monitoreo y evaluación de la Política Nacional en Discapacidad.

Otros Poderes del Estado: el Congreso de la República, los Operadores de justicia: Ministerio Público, Procuraduría General de la Nación, Procuraduría de los Derechos Humanos y Corte Suprema de Justicia.

Las instituciones privadas son las siguientes:

Comité pro-ciegos y sordos de Guatemala, hospital Dr. Rodolfo Robles

Es una institución privada:

Su propósito es alcanzar al máximo grado posible el desarrollo de las capacidades físicas, vocacionales, sociales, y económicas de la persona ciega y/o sorda, promover su dignificación ante los demás y ante sí mismo, capacitándolo para realizar una labor útil que le permita competir con personal sin estas limitaciones en trabajos remunerados acorde a su limitación.

(<http://www.prociegosysordos.org.gt/medica.html>)

Brindándoles servicios de terapias de acuerdo a sus necesidades y discapacidad, reuniones con la familia y programas de inducción y

colocación laboral. Atiende población a nivel nacional de todas las edades.

Fundación pro-rehabilitación del minusválido - centro de rehabilitación integral al niño y adolescente minusválido –FUNDABIEN-

FUNDABIEN, es una institución privada sin fines de lucro, tiene como propósito la rehabilitación de personas con discapacidad física de 0 a 18 años y en algunos casos adultos, a nivel nacional, brindándoles “servicios de terapia física, del lenguaje y ocupacional, educación especial, psicología y Trabajo Social.”

(<https://www.teleton.com.gt/nuestra-meta/>)

Asociación del niño por el niño –ANINI-

Institución privada sin fines de lucro, tiene como propósito: “albergar niños huérfanos abandonados con discapacidad mental, física y sensorial, en las edades de 0 a 18 años, con cobertura nacional, les brinda casa hogar y externa, atención pediátrica, psicológica, fisioterapia, terapia del habla, educación especial, estimulación temprana.”(<http://www.ciudadanini.org/nosotros.html>)

De lo anterior se indica que, 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 trabajo de las personas con discapacidad física en Guatemala

En Guatemala, es escasa la cantidad de personas con discapacidad física que tiene la oportunidad de obtener un empleo, este se les delega en condiciones de desigualdad en muchas oportunidades en comparación con la clase trabajadora que goza de la capacidad. En otras ocasiones, los centros de trabajo no cuentan con el mobiliario, el equipo o el acceso para que las personas puedan en determinado momento laborar, y esto ha sido la principal causa por las cuales muchos patronos no contratan a dichos trabajadores, además, no existen condiciones adecuadas en los diferentes medios de transporte para que las personas con discapacidad física se puedan trasladar a su centro de trabajo.

Al respecto la Guía de buenas prácticas para la inserción laboral de personas con discapacidad, señala que:

La integración laboral satisfactoria de personas con discapacidad no es posible sin el compromiso de las empresas y las personas que gobiernan, un compromiso que no puede limitarse al cumplimiento de los requisitos legales. La Responsabilidad Social hace referencia a la decisión voluntaria que adquieren las empresas de contribuir al logro de una sociedad mejor, más inclusiva y a un medio ambiente más limpio y seguro en sus operaciones comerciales y las relaciones con sus interlocutores. Hay empresas que optan por un compromiso mayor con el medio ambiente, otras con los derechos humanos y otras con la integración social de las personas con discapacidad. (2005: 16)

En cuanto al acceso de trabajo el Estado promueve y garantiza el derecho a las personas con discapacidad pero no existe ninguna política pública que facilite ese acceso, ni en las zonas rurales, ni en la zona urbana y por ende las personas discapacitadas no tienen el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, por lo que es una tarea restante de las autoridades de gobierno pues es necesario promover a través acuerdos entre el sector público y privado de la contratación en mínima parte de estos trabajadores con el propósito de fortalecer la economía nacional y el núcleo familia el cual pertenecen dichas personas.

Por otra parte, existe una realidad concreta que consiste en que la parte patronal en determinado momento pública una oferta de empleo a través de los medios de comunicación principalmente escrito y en esta únicamente se indica algunos de los requerimientos para el puesto, sin embargo en la entrevista de trabajo, el patrono frente a la persona interesada en el mismo, le informa el horario, el salario y las funciones y atribuciones que debe desempeñar y es allí donde la persona con discapacidad física determina que las condiciones del centro de trabajo, no se adaptan a las necesidades de ellos como por ejemplo el mobiliario y equipo el desplazamiento de una unidad administrativa de un lugar a otro, el área de comida y sobre todo las áreas para el servicio de uso personal, que en muchas oportunidades son creados para personas sin ninguna limitación física, por consiguiente, la persona discapacitada no acepta porque le representa un riesgo para la actividad laboral y peligro para la salud al exponerse en diferentes circunstancias laborales.

Causas legales de exclusión de las personas con discapacidad

A nivel internacional, la sociedad tiende a excluir todo aquello que para ella difiera a la gran mayoría, todo aquello que no logra entender desde su condición de normalidad. Diversos grupos con diferentes

características han tenido que pasar por estos procesos excluyentes, generados por el conjunto social y que en el caso de Guatemala se caracteriza por ser un conjunto social conservador, machista, dogmático, racista y prejuicioso. Aspectos que a través de la historia, han llevado a enarbolar la bandera de la intolerancia, el desprecio por el otro, la indiferencia y la segregación.

Thillet indica que la exclusión puede originarse de dos formas: “Cuando el Estado simplemente es indiferente a situaciones que marginan a sus ciudadanos. Exclusión inducida con acciones específicas que buscan discriminar a actores determinados, muchas veces a través de políticas públicas.” (Thillet, 2001: 66)

Continúa indicando Thillet que: “El fenómeno de la exclusión se presenta cuando el Estado, no da la atención necesaria a las personas con discapacidad,”(2001: 66) pues se debe fortalecer no solo las relaciones sociales, familiares y educativas o en el caso de que sean objeto de discriminación y en ese orden el Estado tampoco promueve la sensibilización a través de políticas públicas que minimicen actos contrarios a la discriminación o exclusión que son objeto dichas personas.

La historia de Guatemala se ha caracterizado por

Sufrir diversos regímenes autoritarios que han dejado huellas profundas en la cultura y que han moldeado la subjetividad del guatemalteco con rasgos autoritarios e intolerantes y que además, consolidó las posiciones conservadoras, no solamente en lo político o económico, sino también con respecto a los roles sociales de sus miembros y las relaciones de poder en los distintos ámbitos: familia, comunidad, escuela. (Thillet, 2001: 66)

El fenómeno de la exclusión y la marginación que sufren las personas con discapacidad no es reciente, tomando en cuenta lo gobiernos autoritarios y totalitarios que han ejercido el poder en Guatemala y de esta manera han buscado satisfacer beneficios de carácter personal y no social y de ello la población ha sido objeto de múltiples actos discriminatorio, principalmente las personas discapacitadas, pues existe un abandono por parte del Estado en apoyarlas en las necesidades que presentan.

La exclusión se puede entender como: “la imposibilidad de un sujeto o grupo social para participar efectivamente a nivel económico, social, cultural, político e institucional.” (Solis, 2002: 13)

En el ámbito social y jurídico la exclusión ha constituido un fenómeno donde la poca respuesta del Estado para combatirlo o minimizarlo ha

sido prácticamente nula tomando en cuenta la falta de mecanismos de concientización primero entre las autoridades de gobierno, segundo, en los funcionarios públicos y tercero, en la población en general, pues existe un distanciamiento entre una persona que tiene sus facultades físicas y mentales normales con una que tiene limitaciones a ellas.

Asimismo, Solis señala

Lo económico se define en términos de privación material y acceso a mercados y servicios que garanticen las necesidades básicas; lo político e institucional en términos de carencia de derechos civiles y políticos que garanticen la participación ciudadana; y lo sociocultural se refiere al desconocimiento de las identidades y particularidades de género, generacionales, étnicas, religiosas o las preferencias o tendencias de ciertos individuos sociales. (Solis, 20002: 5)

El autor citado, describe los principales aspectos en los cuales las personas con discapacidad presentan una limitación, dichos ámbitos son de orden social, económico, político y religioso, afectando principalmente, el orden económico, pues muchos bienes y servicios para satisfacer necesidades vitales la persona discapacitada no cuenta con los recursos para su adquisición.

En este sentido, las poblaciones afectadas por el proceso de exclusión encuentran dificultades para hacerle frente, debido a las privaciones que encuentran en el ámbito educativo y social.

Dentro del proceso de exclusión es importante notar el papel que desempeña la estigmatización como significado diferenciador y segregador: “un simple rasgo diferenciador en las personas, se convierte en causa que se les asigne un lugar social inferior y se les someta a condiciones negativas.” (Martín-Baró, 1989: 85) esto significa que la estigmatización es una forma de vehicular y sancionar la exclusión, es decir, que le da legitimidad.

Forzado por la presión social de los normales el excluido se ve obligado a aceptar formas de comportamientos que se le requieren como tal. De ahí que la vida del excluido suele girar alrededor del eje de la aceptación. Para el efecto se indica

La persona intentara por todos los medios corregir el fundamento objetivo de su discriminación a fin de ser aceptado como tal, o al menos de corregirlo indirectamente tratando de elaborar un mundo compensatorio de aparente normalidad o de obtener el mayor número posible de ganancias secundarias en base a su estigma. (Martín-Baró, 1998: 228)

La anterior reflexión, constituye un verdadero debate entre la exclusión y la discriminación que puede ser objeto una persona con discapacidad, pues esta necesita de un trabajo, de un empleo o de un mecanismo que le permita obtener ingresos para satisfacer necesidades humanas y por otra parte existe el grupo de compañeros que culturalmente, tienen

hábitos distintos en el tratamiento, comportamiento, para una persona discapacitada y es allí donde se presenta el verdadero reto para el discapacitado en adaptarse a un mundo que no le pertenece y en muchas ocasiones se incorporan a éste más por necesidad la que hace que soporten en muchas ocasiones, actos de discriminación o de exclusión.

El trabajo como derecho universal y factor de integración social

El empleo es un derecho universal de todos los seres humanos y constituye una preocupación de los gobiernos actuales, quienes reconocen ese derecho en la Constitución Política de la República de Guatemala, además de considerar al trabajo como un derecho eminentemente social, aunque la significación sea de carácter económica. De conformidad con el sistema económico de cada Estado así será la generación de empleo pues exigen países, que la tasa laboral es bastante alta en contraposición con otros Estados donde los gobernantes de turno deben crear políticas y programas para fortalecer el empleo y dependiendo del éxito que se tenga de dicha implementación así será el desarrollo social y económico de los pueblos.

Además, para el caso de Guatemala el mercado laboral debe comprender “La población económicamente activa, los indicadores del mercado laboral, la estructura salarial, la rama de actividad, la seguridad social, el trabajo infantil, así como evolución e indicadores de trabajo.” (Mercado Laboral, 2011:15)

Respecto a la población económicamente activa, es importante señalar que es la población en edad de trabajo o que trabajan o buscan trabajo, tanto para hombres, mujeres, adolescentes y niños, asimismo, se constituye en el área rural o urbana. Para el efecto se considera a la población económicamente activa como

Todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia realizaron algún tiempo de actividad económica así como las personas que estaban disponibles para trabajar y hacen gestiones para encontrar un trabajo. Se incluye también las personas que durante la semana de referencia no buscaron trabajo activamente, por razones de mercado, pero estaban dispuestas a iniciar un trabajo de forma inmediata. (Mercado Laboral, 2011:29)

Si el acceso al trabajo no es un camino fácil para gran parte de la población, para las personas con discapacidad este camino es aún más complejo, ya que se encuentra en un punto de partida desigual con respecto a otras personas demandantes de empleo.

En tal sentido, en la medida que una persona con discapacidad logre acceder al mercado de trabajo, se estará contribuyendo no solo a la universalidad de este derecho, a mejorar su autonomía personal, sus condiciones de vida y su integración social, sino también a promover la igualdad de oportunidades, el desarrollo de la sociedad y a sentar las bases que posibiliten el ejercicio pleno de la ciudadanía. Para el efecto, la guía de buenas práctica indica

Cuando se habla de inclusión, exclusión la situación laboral de una persona es una cuestión central, el modelo de sociedad actual está basado en el empleo, no solo como fuente de ingresos, sino también como un mecanismo integrador y de realización personal. Esta función integradora viene determinada porque: Es la vía de acceso a bienes y recursos; es la vía de reconocimiento e identidad social y es el origen de una red de relaciones personales y sociales que condicionan su participación social. (2000: 6)

La obtención de un empleo requiere, el tiempo disponible, la aceptación de las condiciones en que se realizaran las labores, el salario, la jornada y otros beneficios que la propia legislación determina, es decir, el trato de igualdad no solo en las relaciones laborales, sino también económicas, lo que representa un verdadero desafío porque muchas ocasiones los trabajadores discapacitados devengan menos salario que las personas capaces y ello se manifiesta en diversas actividades ocupacionales.

Ventajas de promover el empleo de personas con discapacidad

Es importante que los empleadores conozcan las ventajas que aporta disponer de una plantilla diversificada de personal y que sean conscientes de que no todas las personas a las que entrevistan tienen las mismas necesidades. La guía de buenas prácticas para la inserción laboral de personas con discapacidad señala que: “Es esencial que a la hora de seleccionar el personal el empleador aplique criterios de igualdad y no discriminatorios.”(2010: 7)

Para aquellos demandantes de empleo que llevan bastante tiempo fuera del mercado laboral, o que no han trabajado nunca, es difícil adquirir experiencia; en este sentido, “es importante que las empresas permitan a las personas con discapacidad adquirir esa experiencia, dentro de su plantilla de trabajadores.”(Guía de buenas prácticas para la inserción laboral de personas con discapacidad, 2010: 7)

A continuación se presentan algunas ventajas para las empresas al contratar a personas con discapacidad en los puestos de trabajo: Tienen iniciativa personal, flexibilidad para adaptarse a puestos de trabajo diversos, su integración en la plantilla contribuye a superar prejuicios sociales y a que se normalice su presencia en el entorno laboral y

social, ya que aportan diversidad y nuevos valores a la cultura empresarial, contribuyendo con su trabajo a la riqueza y el mantenimiento del bienestar de toda la sociedad. Además, se refuerza el valor de equidad y justicia en la sociedad, se enriquece el ejercicio de la ciudadanía reforzando la democracia participativa, su apreciación por el trabajo no sólo como medio de ganarse la vida, sino como medio para superar una situación personal; así como, competencias y capacidades adquiridas a partir de las diferentes experiencias vitales: capacidad de buscar recursos, de administrar y organizar, de realizar tareas programadas de manera sistemática, de observación, escucha, comunicación verbal y no verbal.

El fortalecimiento de las relaciones laborales por parte del Estado y el sector patronal organizado, es necesario para el fortalecimiento de la economía nacional, tomando en consideración, que por mandato constitucional el trabajo es un derecho y una obligación social, en ese orden el Estado debe fortalecer mediante políticas públicas de generación de empleo sin ninguna discriminación o exclusión por consiguiente, en la medida que el Estado fomente el empleo, para la población en general también las personas con discapacidad física logran formar parte de la inclusión laboral y no como ocurre en la actualidad que forman parte de la exclusión laboral.

Normativa internacional en materia de inserción laboral para las personas con discapacidad

La Asamblea Legislativa de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo el 13 de diciembre del 2006. El propósito de la Convención es promover, proteger y asegurar el ejercicio pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Para efectos del presente documento se fundamentará el enfoque en 4 principios esenciales:

Igualdad de oportunidades: Supone garantizar la participación de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, con o sin discapacidad y el mercado laboral en condiciones de equidad, combatiendo la segregación y eliminando las diferencias en el ámbito de la formación y empleo.

No discriminación: Implica evitar cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad y género, que tenga el

propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

Participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad: Referido al derecho en igualdad de condiciones de todas las persona con discapacidad a vivir en la comunidad con opciones igualdad y equidad a las de las demás personas y a que se garantice su plena inclusión y participación en la comunidad de forma efectiva y plena.

Accesibilidad: Implica el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales

En el marco de los 50 artículos contenidos en la Convención, el artículo 27 es el concerniente al trabajo y al empleo, estableciendo lo siguiente:

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.

El Artículo 27 sobre el trabajo y empleo promoverá las oportunidades para que las personas con discapacidad puedan ganarse la vida y obtener un trabajo decente en el mercado laboral.

Los países de Centroamérica en los cuales tiene representación La Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física han ratificado la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y el Protocolo Facultativo, de la organización de naciones unidas, tanto Guatemala, Honduras, Nicaragua y El Salvador cuentan con un ente rector en materia de Discapacidad y con legislación específica del tema, normativas que comparten principios de igualdad y discriminación.

En todos los países se establece en sus respectivas Constituciones de la República el derecho al trabajo para toda la ciudadanía y en el caso de Guatemala se estipula en el Artículo 53 el derecho de las personas con discapacidad, mientras que El Salvador lo establece en Artículo 37 en el cual se hace referencia a la promoción del empleo para personas con discapacidad.

En el caso de Guatemala con la aprobación de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, con el decreto N° 135-96, se crea el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) y se designa como el responsable de velar por el cumplimiento de los derechos del sector en ese país.

En el Capítulo V relativo al área del trabajo de dicha ley se promueve el derecho a un trabajo adecuado, el principio de no discriminación, además se hace énfasis en la capacitación, el deber del Estado de asesorar a los empleadores para crear ambientes físicos y condiciones adecuadas para el desempeño del trabajo, estableciéndose los mismos deberes, derechos y prestaciones para toda la población y un salario equitativo y en el cual se define el rol que el Ministerio de Trabajo tendrá en ese proceso.

En 1997 bajo el acuerdo gubernamental 91-2007, se aprobó la Política Nacional de Discapacidad formulada por el CONADI cuyos fines se orientan a la creación de oportunidades de integración y participación de personas con discapacidad, incluyendo los derechos laborales.

La Organización Internacional de Trabajo viene trabajando desde hace muchos años por la promoción del trabajo decente para las personas

con discapacidad atendiendo a los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad. El principio de no discriminación cobra cada día mayor prominencia ya que las cuestiones relativas a la discapacidad se consideran cuestiones de derechos humanos. Los principales instrumentos de la Organización Internacional de Trabajo relativos al derecho de las personas con discapacidad a tener un trabajo digno y a la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad son: el Convenio número 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y su Recomendación número 168. El Convenio número 159 ha sido ratificado por 80 países (junio de 2008).

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por las Naciones Unidas en 2006, es un importante instrumento internacional que, junto con el Convenio número 159 de la Organización Internacional de Trabajo y otras iniciativas regionales y nacionales e internacionales, contribuirá a mejorar las condiciones de vida y la situación de las personas con discapacidad en todo el mundo, tanto en la actualidad como en los próximos años.

Legislación sobre discapacidad ratificada por Guatemala:

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999) Convención ratificada por Guatemala, mediante Decreto número 26-2001, del 17 de julio de 2001, que fue modificado por el Decreto número 42-2002 del 30 de mayo de 2002, con fecha de ratificación 8 de agosto del 2002, fecha de depósito el 28 de enero de 2003 –OEA. Entra en vigor a partir del 27 de febrero de 2003, publicado el 28 de febrero del año 2003.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) Ratificada por Guatemala, mediante Decreto del Congreso número 59-2008, del 29 de octubre de 2008, ratificado el 5 de diciembre de 2008, fecha de depósito 7 de abril de 2009-ONU. Entra en vigor a partir del 7 de mayo de 2009. Con fecha de publicación 18 de mayo de 2009

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 número 31-93 del

Congreso de la República, mismo por el cual fue aprobada la Recomendación número 168; la ratificación fue registrada en la Secretaria General de la OIT, en abril de 1994

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Organización de los Estados Americanos) Esta Convención fue aprobada por el Estado de Guatemala por el Decreto número 26-2001 de fecha 17 de julio de 2001, ratificada el ocho de agosto de 2002 y entro en vigor el 27 de febrero de 2003.

Los aspectos jurídicos, doctrinarios y de carácter social mencionados anteriormente, representan un extracto de los diversos puntos de vista, que han sido presentados a través de la historia y en tiempo reciente respecto a las personas con discapacidad y las limitaciones que se les presentan para la obtención de un empleo, principalmente en el campo laboral guatemalteco, pues al no existir el fomento y facilidad para el acceso de la obtención de un empleo las personas con discapacidad no tienen una respuesta pronta por parte del Estado, los patronos en general, en muy pocas ocasiones brindan la oportunidad de trabajar a personas discapacitadas principalmente si es de carácter físico, todo ello constituye un fenómeno que debe ser conocido, atendido y

fortalecido desde el Organismo Ejecutivo, con el propósito que las personas que por diversas causas presenten alguna discapacidad, también se les den las mismas oportunidades que a las persona capaces principalmente ,en materia laboral, pues los problemas que ellas presentan se manifiestan en el desempleo y en la pobreza lo que les hace buscar alguna actividad donde obtener algunos ingreso que les sirvan para la alimentación, medicamento y vestuario, pues la mayoría de ellos viven en condiciones precarias y en muchas oportunidades sin el respaldo de sus propias familia, por consiguiente es oportuno señalar que desde el gobierno central además de las autoridades municipales deben fortalecer los mecanismos de carácter social con el objeto de implementar los mecanismos que fueren necesarios para que dichas personas tengan por lo menos las oportunidades de desarrollo educativo, laboral y social, necesario para su subsistencia.

Conclusiones

El Código de Trabajo vigente en Guatemala, no contiene regulación específica respecto a las oportunidades de empleo para personas con discapacidad física, constituyendo una limitación para dichas personas que por diversas causas sean estas genéticas o accidentales han perdido más de un miembro principal o no principal de su cuerpo que no les ha permitido desarrollarse en la actividad productiva.

La inclusión de las personas con discapacidad para la contratación laboral debe especificarse que las empresas deben tener las instalaciones adecuadas para que dichas personas puedan ejecutar las labores sin limitación alguna.

Las personas con discapacidad física menores y mayores de edad de ambos sexos, han sido objeto de diversas manifestaciones discriminatorias principalmente, del sector patronal, que tiene como prejuicio social no darle oportunidad de trabajo a las mismas, considerando que son poco productivas para desempeñar o ejecutar labores.

A partir de la vigencia de la Constitución Política de la República de Guatemala, no ha existido en los gobiernos de turno ni en el actual, una política de empleo especialmente para las personas con discapacidad física tampoco se ha promovido por parte de dichas autoridades y el sector patronal la admisión de dichas personas para algunos puestos de trabajo constituyendo una falta de atención estatal a dicho fenómeno social.

Referencias

ANINI <http://www.ciudadanini.org/nosotros.html> (Recuperado: 28-06-2013)

De Villa, G. (2005). *Personas con discapacidad y condiciones de exclusión en Guatemala*. Guatemala: Oficina de Derechos humanos del Arzobispado de Guatemala.

Centro de Atención a Discapacitados del Ejército de Guatemala (CADEG). Guatemala: Procedimiento Administrativo Normal, PAN. PEVECOM, 1997.

Comité pro-ciegos y sordos de Guatemala, hospital Dr. Rodolfo Robles <http://www.prociegosysordos.org.gt/medica.html> (Recuperado: 28-06-2013)

FUNDABIEM (<https://www.teleton.com.gt/nuestra-meta/>) (Recuperado: 28-06-2013)

Martínez, A. y Soto, E. (2008). *Capacidad Intelectual*. España: Editorial Tecnographic.

Organización Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm#a2> (Recuperado: 28-06-2013)

Política nacional en discapacidad. (2006) Guatemala: Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad.

Propuesta Agenda en Discapacidad 2012-2016. Un esfuerzo unitario para construir un consenso nacional. (2011) Guatemala: Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad.

Personas con discapacidad y condiciones de exclusión en Guatemala. (2005.) Guatemala: Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala.

Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física. (2010). *Guía de buenas prácticas para la inserción laboral de personas con discapacidad.* Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Normativa:

Asamblea Nacional Constituyente. (1986). Constitución Política de la República de Guatemala.

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

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

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Con fecha 13 de diciembre del 2006