



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Régimen laboral para personas con discapacidad
en Guatemala y el derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Ruslan Daniel Quiej Domínguez

Guatemala, noviembre 2022

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Régimen laboral para personas con discapacidad
en Guatemala y el derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Ruslan Daniel Quiej Domínguez

Guatemala, noviembre 2022

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Ruslan Daniel Quiej Domínguez**, elaboró la presente tesis, titulada **Régimen laboral para personas con Discapacidad en Guatemala y el derecho comparado.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Cobán, A. V. 04 de mayo de 2022

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

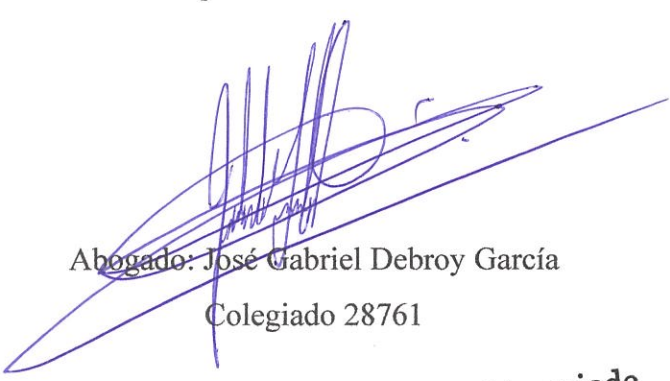
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante **Ruslan Daniel Quiej Domínguez, ID 000116335**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **“Régimen laboral para personas con discapacidad en Guatemala y el derecho comparado”**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Abogado: José Gabriel Debroy García
Colegiado 28761

Licenciado
José Gabriel Debroy García
Abogado y Notario

Guatemala, 15 de julio de 2022

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente.

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisor metodológico de la tesis del estudiante **Ruslan Daniel Quiej Domínguez**, ID **000116335**, titulada "**Régimen laboral para personas con discapacidad en Guatemala y el derecho comparado.**". Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituya un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Andrea Grizzel Ordóñez Ramírez
Licenciada
Andrea Grizzel Ordóñez Ramírez
Abogada y Notaria



Licenciado
LUIS ESTUARDO BONILLA GONZALEZ
Abogado y Notario
7av. Avenida 7-57
Mazatenango, Suchitepéquez
Cel. 41720859

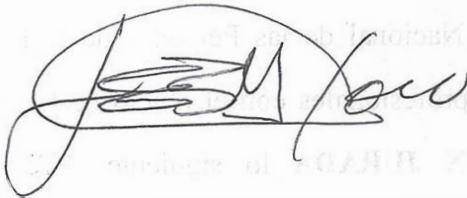
En el municipio de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez, el día veintiuno de septiembre del año dos mil veintidós, siendo las diez horas con treinta minutos, yo, **Luis Estuardo Bonilla González**, Notario, número de colegiado veinticinco mil cuatrocientos noventa y uno (25,491), me encuentro constituido en mi oficina profesional ubicada en séptima avenida siete guión cincuenta y siete, de esta ciudad, soy requerido por **Ruslan Daniel Quiej Domínguez**, de veintiocho años de edad, soltero, guatemalteco, Perito en Administración de Empresas, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) Dos mil seiscientos cincuenta, ochenta y cinco mil novecientos treinta y cuatro, un mil uno (2650 85934 1001), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERO:** El requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY**, y enterado por el infrascrito notario de las penas relativas al delito de perjurio, DECLARA ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDO:** Continúa declarando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **“Régimen laboral para personas con discapacidad en Guatemala y el derecho comparado”**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, quince minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond tamaño oficio, impresa en ambos lados, que firmo y sello, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie BF guion cero setecientos sesenta y



seis mil, ciento diecisiete (BF- 0766,117) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro ocho millones, ciento sesenta y nueve mil, ciento ocho (8169108). Leo íntegramente lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f) 

ANTE MÍ:



Licenciado
Luis Estuardo Bonilla González
ABOGADO Y NOTARIO



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **RUSLAN DANIEL QUIEJ DOMÍNGUEZ**
Título de la tesis: **RÉGIMEN LABORAL PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN GUATEMALA Y EL DERECHO COMPARADO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogado y Notario, el estudiante ya mencionado, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor Licenciado José Gabriel Debroy García de fecha 4 de mayo de 2022.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora Licenciada Andrea Grizzel Ordóñez Ramírez 15 de julio de 2022.

Cuarto: Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en el municipio de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez, el día 21 de septiembre de 2022 por el notario Luis Estuardo Bonilla González, que contiene declaración jurada del estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 23 de noviembre de 2022.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



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

DEDICATORIA

A Dios:

Por su gracia y misericordia para conmigo, por ser el dador de la sabiduría e inteligencia, y abrir las puertas necesarias para lograr este logro académico, a ÉL sea toda la honra y gloria.

A mi tío:

Edgar Roberto Domínguez Mota
Agradecido por el apoyo brindado al proyecto y ser base fundamental para el logro de este éxito académico.

A mi mamá:

Claudia Isela Domínguez Mota
Por el apoyo brindado todos estos años y por todos los consejos que me ha dado, este logro es fruto de tantos años de su esfuerzo y su trabajo.

A mi abuela:

Delfina Mota Coc

Por todo su cariño y apoyo brindado
todos estos años.

A mis hermanos:

Miguel Fernando Quijé Domínguez

Mayari Estefanía Quijé Domínguez

Con todo respeto y cariño se los dedico.

A mi Universidad

Panamericana

Por abrirme las puertas.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
La discapacidad en Guatemala y sus derechos en el ámbito Laboral	1
Régimen laboral para personas con discapacidad en los países de Argentina, Chile, Perú, Costa Rica	34
Comparación de la legislación vigente relativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Guatemala con la legislación vigente de los países de Argentina, Chile, Perú y Costa Rica	44
Conclusiones	56
Referencias	58

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema investigado la inclusión laboral de personas con discapacidad, este derecho es inherente a las personas y una obligación social, se rige conforme a los principios de justicia social, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, en el país existe un alto porcentaje de personas que padecen algún tipo de discapacidad física, intelectual, mental, a quienes se les ha vulnerado el derecho al trabajo por no existir una norma legal que proteja el derecho laboral de las personas con discapacidad, siendo un deber del Estado de Guatemala el velar por el desarrollo integral de la persona.

Se realizó análisis de la norma jurídica, doctrina y derecho comparado con países de Sudamérica y Centro América, se pudo asentar que existen países que cuentan con una legislación vigente que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad la cuales establecen cuotas de inclusión a instituciones del sector público y empresas del sector privado, también se pudo determinar que en Guatemala existe una iniciativa de ley que está pendiente de aprobación por parte del Congreso de la República, la cual va a garantizar que estas personas puedan optar a un empleo digno con igualdad de condiciones y de salario, se puntualizó sobre la importancia de que en Guatemala exista un régimen

laboral como tal para ellos, y que esté debidamente normado en las leyes del país, para ser considerado un Estado garante de los derechos de ellos, sin ningún tipo de exclusión.

Palabras clave

Discapacidad. Trabajo. Derecho. Personas. Inclusión.

Introducción

La presente tesis tendrá la necesidad de analizar el régimen laboral de personas con discapacidad en Guatemala, sobre todo la inclusión de estas personas en el ámbito laboral. Este es considerado un derecho de la persona y una obligación social, y el Estado debe garantizar este derecho a este tipo de personas, en virtud que son uno de los sectores sociales más vulnerables en Guatemala, a quienes muchas veces por sus limitaciones físicas o sensoriales se les ha negado el derecho al trabajo ya sea en el sector público o privado, al hacer una análisis de derecho comparado con la legislación de otros países, nos podemos dar cuenta que tienen regulada la inclusión laboral de personas con discapacidad, estableciendo cuotas de inclusión de carácter obligatorio para el sector público como sector privado, y, tienen establecido un régimen laboral para personas con discapacidad.

Los objetivos a los que se les buscara respuesta son los siguientes:
Objetivo general: Comparar la legislación vigente en Guatemala y en los países de Argentina, Chile, Perú y Costa Rica para establecer las características del régimen y entidades involucradas en cada país analizado. Objetivos específicos: Analizar los derechos laborales de las personas con discapacidad y los medios de protección que el Estado les brinda; Evaluar la legislación vigente en Guatemala para establecer las

políticas, instituciones involucradas y propuestas de ley para inclusión laboral de personas con discapacidad. Se utiliza el método deductivo y comparativo para realizar un procedimiento sistemático de contrastación de legislaciones diferentes a la guatemalteca, para obtener similitudes y diferencias, el método analítico para tomar en cuenta la definición de varios autores para fortalecer la presente investigación.

La importancia de la presente investigación, tiene como justificación realizar un análisis de derecho comparado, entre la legislación de Guatemala con otros países de América, para establecer similitudes entre los regímenes laborales de los países que se analizan, si bien es cierto que, Guatemala aún no cuenta con una norma vigente que regule el trabajo de personas con discapacidad, no obstante a esto, cuenta con una iniciativa de ley que está pendiente de aprobación por parte del Congreso de la República que va a regular la inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto como el sector público y el sector privado, estableciendo cuotas de inclusión laboral dependiendo el número de trabajadores.

El trabajo de investigación se compone de tres subtítulos, siendo los siguientes: El primero desarrollará la discapacidad en Guatemala y sus derechos en el ámbito laboral, define que es discapacidad, tipos de discapacidad, grados de discapacidad, términos discriminatorios,

protección a las personas con discapacidad, convenios ratificados por Guatemala, la iniciativa de ley 5529. El segundo, establecerá el régimen laboral para personas con discapacidad en los países de Argentina, Chile, Perú, Costa Rica. Y finalmente el tercero, abarcará la comparación de la legislación vigente relativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Guatemala con la legislación vigente de los países de Argentina, Chile, Perú y Costa Rica, se comparan las cuotas de inclusión laboral, instituciones que intervienen y las similitudes de las características de cada régimen.

La discapacidad en Guatemala y sus derechos en el ámbito laboral

Guatemala es un país con aproximadamente 17.974 millones de habitantes según la estimación realizada para el año dos mil veintidós, en el último censo realizado en el año dos mil dieciocho se estimó que el 10.38% de la población es decir aproximadamente 1.4 millones de habitantes de la República de Guatemala padecen alguna discapacidad (Instituto Nacional de Estadística de Guatemala, 2019, p. 25), se estima que el Estado de Guatemala no incluye de manera transversal a estos conglomerados sociales con discapacidad en sus políticas públicas, planes, programas, proyectos, entre otros, en los cuales son infrarrepresentados y vulnerados en sus derechos (II Encuesta Nacional de Discapacidad de Guatemala, 2016, p. 13).

Las personas con discapacidad son un grupo social muy vulnerable dentro de la sociedad guatemalteca, quienes muchas veces han sufrido discriminación por su condición física, mental o sensorial, en la actualidad diferentes organizaciones han luchado por defender los derechos de las personas con discapacidad, aunque si bien todas las personas gozan con derechos y obligaciones, en el caso de las personas con discapacidad estos son vulnerados, tal es el caso cuando nos referimos al trabajo, el cual le es vulnerado a muchas personas con algún

tipo de discapacidad, muchos países de América ya cuentan con una legislación vigente que regula la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

La igualdad laboral, debe ser respetadas para todas las personas sin importar su sexo, religión, preferencias, y sobre todo por condición física, las personas con discapacidad lamentablemente son un grupo muy vulnerable dentro de la esfera laboral, en Guatemala un gran porcentaje de personas con discapacidad no cuenta con un empleo digno, muchas veces por falta de empleos, otras veces por la exclusión que existe en el mundo laboral, las empresas pocas veces toman en cuenta a una persona con discapacidad que aspira a aplicar para una plaza de empleo, esto debido a que se presenta con algún problema físico, sensorial, es sabido que el trabajo es un derecho fundamental para el hombre que permite su desarrollo social, y sobre todo satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Concepto de discapacidad

La discapacidad es un conjunto de deficiencias que se presentan en una persona, siendo estas deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, que dificultan el actuar de las personas que la padecen en ciertas actividades de la vida diaria que para otras personas son comunes,

presentando así un obstáculo social para poder desarrollarse íntegramente como personas útiles dentro de una sociedad, o poder desarrollar ciertas actividades laborales que representan una dificultad mayor incluso en las personas comunes, la discapacidad no debe ser considerado una excusa a utilizar por parte de las instituciones públicas o privadas, para que no se les brinde una oportunidad laboral, o se le niegue la realización de ciertas actividades educativas, culturales, sociales o religiosas.

En la mayoría de los casos, las personas que padecen algún tipo de discapacidad la sufren a largo plazo, y representa para muchas personas un obstáculo en su desarrollo personal, social, cultural, educativo, perjudica su participación en actividades dentro de la sociedad, y perjudica también su interacción con otros miembros de la sociedad, incluso con algunos miembros de su familia, la discapacidad no solo se limita a los obstáculos que presentan las personas para desarrollar ciertas actividades, sino también a los obstáculos sociales que tienen que vivir día con día las personas con discapacidad, en cuanto a la discriminación que pueden sufrir por parte de ciertos miembros de la sociedad, lo que complica aún más su situación, debido a que tienen que aprender a vivir con todo tipo de discriminación, lo que muchas veces llega a afectar su desarrollo emocional.

De la definición anterior podemos extraer ciertos elementos, al respecto podemos decir de la discapacidad que es una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, que se puede presentar a una persona a largo plazo, al respecto en Guatemala la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad da una definición similar de discapacidad, mencionando los elementos de deficiencia física, mental o sensorial, incluyendo en su definición otros elementos como trastornos de talla o de peso, así mismo también afirma que estas deficiencias tienen que limitar a la persona que las padece en sus actividades diarias, actividades que otra persona puede desarrollar de forma normal.

Afirmando el concepto de discapacidad, debemos mencionar la siguiente definición “Una discapacidad se define como una limitación o deficiencia (causada por un defecto) en la capacidad de realizar una actividad de una manera o en la medida que se considera normal para un individuo” (Hernández Ríos, 2015, p. 49). Si bien es cierto, que una discapacidad representa cierta limitación a la persona que la padece, sin embargo, esto no significa que se deba de catalogar a una persona con discapacidad como una persona que no es útil para poder realizar un trabajo, ya que como veremos más adelante, la discapacidad se cataloga en grados, y cada grado conlleva un nivel de discapacidad y una limitación de acuerdo al grado, pero en la mayoría de casos las personas

sufren de alguna discapacidad leve la cual no le dificulta realizar actividades de la vida diaria o laborales.

En el Código Civil (Decreto Ley Numero 106), en el artículo 9 regula lo relativo a la declaración de interdicción, asentado como presupuesto para dicha declaratoria, en primer lugar se debe de tratar de personas mayores de edad, estas deben de adolecer de enfermedad mental, en segundo lugar esta enfermedad mental los debe de privar de discernimiento para que sean declarados en estado de interdicción, aquí encontramos lo relativo a la incapacidad mental, en consecuencia pueden ser declarados en estado de interdicción mediante el proceso respectivo, actuando este por medio de su representante legal, la diferencia con una persona con discapacidad física es que lo priva únicamente de movimiento, de desarrollar ciertas prácticas en el trabajo, deporte o actividades físicas, pero no lo priva de su capacidad legal para ejercer sus derechos y contraer obligaciones, y no debe actuar por medio de un representante legal.

Tipos de discapacidad

La discapacidad presenta una clasificación propia, diferentes autores dan una clasificación diferente, una persona puede presentar deficiencias según el órgano, parte del cuerpo o función, dependiendo la limitación

que pueda presentar, por ejemplo, una persona puede presentar dificultad para caminar porque perdió una de sus piernas en un accidente, otra persona puede presentar dificultad para mirar por un accidente del trabajo, entonces dependiendo la deficiencia que una persona con discapacidad presente, ese será el tipo de discapacidad que tenga, otras limitaciones que puede presentar una persona son para aprender, hablar, escuchar, por lo tanto vamos a tratar de analizar los tipos de discapacidad más comunes que pueden existir.

Entre los tipos de discapacidad que existen, se puede mencionar la física o motora, sensorial, intelectual, psíquica, auditiva, y visual, las que se mencionan con anterioridad, son de manera general, ya que diversos estudios contemplan los mismos tipos de discapacidad, estos tipos de discapacidad son el género, cada uno cuenta con una especie que algunos consideran deficiencias, pero en este tema se pretende analizar únicamente los tipos de discapacidad de manera genérica, para que se comprendan los elementos de cada uno y se logre diferenciar cual es el que padece cada una de las personas que sufren estas deficiencias o limitaciones, siendo los siguientes:

Discapacidad física o motora

Las personas con este tipo de discapacidad, son aquellas que presentan una disminución importante en la capacidad de movimiento de una o varias partes del cuerpo. Puede referirse a la disminución o incoordinación del movimiento, trastornos en el tono muscular o trastornos del equilibrio. Está relacionada con el cuerpo, miembros y órganos, en general. “La discapacidad física es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional” (Clasificación Internacional del Funcionamiento, 2001, p.5). “Se da cuando una persona tiene un estado físico que le impide de forma permanente e irreversible moverse con la plena funcionalidad de su sistema motriz” (Predif 2022, párr. 8).

Este tipo de discapacidad presenta dificultad a la persona para caminar, manipular objetos y coordinación de movimientos para realizar diferentes actividades, comprende las discapacidades en las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza, discapacidades en las extremidades superiores, al respecto de este tipo de discapacidad debemos de entender que también se incluye en esta “la pérdida total o parcial de uno o más dedos de las manos o pies, y excluye las discapacidades que tienen que ver con deformaciones del cuerpo y que no implican la carencia o

dificultad de movimiento” (Instituto Nacional de Estadísticas Geográfica e Informática, s.f., p.22).

Discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial, como la misma palabra lo indica, se refiere a los sentidos corporales del cuerpo, entonces la discapacidad sensorial debemos de entenderla como la pérdida de uno o varios sentidos, ya sea total o parcial, a corto o largo plazo, las deficiencias más comunes que podemos mencionar en este tipo de discapacidad son la ceguera y la sordera, pero también puede afectar otros sentidos, al respecto dice “se refiere a la pérdida total o parcial de uno de los sentidos, la discapacidad sensorial es una discapacidad de uno de los sentidos y por lo general se utiliza para referirse a la discapacidad visual o auditiva” (National Rehabilitation Information, s.f., párr. 1). Hay otros autores que afirman que cada deficiencia sensorial que presenta una persona, se pueden desprender otras independientes, otras las agrupan en una sola.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas Geográfica e Informática (s.f.):

Este tipo de discapacidad comprende las discapacidades para ver, oír y hablar, en cuanto a la discapacidad para ver afirma que una debilidad visual puede ser ocasionada, entre otros motivos, por una disminución severa de la agudeza visual, por la imposibilidad de percibir visión tridimensional, así como por trastornos en la visión de los colores que sólo permiten ver en blanco y negro, o por trastornos en la adaptación a la luz y en la percepción de tamaños y

formas”, excluye en este tipo de discapacidad el daltonismo por considerar que se refiere a un trastorno o ceguera en la visión de los colores, principalmente el rojo. (p. 13).

Con relación a la discapacidad para oír, el Instituto Nacional de Estadísticas Geográfica e Informática (s.f.):

Comprende la pérdida total de la audición en uno o en ambos oídos, o con la pérdida parcial pero intensa, grave o severa en uno o en ambos oídos, o los sordos totales, los sordos de un solo oído, así como las personas con debilidad auditiva (personas que sólo escuchan sonidos de alta intensidad); y en cuanto a la discapacidad para hablar se refiere a la pérdida total del habla, incluye discapacidades del habla como aglosia, falta de lengua, mudez, falta de cuerda vocales, entre otras. (p. 16).

Discapacidad intelectual

En la discapacidad intelectual encontramos entre las afecciones más comunes el autismo y el síndrome de Down, cada una cuenta con un grado diferente, hay personas que padecen síndrome de Down pero cada una desarrolla una capacidad muy limitada para desarrollar ciertas actividades, mientras la otra persona puede llegar a ser autosuficiente. En este tipo de discapacidad debemos tener en cuenta que las personas que la padecen tienden a tener complicaciones para aprender, entender y comunicarse, siendo esta discapacidad de carácter irreversible, pero hay personas con discapacidad intelectual que han podido desenvolverse en el ámbito social e incluso académico.

Es importante resaltar, que se ha podido observar a personas que sufren discapacidad intelectual como el síndrome de Down que ejercen profesiones o realizan ciertas actividades laborales de acuerdo a su capacidad, demostrando así que tener una discapacidad no es sinónimo de dejar de ser un miembro útil para la sociedad, sin embargo, otras personas sufren problemas para desarrollar ciertas actividades. Al respecto, se menciona que:

Esto incluye a las personas cuya inteligencia está por debajo del promedio en términos de su edad, educación y nivel sociocultural. Les resulta difícil realizar una o más actividades de la vida diaria, como bañarse, hablar en casa, estudiar y actuar en la escuela o caminar en público. Entre este tipo de discapacidad podemos mencionar la amnesia, acalculia, deficiencia mental, etc. (National Rehabilitation Information Center, s.f. párr. 1).

Discapacidad psíquica

“La discapacidad psíquica se manifiesta por alteraciones en el desarrollo intelectual o por enfermedad mental de la persona, que pueden interferir en sus relaciones con los demás y en su adaptación a diversas situaciones y en tornos” (Caser Foundation, s.f. párr. 1). Este tipo de discapacidad va más enfocada con el comportamiento del individuo en su adaptabilidad, y se asocia esta discapacidad con la depresión, esquizofrenia, bipolaridad, trastornos de pánico, trastorno esquizomorfo, síndrome orgánico, autismo y síndrome de Asperger, muchos autores también relacionan este tipo de discapacidad con el trastorno que presenta una persona en su comportamiento adaptivo.

La Organización Mundial de la Salud (s.f.) ““Lo que está directamente relacionado con el comportamiento de un individuo. Se dice que una persona tiene una discapacidad intelectual o psíquica cuando tiene un trastorno de conducta adaptativo.” (p. 1), así mismo afirman que este tipo de discapacidad se podría incluir en categoría otros ya que tienen que ver con enfermedades mentales. Validando la idea de la Organización Mundial de la Salud sobre incluir esta discapacidad en la discapacidad intelectual o mental, diversos autores han relacionado esta discapacidad con la discapacidad intelectual o mental, pero algunos otros autores la toman como un tipo de discapacidad diferente a la intelectual.

Grados de discapacidad

Los grados de discapacidad comprenden los parámetros que miden la dificultad en los que se encuentra una persona para poder valerse por sí misma, según lo dicta el Real Decreto 1971/1999, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, a propósito en Guatemala el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través del Departamento de Medicina Legal toman en cuenta la clasificación de los grados de discapacidad según lo dicta el Real Decreto 1971/1999, dicha norma legal señala cinco grados de discapacidad, mismos que para valorar se toman en cuenta diferentes

actividades diarias que toda persona normal puede desarrollar sin complicaciones, los grados de discapacidad son los siguientes:

- Grado 1: Discapacidad nula, la persona tiene una lesión, síntoma, signo o efecto, pero estos efectos son mínimos y no causan dificultad para realizar las actividades diarias.
- Grado 2: Discapacidad leve, la persona está lesionada, tiene síntomas, signos o consecuencias y parece tener alguna dificultad con las actividades diarias, pero es completamente utilizable.
- Grado 3: Discapacidad moderada, definida como una condición en la que una persona sufre una lesión, síntomas, signos o efectos que reducen significativamente o pierden la capacidad para realizar las tareas de la vida diaria pero la persona es autosuficiente en las actividades de cuidado personal.
- Grado 4: Discapacidad grave, La persona lesionada presenta síntomas, signos, efectos que limitan o pierden la capacidad para realizar las actividades de la vida diaria, lo que puede afectar algunas actividades de la vida diaria.
- Grado 5: Discapacidad gravísima, la persona que sufre daños, presenta síntomas, signos, efectos que limitan o pierden la capacidad para realizar las actividades de la vida diaria, lo que hace imposible que realicen actividades de la vida diaria.

Según Conceptos Jurídicos (s.f.), la declaración de los grados de discapacidad es una definición técnica utilizada por la Administración para valorar la posibilidad de la persona de desempeñar las AVD (actividades de la vida diaria), las Actividades de la Vida Diaria se dividen en cinco categorías que incluyen una serie de actividades como trasladarse, movilizarse, tener vida sexual, comer, utilizar medios de transporte, aseo personal entre otras.

Estas pueden ser:

- Autocuidado
- Comunicación
- Actividades físicas
- Actividades funcionales
- Control de sueño (párr. 7).

Es importante resaltar, que anteriormente se analizaban los grados de discapacidad conforme los parámetros del Real Decreto 1971/1999, mismo que fueron reformados mediante el Real Decreto 174/2011, posteriormente se hacía hincapié que estos grados se medían conforme a cinco categorías de actividades de la vida diaria, pero al respecto es importante señalar que también existen los porcentajes de discapacidad que se dividen en cinco clases, los cuales vamos a analizar de forma resumida. “Con todo ello podemos establecer la relación entre clase, grado y porcentaje de invalidez. De hecho, dada la coexistencia común de defectos de diferentes clases, el grado de invalidez de la combinación puede ser superior al de la patología individual.” (Conceptos Jurídicos, s.f., párr. 20). Los porcentajes son:

- Clase 1: cero por ciento de discapacidad, en esta clase existe incapacidad, pero no impide realizar actividades de la vida diaria.
- Clase 2: uno a veinticuatro por ciento de discapacidad, existe una discapacidad leve.
- Clase 3: veinticinco al cuarenta y nueve por ciento de discapacidad, existe una discapacidad moderada.
- Clase 4: cincuenta a setenta por ciento de discapacidad, es similar al grado cuatro de discapacidad, la persona tiene una discapacidad grave.
- Clase 5: setenta y cinco por ciento de discapacidad, la persona tiene una discapacidad muy grave.

Términos discriminatorios

La discriminación consiste en brindarle a una persona un trato desigual o darle un trato diferente del que se le daría a otra persona, atendiendo a motivos religiosos, preferencias sexuales, políticos, condición física o intelectual, hablar de términos discriminatorios hace referencia al mal hábito de ciertas personas de llamar de una forma denigrante a personas con ciertas características diferentes según la aceptación social, cuando hablamos de una persona con discapacidad debemos entender que no es sinónimo de una persona que no es capaz de hacer las cosas bien o que incluso puedan llegar a ser una carga para la familia o para la sociedad, las personas adultas con discapacidad a menudo sufren tratos denigrantes, cuando se les trata como a niños y se les denomina muchas veces niños especiales, o se utiliza de mala manera el término incapacitación o se les subestima para realizar ciertas actividades por su condición física.

Una persona con discapacidad, es una persona que puede lograr las cosas que se proponga, siempre y cuando se le den los instrumentos necesarios para poder cumplir sus objetivos, el problema radica en lo discriminatorio que puede llegar a ser la sociedad con una persona con discapacidad, las personas con discapacidad tienen todo el derecho a tener una vida digna, con las mismas oportunidades que cualquier miembro de la sociedad, el

problema radica desde la niñez, con la falta de educación que se brinda en el sistema educativo para enseñar a los niños que las personas con discapacidad no son diferentes a comparación de una persona que no sufre discapacidad, se deben implementar talleres mediante los cuales los niños y adolescentes aprendan a convivir con una persona con discapacidad, la forma correcta de dirigirse a ellos, para que en el futuro no se vea discriminación en contra de las personas con discapacidad.

Otras de las dificultades que viven las personas con discapacidad dentro de la sociedad, es la discriminación que pueden sufrir, muchas veces sin intención de una persona otras veces de forma dolosa, esta se refiere a los tratos que se le puede dar a una persona con discapacidad, es decir a la forma de referirse a la persona con discapacidad, a no saber usar los términos adecuados para hacer mención a ellos, por ejemplo en los niños con discapacidad, muchas personas les llaman niños especiales, incluso usan este termino con personas adultas, lo cual es denigrante, “Es habitual que se aluda a discapacitado, dándole un sentido total a lo que es solamente una condición de vida. Por lo que es necesario referir "persona con discapacidad", una terminología que permite cuidar la individualidad del sujeto” (Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, s.f., párr. 1).

Cómo se protege a las personas con discapacidad

El Estado de Guatemala se debe organizar para proteger a la persona y a la familia, y tiene como deber garantizarles a los habitantes de la república la vida, protegiendo la vida humana desde su concepción, el Estado para garantizar el desarrollo integral de las personas debe ser igualitario en derechos y oportunidades para todos los miembros de la sociedad, creando programas con un sentido inclusivo en igualdades de condiciones. Las personas con discapacidad, deben tener igualdad de derechos en todos los ámbitos de la vida, tener las oportunidades y condiciones necesarias para alcanzar sus sueños y lograr sus metas. El Estado de Guatemala debe proteger a las personas con discapacidad por medio de leyes que proporcionen los medios necesarios para que las personas con discapacidad gocen de los instrumentos necesarios.

Existen dos ámbitos de protección para las personas con discapacidad, en primer lugar, tenemos el ámbito internacional, en segundo lugar, ubicamos el ámbito nacional.

A. **Ámbito Internacional:** Todos los seres humanos son libres e iguales en derechos, ninguna persona tiene que ser limitada en sus derechos por ningún motivo, al respecto de las personas con discapacidad, debemos mencionar que existen deferentes organizaciones internacionales que buscan proteger sus derechos y buscan su inclusión dentro de la

sociedad, al respecto la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 1 afirma esta idea, ya que regula que todos los humanos son libres e iguales, incluso respeta este derecho inherente desde el nacimiento de la persona, en cuanto a la discriminación, también se ha tratado de erradicarla mundialmente, respetando derechos y libertades que han sido reconocidos en las leyes ordinarias o convenios internacionales, objetos que maneja también la Convención Americana sobre Derechos Humanos, las cuales también reconocen derechos de personas con discapacidad.

Los derechos de las personas con discapacidad, a nivel internacional se trata de proteger, tanto en el ámbito social como en el ámbito laboral, anteriormente hemos mencionado dos convenciones internacionales en fundamentales en materia de derechos humanos, que deben ser de aplicación obligatoria y forzosa por parte de los Estados que las han ratificado, Guatemala que es uno de los varios países que se han suscrito a estas convenciones, debe de buscar la manera de cumplir con lo que ha ratificado, ya que el propósito de forma general de ambas es que se aseguren el goce de los derechos de las personas y que los puedan ejercer en condiciones de igualdad, pero estas convenciones no son las únicas que buscan proteger los derechos humanos de las personas, existen otras que también analizaremos.

La discriminación es un tema que se vive en todas partes del mundo, muchas personas la sufren por diferentes razones, tal es el caso de las personas con discapacidad, que muchas veces son objeto de burla por su condición física o les deficiencias que puedan padecer, previendo esto la Organización de los Estados Americanos mediante reunión sostenida con los Estados miembros, aprobaron la “Convención Interamericana Para La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra Las Personas Con Discapacidad”, esto con el objeto de eliminar todas las formas de discriminación de la que son parte las personas con discapacidad, también otro objeto de dicha ley es velar por la integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

Al respecto sobre la discriminación de las personas con discapacidad, debemos mencionar la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, adoptado por Guatemala, el siete de junio de mil novecientos noventa y nueve, en el vigésimo noveno periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General, es un instrumento creado con la necesidad de eliminar la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones, contra las personas con discapacidad, prohibiendo todo tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad, cuyo objetivo es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

A lo largo de la historia, se han venido dando grandes progresos en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad, tal es el caso que en el ámbito laboral surgió una norma que promovía la inclusión laboral, en Reino Unido, en el año 1944, surgió una ley que permitió que las personas que habían participado en la guerra, y a consecuencia de esta, habían quedado heridos, se les diera un trato preferente en materia laboral, regulando cuotas de empleo, misma que más adelante se ampliaría a todas las personas con discapacidad, la discapacidad es un mal que ha venido durante la historia, en el año 1951 en Finlandia, otro acontecimiento histórico se da con la celebración de los primeros juegos paralímpicos por el año de 1960.

Un avance significativo en legislación laboral se da con la Ley de Rehabilitación de América, la cual garantizaba igualdad laboral para personas con discapacidad, prohibiendo todo tipo de discriminación de cualquiera de los servicios que recibieran ayuda federal, ampliando esta ley prohibiendo la discriminación en todo lugar. En 1980 la Organización de las Naciones Unidas crea un fondo voluntario sobre discapacidad, mediante la cual da concesión de subvenciones a las ONG, y crece la intención de los gobiernos de aumentar la conciencia sobre los derechos en materia de discapacidad y en 1984 el argentino Leandro Despouy fue designado como el primer defensor de los Derechos Humanos y Discapacidad en Estados Unidos.

El reconocimiento de los derechos humanos a las personas con discapacidad es un claro ejemplo de la buena voluntad que se tiene a nivel internacional para la inclusión de estos en la sociedad, en el año 2006 se presenta un acontecimiento importante para los derechos de las personas con discapacidad, en la 61^a. Asamblea General de las Naciones Unidas se promovió la Ley de Mejora a los Derechos de las Personas con Discapacidad, es importante que se siga protegiendo a las personas con discapacidad a nivel internacional, y que los países participen en la ratificación de instrumentos internacionales, y que promuevan dentro de sus legislaciones los instrumentos legales para favorecer a las personas con discapacidad, ya que son considerados un grupo vulnerables dentro de la sociedad.

B. **Ámbito Nacional:** Analizando el marco jurídico de Guatemala, es oportuno mencionar uno de los deberes del Estado, el cual se centra en velar por el desarrollo integral de las personas, partiendo de esta idea, en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 53, encontramos regulada la protección de las personas minusválidas, que debemos entender personas con discapacidad, es deber del Estado proteger los derechos de todos los habitantes, pero más importante aún es velar por los derechos y la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo los instrumentos jurídicos necesarios que promuevan la protección de todos los derechos de las personas con discapacidad, es

oportuno indicar que la protección de las personas con discapacidad inicia desde la norma suprema y se extiende a las normas ordinarias.

Dentro del marco jurídico de Guatemala, existe una ley denominada “Ley de Atención a las Personas con Discapacidad” que regula la atención de las personas con discapacidad que surge como necesidad para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos y puedan cumplir con sus obligaciones dentro de la sociedad, fue emitida por el Congreso de la República, bajo el decreto 135-96, también nace con la necesidad de cumplir con los convenios y tratados internacionales a los cuales Guatemala se ha suscrito, dicha ley engloba todos los derechos de las personas con discapacidad, así como reconoce el derecho al trabajo, pero no regula ninguna cuota de inclusión laboral, los objetivos de la presente ley son:

- Crear instancias jurídico políticas que ayuden a las personas con discapacidad a que tengan un desarrollo integral.
- Promover políticas y servicios que sirvan a las personas con discapacidad para que tengan una recuperación y se puedan reinsertar a la sociedad, respetando los derechos de las personas con discapacidad.
- Agrupar normas ordinarias y administrativas que normen la rehabilitación de las personas con discapacidad.
- Erradicar la discriminación hacía las personas con discapacidad, crear mejores condiciones de vida, y velar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos.

Derechos reconocidos en Guatemala para personas con Discapacidad

Guatemala es un Estado garante de los derechos de las personas con discapacidad, ha ratificado distintos tratados internacionales en materia de derechos de personas con discapacidad, observando el principio Pacta sunt Servanda el cual establece que todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido de buena fe, aunado a esto conforme a lo regulado en el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece la preeminencia que tienen los tratados internacionales en materia de derechos humanos, Guatemala debe obligarse a respetar los tratados a los cuales se ha suscrito, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ha sido ratificado por Guatemala, por ende es obligación del Estado cumplir con los derechos que se han estipulado para las personas con discapacidad, alguno de los derechos reconocidos en Guatemala para personas con discapacidad son los siguientes:

- Derecho a la no discriminación:

Las personas con discapacidad tienen derecho a recibir un trato igual que los demás, a no sufrir un trato diferente y perjudicial por su condición física, intelectual o sensorial que padezcan, debemos entender que hablar sobre discriminación no se limita solo a la forma verbal que muchas personas utilizan para referirse a las personas con discapacidad, si no también se extiende a todo ámbito de la vida, en toda actividad que puedan las personas con discapacidad realizar y no sean tomadas en cuenta por su limitación física o intelectual de acuerdo a sus condiciones, tal como lo encontramos en la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

- Derecho a la accesibilidad

Las personas con discapacidad tienen derecho a vivir de forma independiente, de hacerse valer por sí mismo, es por esto que el Estado debe de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás personas, en este derecho debemos comprender el acceso fácil de las personas con discapacidad en actividades físicas, transportes, tecnologías, acceso a la información, es decir la creación de ingresos especiales a instalaciones privadas o públicas, transporte, escuelas, o vías públicas, ejemplo hemos visto en muchos edificios de instituciones públicas o privadas con rampas de acceso, también debemos mencionar el uso de escritura braille o formatos de fácil lectura y comprensión, capacitación de personal para la atención de personas con discapacidad, ofrecer forma de asistencia humana o animal, entre otras formas de acceso.

- Derecho a la vida

Las personas con discapacidad al igual que todas las personas tienen derecho a la vida, el Estado de Guatemala debe garantizar el goce efectivo de este derecho con igualdad de condiciones para las personas con discapacidad. Según al artículo 3 “el estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona” (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985), el Estado de Guatemala debe actuar a futuro y garantizar desde la concepción de una persona el goce total de sus derechos sin importar que este nazca con alguna discapacidad de diferente tipo, y asegurar que estas personas se van a poder desarrollar libremente.

- Derecho al deporte y a la recreación

Las personas con discapacidad tienen derecho a realizar actividades deportivas y a la recreación en igualdad de condiciones, a elegir libremente el deporte que quieren practicar sin sufrir algún tipo de menoscabo, también tiene derecho a tener recreación en cualquier actividad que le plazca sin sufrir algún tipo de prohibición atendiendo a sus condiciones, al respecto en Guatemala a través del Ministerio de Cultura y Deportes en conjunto al Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad han realizado diferentes actividades deportivas para personas con discapacidad, tales como basquetbol, futbol, atletismo, entre otras, así como diferentes actividades recreativas, también cabe mencionar que hay olimpiadas especiales para personas con discapacidad en Guatemala.

- Derecho a la información en situaciones de emergencia

Las personas con discapacidad tienen derecho a la información en caso de emergencias, al igual que las demás personas, deben de existir mensajes claros y sencillos de fácil comprensión, a través de medios accesibles, creando formatos en los que puedan distribuir la información, por ejemplo en escritura braille o a través de lenguaje de señas por televisión, capacitando a personal que cubra emergencias para que puedan orientar, atender y brindar información a personas con discapacidad, un ejemplo claro es en esta pandemia covi-19 en la cual brindaban información a todas sin importar su condición física, y se crearon instrumentos necesarios para atender a las personas con discapacidad.

- Derecho al trabajo

Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo de acuerdo a sus condiciones físicas o intelectuales, según el artículo 101 “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social” (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985), reconociendo este derecho a través de la ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad la cual regula en su artículo 27 que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles, actualmente en el Congreso de la República se está conociendo la iniciativa de ley No. 5529 que va a regular el fomento, empleo y emprendimiento de personas con discapacidad.

- Derecho al igual reconocimiento ante la ley

Todas las personas con discapacidad tienen derecho a tener un trato igual ante la ley como cualquier persona normal, teniendo derecho a que se les reconozca su capacidad jurídica en igualdad de condiciones con los demás, respetando los derechos, seguridad y voluntad de las personas, siendo proporcionables y adaptables de acuerdo a la capacidad de la persona con discapacidad, toda persona con discapacidad tiene igual derecho que las demás a ser propietaria de bienes y a heredar los mismo, controlar su situación económica, poder solicitar préstamos bancarios o de cualquier otra naturaleza de crédito financiero, y sobre todo a disponer del uso, goce y disfrute de sus bienes sin que sea privado de forma arbitraria.

- Derecho a la educación

Al igual que el derecho al trabajo, el derecho a la educación es un derecho fundamental para la vida del hombre, tiene que existir una educación acorde a las personas con discapacidad, es decir, hay personas que tienen una discapacidad, mental o sensorial, no pueden llevar el mismo programa de estudios de una persona que no padezca una discapacidad, otra dificultad que presenta una persona con discapacidad para acceder a la educación, es la falta de establecimientos acordes a las necesidades de personas con discapacidad, y la falta de accesibilidad en los establecimientos, el Ministerio de Educación debe promover programas de estudio especializados para personas con discapacidad.

- Derecho al acceso al espacio físico y a medios de transporte

El derecho al acceso al espacio físico comprende que las construcciones nuevas o los edificios públicos, o los lugares de uso público como los parques, aceras, plazas entre otros lugares de propiedad pública deben contar con un fácil acceso a las personas con discapacidad cuando frecuenten estos lugares, así mismo los medios de transporte deben contar con fácil acceso a las personas con discapacidad que deseen utilizar este servicio, el cumplimiento de este derecho habla de una verdadera inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad, quienes muchas veces se ven imposibilitados de acceder a un espacio físico o medio de transporte, por no contar estos con los accesos especiales para las personas con discapacidad.

Convenios internacionales ratificados por Guatemala para proteger a personas con discapacidad

Guatemala a lo largo del tiempo ha ratificado una variedad de convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos, los cuales de conformidad con el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno cuando se trata en materia de derechos humanos, de conformidad con el principio *pacta sunt servanda* lo ratificado en los convenios obliga a los

Estados partes a su estricto cumplimiento, si bien es cierto, existen una variedad de convenios que regulan diferentes materias, pero en cuanto a lo relativo a convenios internacionales ratificados por Guatemala para la protección de las personas con discapacidad, vamos a analizar los siguientes:

- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad fue aprobada el treinta de septiembre del año dos mil ocho, por medio del decreto legislativo 58-2008, fue sancionado por el Presidente de la República y fue publicado en el Diario Oficial el cuatro de noviembre del año dos mil ocho, esta convención es el primer tratado que ha impulsado las Naciones Unidas con el objeto de proteger y reforzar los derechos e igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad en el mundo, también busca una respuesta a la situación que viven las personas con discapacidad ya que son víctimas de discriminación, el artículo uno de la presente ley, manifiesta que propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y las condiciones de igualdad de las personas con discapacidad.

- C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

Creado con la necesidad de adoptar normas internacionales que permitan la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad, ratificado por Guatemala el cinco de abril de mil novecientos noventa y cuatro, la finalidad es que la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida 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, así como que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo, basándose en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

- Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad

Suscrita por Guatemala y ratificada en el año dos mil uno, esta Convención surge con la necesidad de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que sufren las personas con discapacidad, actualmente las personas con discapacidad sufren todo tipo de distinción y exclusión, surgió con la necesidad que los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos se comprometan a erradicar la discriminación dentro de su jurisdicción territorial, y desarrolle políticas que atiendan las necesidades de las personas con discapacidad, y sobre todo que puedan gozar y ejercer los derechos y las libertades fundamentales.

Derecho de personas con discapacidad en materia laboral

Las personas con discapacidad, tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, deben de gozar con el derecho de elegir libremente un trabajo para poder ganarse un salario igual que los demás por el mismo trabajo realizado, el derecho al trabajo es un derecho inherente al hombre, y se debe basar en la justicia social, el Estado de Guatemala debe crear programas para incentivar a las instituciones tanto privadas como públicas para que adopten un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad, así como brindar capacitaciones técnicas y doctrinarias de forma gratuita a personas con discapacidad para que puedan generar conocimientos y tengan las aptitudes necesarias para poder desempeñar un puesto laboral, que les permita llevar una vida digna con iguales condiciones que los demás.

El derecho al trabajo está regulado tanto en nuestra legislación nacional, así como en tratados y convenios internacionales, la Declaración Universal de Derechos Humanos, regula en el artículo 23 que las personas tienen derecho a trabajar, así como también que es un derecho la libre elección del mismo, y que todas las personas tienen que tener condiciones equitativas de trabajo, las personas con discapacidad tienen derecho a elegir libremente un trabajo que se ajuste a sus necesidades, la Constitución Política de la República de Guatemala también reconoce el derecho al trabajo, catalogándolo como una obligación social, también la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad regula que es deber del Estado garantizar la creación de fuentes de trabajo.

El derecho del trabajo es un derecho que no se debe ver limitado o denegado a las personas con discapacidad, Guatemala debe aplicar los instrumentos adoptados en las diferentes convenciones con el ánimo de garantizar a este grupo social una vida digna y sin discriminación. Al respecto, se menciona que:

Los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato de todos los seres humanos, como afirma la Declaración y Programa de Acción de Viena. Esta es la esencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que empieza diciendo Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana (O'Reilly, 2007, p. 3).

En Guatemala existe una gran tasa de desempleo para personas con discapacidad, muchas personas con discapacidad están desempleadas, otras se dedican a un trabajo formal, otros trabajan para el estado y otras personas trabajan para el sector privado, pero la mayoría de personas con discapacidad no cuentan con una fuente de ingresos, es importante que en Guatemala se estimule la contratación de personas con discapacidad, así como, se promueva también el emprendimiento de las personas con discapacidad, y se fortalezcan programas de capacitación para personas con discapacidad, para que se puedan desenvolver en cualquier área de trabajo, y puedan alcanzar el desarrollo integral como personas.

Políticas para fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el área laboral

La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral es un tema muy importante dentro de la sociedad, que cada vez cobra más auge dentro de la misma, la inclusión de las personas con discapacidad cobra cada día más auge dentro del campo laboral, diversas organizaciones promueven y crean diferentes tipos de proyectos en los que promueven que personas con discapacidad puedan ser contratadas por diferentes empresas que operan en el territorio nacional, por su parte el Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social promueve diferentes programas los cuales permiten que más

personas con discapacidad se puedan incorporar al ámbito laboral, y puedan gozar plenamente un derecho inherente al hombre, que le pueda permitir desarrollarse dignamente dentro de la sociedad.

Las políticas para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en Guatemala, se vuelven un tema muy importante a tratar, la finalidad de esta es promover que las personas con discapacidad pueden ser muy útiles como cualquier otra persona al momento de desarrollar un trabajo, ya sea laborando bajo la dirección inmediata de un patrón o trabajando a cuenta propia, las políticas para fomentar la inclusión deben ir más allá, no se deben limitar solo a la contratación de una persona con discapacidad dentro de una empresa, sino que también debe comprender el emprendimiento de estas personas para incursionar a cuenta propia, creando programas que faciliten el acceso a recursos económicos y materiales para las personas que deseen emprender un negocio, que incluso puedan convertirse en fuente de empleo para otras personas.

En Guatemala existe la Política Nacional de Empleo Digno (PNED) 2017-2032, que es un programa que establece las estrategias y acciones conducentes para ampliar las tasas de empleo en dentro del país, basándose en principios tales como los derechos humanos a través del cual incorpora la equidad y los derechos humanos como elementos en su formulación, el trabajo decente mediante el cual busca que las personas

tengan ingresos dignos, trabajos decentes, y acceso al seguro social para las familias, en esta política se puede observar el principio de inclusión, que vela que todas las personas sin importar sus necesidades particulares, puedan procurar igualdad de empleo tanto a jóvenes, mujeres, indígenas, migrantes y personas con discapacidad, así mismo busca que todas las personas tengan libertad para escoger un empleo que se ajuste a sus capacidades.

Es deber del Ministerio de Trabajo promover la inclusión laboral para personas con discapacidad, así como programas de capacitación para personas con discapacidad, así como supervisar que las personas con discapacidad que se encuentran laborando no se le vulneren sus derechos laborales, actualmente este Ministerio maneja programas de pasantías, que le permiten a las personas con discapacidad tener un contacto directo con el área laboral, esto también permite demostrar, que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar al mundo laboral, y que tienen las capacidades necesarias para poder desarrollar cualquier trabajo que se les encomiende.

El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, que es una institución encargada de brindar apoyo a las personas con discapacidad, también por medio de programas buscan implementar y concientizar a las empresas e instituciones para que se proponga incluir a

personas con discapacidad en el área laboral, así como de capacitaciones brindado a personas con discapacidad para que se puedan desarrollar en el ámbito laboral y social, así como de impulsar políticas que permitan la inclusión de las personas con discapacidad, y que permitan a estas personas a desarrollarse libremente en el área que este conforme a sus actitudes, y que tengan un salario digno que este equiparado al de los demás que practiquen la misma actividad laboral.

Iniciativa de ley de ley número 5529

La iniciativa de ley número 5529 denominada “Ley para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad”, se encuentra pendiente de aprobación por parte del Congreso de la República de Guatemala, esta iniciativa de ley tiene como objeto estructurar políticas que permitan fomentar la inclusión laboral en entidades del sector público o privado que operan en el país, así como formar a las personas para el trabajo, empleo y emprendimiento de las personas con discapacidad, de conformidad con el artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, por lo tanto de conformidad con el artículo dos del mismo cuerpo legal es deber del Estado velar por el desarrollo integral de las persona, por lo que deben de

asistir de un instrumento legal que garantice el goce al derecho del trabajo de las personas con discapacidad.

Resulta imperioso que en la legislación guatemalteca se cuente con un cuerpo legal que regule y promueva la inclusión laboral de personas con discapacidad en entidades públicas y del sector privado, y que brinde garantías y seguridades a las personas con discapacidad que presten sus servicios a una entidad, siendo de urgencia que el Congreso de la República apruebe dicha iniciativa de ley con el fin de cumplir también con lo pactado en convenios internacionales, esto con el objetivo que en Guatemala se pueda hablar de un régimen laboral para personas con discapacidad, porque no se afirma que el Estado no reconozca el derecho al trabajo para personas con discapacidad, pero si se puede afirmar que hay un largo camino que recorrer para regular y promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La iniciativa de ley de ley número 5529 denominada Ley para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad, contaba con veinticuatro artículos, pero la Comisión de Asuntos Sobre Discapacidad del Congreso de la República de Guatemala, ha propuesto modificaciones a dicha iniciativa de ley, reduciéndola a veintitrés artículos, la cual queda conformada de tres capítulos, el capítulo uno que está compuesto del artículo uno al once, y regulan lo relativo al objeto,

definiciones, actos de discriminación, ente rector, presupuesto; capítulos del artículo doce al catorce, y regula lo relativo a la inclusión laboral y fomento al empleo de personas con discapacidad del sector público, entre ella la cuota de inclusión laboral, el capítulo tres del artículo quince al artículo veintitrés y regula la inclusión laboral y fomento al empleo de personas con discapacidad del sector privado.

Régimen laboral para personas con discapacidad en los países de Argentina, Chile, Perú, Costa Rica

El derecho al trabajo en Guatemala se organiza de conformidad con principios de justicia social, siendo tutelar para el trabajador, de acuerdo a las leyes ordinarias del país, es importante resaltar que dentro de la normativa interna no se ha desarrollado un régimen laboral para personas con discapacidad, es decir, no hay ley vigente que regule esta materia, a diferencia de los países objeto de comparación, dentro del marco jurídico de cada uno, se regulan de diferente forma atendiendo a la normativa vigente de los mismos, para lo cual analizaremos cada uno, con el fin de analizar las similitudes y diferencias que pudieran existir entre ellos, desde el punto de vista de los derechos laborales de las personas con discapacidad,

Régimen laboral para personas con discapacidad en Argentina

Argentina es un Estado miembro de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como el protocolo facultativo de esta convención, al reconocer esta Convención, reconoce también el derecho laboral de las personas con discapacidad, en base al principio *pacta sunt servanda*, es obligación del Estado de Argentina darle una alta prioridad a la inclusión laboral de personas con discapacidad, resulta favorable decir que Argentina cuenta con una ley específica que regula la inclusión de personas con discapacidad, sin embargo, esta ley solo regula la inclusión de personas con discapacidad en las entidades públicas del Estado y en las empresas privadas concesionarias del Estado, pero es un gran avance para fortalecer el régimen laboral de personas con discapacidad en Argentina.

Como se mencionó con anterioridad, Argentina cuenta con una ley específica que regula la inclusión laboral para personas con discapacidad, así también cuenta con otras leyes que regulan derechos de personas discapacitadas, por hacer mención de la Ley No. 22.431 que se denomina “De protección integral para los discapacitados”, la cual promueve atención médica, educación y seguridad social, lo cual es beneficioso porque las personas con discapacidad necesitan diferentes tipos de atención, con relación al sistema laboral de Argentina Ley No.

22.431 la cual fue modificada por la Ley No. 25.689 regula la inclusión de personas con discapacidad en las instituciones del Estado y en las entidades privadas que presten servicios al Estado.

Ley N^a 24.901 “Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral de las Personas con Discapacidad”, ofrece atención integral para todas las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades. Las obras sociales tendrán a su cargo de manera obligatoria la cobertura total de las prestaciones básicas que necesiten las personas con discapacidad. Aquellas personas con discapacidades que no estén incluidas dentro del sistema de las obras sociales, estarán cubiertas por el Estado. Decreto N^o 1.193/98 “De la Ley Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a Favor de las Personas con Discapacidad”, aprueba la Reglamentación de la Ley N^o 24.901 que instituye un sistema de prestaciones básicas de atención integral en favor de las personas con discapacidad.

Ley N^a 24.308 “Concesión de Pequeños Comercios para Personas con Discapacidad”, el Estado nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a otorgar en concesión a

personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa. Ley N° 26.816 (Régimen Federal de Empleo Protegido”, promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilita la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los organismos responsables para generar condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad.

En la accesibilidad a las plataformas virtuales o a la información en las páginas web, Argentina a promulgado una de las primeras legislaciones sobre el acceso web para las personas con discapacidad, la Ley No. 26.653 que fuera aprobada en noviembre del año dos mil diez, con el propósito de reconocer que las personas con discapacidad tienen necesidad que se les facilite el acceso a contenidos de las páginas web, esto con el objeto que se les garantice una igualdad real de oportunidades y buen trato en la sociedad, que sin duda alguna constituye un avance importante en la búsqueda de una vida digna para las personas con discapacidad, y sobre todo también pueden tener acceso a programas educativos que puedan fortalecer sus conocimientos en un campo en específico en el que se quieran desarrollar de manera profesional.

Régimen laboral para personas con discapacidad en Chile

Chile reconoce el derecho al trabajo para todas las personas sin distinción alguna, de acuerdo con el artículo 19 numeral 16, de la Constitución Política de la República de Chile, (1980), toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Se debe tener en cuenta que en cuanto a la norma que se menciona, al respecto de referirse sobre capacidad o idoneidad personal, no aplica en cuanto a una discapacidad física, sino a la falta de aptitudes y conocimientos de la persona para ocupar un puesto de trabajo.

En el régimen laboral para personas con discapacidad en Chile, cuentan con una ley específica que regula esta materia, la ley conocida como Ley de Inclusión Laboral, entró en vigencia el 1 de abril de 2018 para las empresas públicas y privadas, y organismos del Estado con 200 o más trabajadores, regula que empresas públicas y privadas tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad, normando cuotas de inclusión específicas para la contratación de personas con discapacidad, además del derecho al trabajo también trae aparejados otros derechos para las personas con discapacidad, como lo son la dignidad de las

personas que tengan discapacidad intelectual, prohíbe discriminación salarial, elimina la discriminación a las personas con discapacidad, así como regula los procesos de contratación del Estado para personas con discapacidad.

Régimen laboral para personas con discapacidad en Perú

En el régimen laboral de Perú, dentro de su marco jurídico, se encuentra la Ley No. 29973 denominada “Ley General de la Persona con Discapacidad”, su objetivo es normar lo relativo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tiene cuotas de inclusión específicas, las cuales son de carácter obligatorio para las instituciones del sector público, así como para empresas del sector privado, lamentablemente en Perú muchas empresas no contratan personas con discapacidad, así como las instituciones públicas, así que esta ley surge de esa necesidad de velar por la contratación de personas con discapacidad, lo cual les va a permitir a las personas con discapacidad de este país, poder alcanzar un desarrollo integral y poder satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Perú tiene aproximadamente un poco más de un millón y medio de personas con discapacidad, de las cuales muchas de ellas no cuentan con una fuente de ingreso, otras se dedican a una actividad informal y otras personas con discapacidad se dedican a trabajos informales a cambio de

un salario menor al mínimo, Perú cuenta con una amplia legislación que protege los derechos de las personas con discapacidad, las que vamos a analizar de forma detallada, para poder comprender como se regula el régimen laboral de personas con discapacidad, el marco jurídico de Perú en materia laboral es muy amplio, y siendo que el propósito de esta investigación es analizar las legislaciones de otros países, vamos a analizar de forma detallada estas leyes que promueven los derechos de las personas con discapacidad.

Entre las leyes que se analizan, tenemos la Ley No. 23285 denominada Ley de Trabajo para Personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales, el objeto de esta ley es regular una bonificación contable, que queda establecida en un cincuenta por ciento sobre el monto mínimo de la mano de obra de las personas con discapacidad, bonificación que tienen que dar las instituciones del Estado y las empresas del sector público, así mismo regula que las personas con discapacidad deben contar con un certificado de discapacidad, el cual es extendido por instituciones autorizadas por el Estado, así como también regula que las personas con discapacidad que desempeñen un empleo deben de recibir todas las prestaciones laborales.

La Ley N° 24067, relativa a la promoción, prevención, rehabilitación y prestación de servicios a las personas con discapacidad, para el logro de la inclusión social, publicada en El Peruano el 12 de enero de 1985 y aprobada el 8 de enero de 1985, regula el sistema de prestaciones y servicios de salud para el trabajo educativo y el progreso social. Ley N° 27050, Ley General de las Personas con Discapacidad, publicada en diarios peruanos el 6 de junio de 1999, aprobada el 18 de diciembre de 1998, derogada por la Ley N° 29973, que define el alcance del desarrollo y la integración social, económica y cultural, derechos y funciones del Estado y la familia, Creación del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS), estableciendo disposiciones contra la discriminación de las personas con discapacidad.

Es importante analizar todo lo que va relacionado a la vida y protección de los derechos de las personas con discapacidad, que se encuentran en Perú, la Ley No. 29973 tiene como finalidad proteger los derechos de las personas con discapacidad, permitiendo que las personas con discapacidad tengan un buen desarrollo, y puedan ser incluidos en las actividades de índole política, así como en lo económico, social, cultural y tecnológico, reconociendo los derechos de las personas con discapacidad, pero sobre todo, más importante permitiendo que puedan gozar y ejercer derechos fundamentales para las personas con

discapacidad, demostrando una inclusión en todos los ámbitos de la vida para las personas con discapacidad.

Régimen laboral para personas con discapacidad en Costa Rica

La Constitución Política de Costa Rica, en el artículo 56, reconoce el trabajo como un derecho del individuo, al igual que la Constitución Política de Guatemala, también lo catalogan como una obligación social, en el mismo artículo del cuerpo legal mencionado, recae la obligación en el Estado para que procure que sus habitantes tengan una ocupación remunerada, prohíbe la desigualdad laboral, al analizar esta norma, nos infiere que todos los habitantes de Costa Rica tienen derecho al trabajo, incluso las personas con discapacidad, en su marco jurídico cuentan con una ley específica que regula la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo así un régimen laboral igualitario, que incluye a todas las personas sin ninguna distinción.

Costa Rica también forma parte de los Estados que han ratificado diferentes Convenios Internacionales en materia de derechos de personas con discapacidad, tal es el caso de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las personas con discapacidad, lo cual obliga al

Estado de Costa Rica a cumplir con lo pactado en estas convenciones, que son muy importantes en materia de derechos humanos, que van orientadas a velar por los derechos de personas con discapacidad y que tengan un goce y ejercicio de sus derechos sin limitación alguna.

La ley No. 7600 regula el régimen laboral de personas con discapacidad, promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones del sector público, regulando cuotas específicas de contratación, esta ley se denomina “Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”, es importante señalar que Costa Rica cuenta también con la Ley 8661 que regula la contratación de personas en el sector público, más no así en el sector privado, pero se convierte en un gran avance en el régimen laboral de personas con discapacidad, promoviendo así una inclusión laboral para personas con discapacidad, la ley No. 7600 también prohíbe la discriminación hacia las personas con discapacidad.

Existen normativas para la adecuada regulación del derecho al trabajo de todos los seres humanos, incluyendo a todos aquellos sujetos que presenten alguna discapacidad, ya sea física, mental, cognitiva o de cualquier otra índole. Además, se evidencia la gran necesidad de reeducar a la población en general sobre el tema de los derechos laborales de las personas con discapacidad, ya que existen muchos

prejuicios y un desconocimiento al respecto sobre este tópico. Por lo tanto, surge la siguiente interrogante, para qué sirve tanta legislación al respecto, si es el mismo Estado quien está fallando en fomentar la apertura de oportunidades igualitarias para todos(as) y consecuentemente, se discapacitaba sociedad inclusiva.

Comparación de la legislación vigente relativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Guatemala con la legislación vigente de los países de Argentina, Chile, Perú y Costa Rica

Se va a analizar la ley vigente en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad de los países que son objeto de comparación, para poder determinar las similitudes y diferencias en la normativa de cada uno de ellos, para lo cual se analizara de forma individual el marco jurídico de los mismos, partiendo desde la norma específica que regula la inclusión laboral como tal, resaltando los aspectos más importantes de dichas leyes, así como se analizara la legislación interna de Guatemala con relación al trabajo de las personas con discapacidad, para tener una comprensión importante de esta materia con relación a la regulación de otras legislaciones, siendo esto último uno de los objetivos de la investigación.

Comparación de similitudes entre las cuotas de inclusión laboral de personas con discapacidad, en la legislación de Argentina, Chile, Perú, Costa Rica y Guatemala

Con relación a Argentina cuenta con la Ley 22.431 de Protección Integral para los Discapacitados, integrada con 29 artículos, los cuales regulan la protección integral de los discapacitados y su reforma mediante la Ley 25.689 la cual fue sancionada el veintiocho de noviembre del dos mil dos y promulgada de hecho el dos de enero del dos mil tres, cuyo objetivo fue modificar el artículo ocho de la Ley 22.431, dicha ley estipula la cuota mínima de inclusión de personas con discapacidad, regulando que el Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas concesionarias de servicios públicos están obligados a contratar no menos al cuatro por ciento de la totalidad del personal.

En el caso de Chile, la Ley No 20422 que fue reformada por la Ley No. 21015 promulgada el veintinueve de mayo del dos mil diecisiete y publicada el quince de junio del dos mil diecisiete “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”, que regula en su artículo uno la modificación del artículo cuarenta y cinco de la Ley No. 20422, esta ley estipula cuotas de inclusión en las instituciones del

Estado que cuenten con cien o más funcionarios o trabajadores deben contar al menos con el uno por ciento de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o signatarias de una pensión por invalidez, también regula esta ley que las fuerzas armadas o fuerzas de orden y seguridad pública entre otras, deben considerar solo personal civil, al respecto con otras instituciones que funcionan en Chile, esta ley regula que son ellas las encargadas de normar la inclusión de personas con discapacidad.

En alusión a Perú, la Ley No. 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”, adoptada el trece de diciembre del año dos mil doce y publicada en el diario peruano el veinticuatro de diciembre del dos mil doce, en el artículo cuarenta y cinco de dicha ley regula que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones y en igualdad de oportunidades, y de remuneración por trabajo de igual valor, en el artículo cuarenta y nueve del mismo cuerpo legal en el párrafo uno regula que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al cinco por ciento de la totalidad de su personal, y los empleadores privados que tengan más del cincuenta trabajadores deben contratar una proporción no inferior al tres por ciento.

En lo que respecta a Costa Rica, la Ley N° 7600 “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la cual tiene como objetivo servir de herramienta a las personas con discapacidad, para lograr su máximo desarrollo, para la plena participación en la sociedad, así como para ejercer los derechos y deberes previstos en la Ley No. 8862, publicado en La Gaceta N° 219 del 11 de noviembre de 2010, regula lo relacionado con la inclusión de personas con discapacidad en el sector público, que establece que las autoridades estatales deben emplear el cinco por ciento de las personas con discapacidad, y Costa Rica solo especifica lo que implica la inclusión de personas con discapacidad, en el sector público, pero no regula lo relativo a la inclusión de personas con discapacidad en el sector privado.

Con relación a Guatemala, si bien es cierto en el marco jurídico legal no se cuenta con una ley vigente que regule los derechos laborales de personas con discapacidad y la inclusión de los mismos, se cuenta con un iniciativa de ley que está conociendo el Congreso de la República de Guatemala, siendo la iniciativa de ley de ley número 5529 denominada “Ley para el fomento de trabajo, empelo y emprendimiento para personas con discapacidad”, una interesante iniciativa de ley, las entidades del sector publico están obligadas a incluir un dos por ciento como mínimo, si tienen cincuenta empleados, si la institución tiene más de cincuenta empleados un tres por ciento y si tiene más de mil

empleados un cinco por ciento, en el sector privado un dos por ciento si la empresa tiene más de cincuenta y un empleados, un tres por ciento si la empresa tiene más de quinientos empleados y el cinco por ciento si tiene más de mil empleados.

Cuadro de Comparaciones

País	Sector Público/Privado	Porcentaje
Argentina	Ambos (Empresas privadas concesionarias de servicios públicos).	4%
Chile	Ambos	1%
Perú	Ambos	5% Público 3% Privado
Costa Rica	Público	5%
Guatemala	Público y Privado (En iniciativa de ley de Ley).	

Comparación de las diferencias entre las características del régimen de inclusión laboral de personas con discapacidad en la regulación de Argentina, Chile, Perú, Costa Rica y Guatemala

Comparando los diferentes regímenes laborales de los países objeto de comparación, podemos afirmar que en cada legislación de los países comparados existe una ley específica que rige el régimen laboral de personas con discapacidad, a diferencia de Guatemala que no cuenta con una ley específica que regule esta materia, si bien es cierto, hay una iniciativa de ley que aún se encuentra pendiente de aprobación, pero no se puede hablar de un régimen laboral como tal, haciendo una comparación de similitudes podemos decir que Argentina con la Ley 22.431 ha sufrido reformas por medio de la Ley 25.689, al igual que en Chile la Ley 20422 ha sufrido reformas por medio de la Ley 21015, al respecto de las reformas, es importante porque se fortalecen los regímenes laborales de cada país.

En Argentina, la Ley No. 22.431 no solo regula el derecho al trabajo para las personas con discapacidad, sino que también busca crear un sistema de protección integral para las personas con discapacidad, garantizándoles programas para que tengan acceso a la salud, la educación y la seguridad social. En Chile mediante la Ley No. 20422 tiene como objetivo garantizar para las personas con discapacidad el

derecho a la igualdad de oportunidades, así como procura la reinserción de las personas con discapacidad a la sociedad, en Costa Rica la Ley 7600 tiene diferentes objetivos servir como instrumento a las personas con discapacidad, garantizar la igualdad, eliminar la discriminación, en Perú la Ley No. 29973 maneja como finalidad establecer un marco legal para la promueva condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad.

En lo que respecta a Guatemala, no existe una ley específica que regule esta materia, pero cuenta con una iniciativa de ley No. 5529, la cual se denominaría como “Ley para el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad”, esta iniciativa se encuentra pendiente de aprobación, la cual tendrá como objetivos la inclusión de personas con discapacidad en organismos del sector público, así como del sector privado, resulta imperante que en Guatemala exista una ley que regule el régimen laboral de las personas con discapacidad, esto no quiere decir que las personas con discapacidad que laboren no cuenten con derechos, ya que podemos mencionar la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo que regula las prestaciones mínimas en materia laboral.

Una de las diferencias que existe entre las características de los regímenes laborales que se analizan, es en cuanto a las cuotas de inclusión de personas con discapacidad, en Argentina se ha regulado que tanto las instituciones públicas como las del sector privado que sean empresas privadas concesionarias de servicios público están obligados a contratar a personas con discapacidad, en Chile también está regulado en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad tanto en las instituciones públicas como las del sector privado están obligadas a contratar a personas con discapacidad, en Perú de igual forma las instituciones públicas y las del sector privado deben contratar a personas con discapacidad, en Guatemala de conformidad con la iniciativa de ley 5529 que de ser aprobada va a regular que el sector público y privado deben contratar personas con discapacidad.

A diferencia de los países mencionados anteriormente, Costa Rica en la Ley No. 8862 regula que las instituciones públicas están obligadas a contratar a personas con discapacidad, muy diferente el régimen laboral de inclusión de personas con discapacidad, que a comparación con Argentina ambas contratan solo en el sector público, pero en los países de Chile, Perú y prontamente Guatemala, regulan que en el sector público como privado, tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad, y las cuotas que regula cada ley que se comparó ya se han analizado con anterioridad, y como se ha mencionado anteriormente,

deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores, ya que el derecho al trabajo es un derecho inherente al hombre, y de conformidad con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad a la cual todos los países mencionados se han suscrito, deben velar por cumplir ese derecho.

Comparación de similitudes entre las instituciones involucradas para conocer la inclusión laboral de personas con discapacidad en la legislación de Argentina, Chile, Perú y Costa Rica y Guatemala

Con relación a Argentina, las instituciones involucradas para conocer en la inclusión laboral de personas con discapacidad se encuentran reguladas Ley 22.431 “De protección integral para los discapacitados” regula que el Ministerio de Bienestar Social de la Nación se le asignan funciones como velar por el cumplimiento de la ley 22.431, desarrollar planes estatales y dirigir la investigación en el área de discapacidad entre otras funciones, el Ministerio de Trabajo es la encargada de autorizar y fiscalizar el desempeño de determinadas tareas por parte de personas discapacitadas, y la Secretaría de Estado de Salud Pública deberá efectuar las indicaciones previas a cualquier autorización que vaya a realizar dicho Ministerio, también el Ministerio de Trabajo tendrá a su cargo el apoyo de creación de talleres protegidos de protección, el

Ministerio de Cultura y Educación velara por la educación de las personas con discapacidad.

En lo que respecta a Chile, la Ley 20422 establece las diversas organizaciones que intervendrán en la contratación de personas con discapacidad, y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de formular planes, programas e incentivos que beneficien a las personas con discapacidad. Empleo de personas con discapacidad. El Comité de Trabajo de la Cámara y el Comité de Trabajo y Seguridad Social del Senado deben ser notificados, y el Registro Nacional de Invalidez es responsable de registrar a las personas con discapacidad aprobadas por el Comité. Medicina Preventiva Certificada, El Servicio Nacional de Discapacidad es un servicio público descentralizado y descentralizado cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

En Perú, la Ley No. 29973, luego de realizar un análisis respectivo de la ley en mención, podemos mencionar como instituciones encargadas de velar por la inclusión laboral de personas con discapacidad las siguientes: el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Consejo Nacional para la Integración de la persona con Discapacidad y gobiernos regionales, es deber de estas instituciones velar por la promoción y garantizar el respeto y ejercicio y sobre todo los derechos laborales de las

personas con discapacidad, también promover programas de formación y actualización laboral, así como promover programas de colocación y empleo en las instituciones del sector público y del sector privado.

Con relación a Costa Rica, entre las instituciones que se encuentran al analizar la Ley No. 7600 regula que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el encargado de brindar capacitaciones a las personas con discapacidad, dichas capacitaciones deben estar a cargo por personas especializadas en enseñanza a personas con discapacidad, en el caso de Costa Rica al hacer un análisis de la ley en mención es el Ministerio de Trabajo únicamente el encargado de velar por la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero se debe de auxiliar con las diferentes organizaciones de personas con discapacidad para promover la inclusión de estos, a diferencia de la legislación de los otros países objeto de comparación que enmarcan varias instituciones encargadas de velar por los derechos de las personas con discapacidad.

En alusión a Guatemala, como se hizo ver con anterioridad, dentro del marco jurídico legal no se cuenta con una ley vigente en relación a esta materia, pero a pesar de ello el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Sección del Trabajador Discapacitado promueve la inclusión de personas con discapacidad en el área laboral, así como el Consejo Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad

también promueve programas y talleres que faciliten el acceso de personas con discapacidad al trabajo, la iniciativa de ley de ley número 5529 denominada “Ley para el fomento de trabajo, empelo y emprendimiento para personas con discapacidad” regula que el Ministerio de Trabajo debe velar por la inclusión de personas con discapacidad y también da facultades al Ministerio de Economías y la Secretaria de Bienestar Social de la Presidencia para descentralizar el Programa del Centro de Capacitación Ocupacional.

Conclusiones

Con relación al objetivo general trazado, el cual consiste en comparar la legislación vigente en Guatemala y en los países de Argentina, Chile, Perú y Costa Rica para establecer las características del régimen y entidades involucradas en cada país analizado, se concluye que las personas tienen derecho al trabajo, el cual es considerado fundamental para la vida de las personas, y poder tener por medio de este una vida digna, la Constitución Política de la República de Guatemala regula que es un derecho de la persona y una obligación social, también regula que el Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, el Estado garantiza el derecho al trabajo para todas las personas, en el caso de las personas con discapacidad promueve la inclusión laboral por medio de proyectos.

El primer objetivo específico definido, fue analizar los derechos laborales de las personas con discapacidad y los medios de protección que el Estado brinda, se determina que al evaluar la legislación laboral del país con relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, se establece que Guatemala no tiene una ley vigente que regule la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ni tiene regulado en ningún otro cuerpo legal cuotas de inclusión laboral, a diferencia de los países objeto de comparación que si cuentan con una legislación

específica que regula esta materia, a pesar que el país es miembro de diferentes convenios internacionales no ha sido capaz de cumplir con lo pactado en los convenios suscritos, vulnerando así los derechos de las personas con discapacidad.

El segundo objetivo específico trazado, consiste en evaluar la legislación vigente en Guatemala para establecer las políticas, instituciones involucradas y propuestas de ley para inclusión laboral de personas con discapacidad, se concluye que en Guatemala no existe un régimen laboral como tal, a falta de una ley que regule la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, no podemos hablar de un régimen de trabajo, a comparación de países como Argentina, Chile, Perú y Costa Rica cuentan con un régimen laboral establecido para ellos, por lo que resulta imperioso que en Guatemala se apruebe con urgencia la iniciativa de ley número 5529 que regule de manera objetiva un régimen laboral para estas personas, al hacer un análisis de esta iniciativa, podemos establecer que comparte ciertas características con las legislaciones comparadas, así como también tienen diferencias muy evidentes.

Referencias

Caser Fundación. (2020). *Discapacidad Psíquica*. Recuperado el doce de febrero del 2022 de <https://www.fundacioncaser.org/discapacidad/psiquica/introduccion#:~:text=La%20discapacidad%20ps%C3%ADquica%20se%20manifiesta,Discapacidad%20intelectual>

Clasificación Internacional del Funcionamiento (2001, 22 de mayo). *Clasificación Tipos de Discapacidad*. CIF. Recuperado de https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf

Conceptos Jurídicos. (s.f.). *Grados de Discapacidad: Derecho Laboral*. Recuperado el veinte de febrero de 2022 de <https://www.conceptosjuridicos.com/grados-de-discapacidad/>

Hernández Ríos, M. I. (2015). *El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos*. Revista Ces Derecho. Volumen 6 Número 2.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (s.f.). *Clasificación de Tipo de Discapacidad – Histórica*. Revista de Investigación.

National Rehabilitation Information Center (s.f.) *¿Cuáles son las discapacidades sensoriales?* Recuperado el 15 de febrero de 2022 de <https://www.naric.com/?q=es/content/selecciones-del-bibliotecario-discapacidades-sensoriales>

Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *Discapacidad*. Recuperado el 10 de febrero de 2022 de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20son,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s>

Predif. (2022). *Discapacidad física*. Recuperado el 12 de febrero del 2022 de <https://www.predif.org/discapacidad-fisica/>

Legislación nacional

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Publicado en Diario de Centroamérica. del 31 de mayo de 1985. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1997) Decreto 135-96. *Ley de atención a las personas con discapacidad*. Publicado en Diario de Centroamérica. del 09 de enero de 1997. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). Decreto Numero 1441. *Código de Trabajo*. Publicado en Diario de Centroamérica. Del cinco de mayo de 1961. Guatemala.

Jefe de Gobierno. (1963). Decreto Ley 106. *Código Civil*. Guatemala.

Legislación internacional

Asamblea General de Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Asamblea General de Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1996) *Ley No. 7600 Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Costa Rica.

Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos. (1978). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1983). *Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*.

Congreso de la República de Perú. (2012) *Ley No. 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad*. Perú.

Congreso Nacional de Chile. (2010) *Ley No. 20.422 Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad*. Chile.

Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. (1981) *Ley No. 22.431 De Protección Integral para los Discapacitados*. Argentina.

Organización de los Estados Americanos. (2001). *Convención Interamericana Para La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra Las Personas Con Discapacidad*.