CONGRESO
DE LA REPÚBLICA

09 JUL 2019
1240

COMISIÓN DE ASUNTOS SOBRE DISCAPACIDAD
CONGRESO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA, C.A.

Guatemala, 09 de julio del 2,019
Oficio 92-2019/SNMR/nfmc

Señor Subdirector
Lic. Marvin Alvarado
Dirección Legislativa
Congreso de la República
Su Despacho

Señor Subdirector:

Reciban un cordial saludo, deseándoles éxitos en la realización de sus actividades.

Con fundamento en los artículos 39, 40, 41 y 112 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, Decreto 63-94, le remito después del análisis correspondiente, el **DICTAMEN FAVORABLE CON MODIFICACIONES** de la iniciativa de ley identificada con el número de registro **5529**, que dispone aprobar **LEY PARA EL FOMENTO DE TRABAJO, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD,** emitido por la Comisión que presido, el cual se adjunta en físico y digital.

Sin otro particular me suscribo de usted,

Deferentemente,

CONGRESO DE LA REPUBLICA
COMISION DE ASUNTOS SOBRE DISCAPACIDAD
GUATEMALA, C. A.

Sandra Nineth Morán Reyes
Presidenta
Comisión de Asuntos Sobre Discapacidad

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

COMISIÓN DE ASUNTOS SOBRE DISCAPACIDAD
CONGRESO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA, C.A.

DICTAMEN 01-2019

INICIATIVA 5529
LEY PARA EL FOMENTO DE TRABAJO, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

HONORABLE PLENO

Con fecha primero de mayo de dos mil diecinueve, el Honorable Pleno del Congreso de la República de Guatemala, conoció la **Iniciativa de Ley con número de registro 5529** de Dirección Legislativa que contiene " **LEY PARA EL FOMENTO DE TRABAJO, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**", presentada por los Diputados Juan Adriel Orozco Mejía, Edgar Armando Sandoval Trigueros y la Diputada Flor de María Chajón Aguilar de conformidad con lo dispuesto en los artículos 174 y 176 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Dicha iniciativa fue remitida a la Comisión de Asuntos sobre Discapacidad para su estudio y dictamen. Posteriormente, Dirección Legislativa trasladó formalmente a esta Comisión la citada iniciativa, para su estudio, análisis y dictamen, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 39, 40 y 41 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo con fecha 03 de mayo de 2019.

ANTECEDENTES

La población de personas con discapacidad en Guatemala, según datos obtenidos por la Encuesta Nacional de Discapacidad -ENDIS- 2005, el 59.3% de la población se encuentra en pobreza, estando más acentuada en la población indígena y en el área rural con un 68%. El 34.5% de las personas con discapacidad son jefes de hogares, lo que representa más de una tercera parte de la población, con lo cual no solo se evidencia una situación más de exclusión, sino que ejemplifica cómo se da el círculo del empobrecimiento y el deterioro de la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias. Lo que indica que, en el mundo laboral, las personas con discapacidad son afectadas por altas tasas de desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad, los prejuicios sobre su productividad y la falta de acceso al lugar de trabajo, con escasa seguridad social y legal son temas de alerta.

La Encuesta Nacional de Discapacidad -ENDIS- del año 2016, asciende al menos 1.6 millones de personas, situación que involucra no solo a la persona que tiene la condición de discapacidad, sino a la familia, a la comunidad y al país; la prevalencia de discapacidad fue mayor en la región central 15.7%, noroccidente 14.9% nororiente 6.1%, suroriente 5.4%, suroccidente 10.4%. Entre los resultados más destacados resaltan que, en una de cada tres familias vive al menos una persona

con discapacidad. Adicionalmente, la prevalencia de esa condición de vida incrementa con la edad, siendo así que el 5% de la niñez entre 2 a 17 años, posee alguna discapacidad. En los jóvenes y adultos de 18 a 49 años, la tendencia aumenta al 12% y en las personas mayores de 50 años, es el 26%.

La misma encuesta indica que los adultos con discapacidad tienen menores oportunidades de tener medios de subsistencia estables, en comparación con los adultos sin discapacidad, teniendo las probabilidades más altas de haber trabajado en ciertas ocasiones. Siendo probable que las personas con discapacidad reportaran que algún miembro de su hogar o algún patrono no les dejara trabajar, pudiendo ser una limitante para el trabajo su mal estado de salud[1]

Lo anterior, limita el desarrollo económico de las familias debido a la falta de inversión en la atención integral que demanda dicho miembro; esto hace evidente la necesidad de una legislación en el tema laboral que fomente la inclusión y el desarrollo económico de las personas con discapacidad y/o sus familias.

CONTENIDO Y FINALIDAD DE LA INICIATIVA

Presentan un proyecto de ley que está contenido por veinticuatro Artículos, esto atendiendo a la iniciativa presentada originalmente, distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I, incluye once Artículos establece el Objeto, definiciones, contribuciones por parte del Estado, obligatoriedad, registro laboral de las personas con discapacidad, actos de discriminación, concientización y formación laboral, ente rector, capacitaciones y presupuesto; en donde es de resaltar que el objeto de esta iniciativa es: *"(...) estructurar políticas para fomentar la inclusión laboral dentro de las entidades del sector público y privado que operan en el país; así como la formación para el trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad."*

Capítulo II denominado Inclusión laboral y fomento al empleo de personas con discapacidad del sector público, determinando las cuotas de inclusión laboral de personas con discapacidad que deben de tener las instituciones públicas, crea un registro de empleados y los ajustes de los puestos de trabajo.

Capítulo III Inclusión laboral o fomento al empleo de personas con discapacidad del sector privado; señala la obligatoriedad de las empresas privadas, la cuota de inclusión laboral, crea una modalidad de fomento al emprendimiento, otorga un beneficio fiscal a las entidades privadas que cumplan con la cuota de inclusión laboral y establece la emisión del reglamento de la ley.

[1] Encuesta Nacional de Discapacidad -ENDIS- 2016, pág. 6.

CONSIDERACIONES DE ORDEN CONSTITUCIONÀL Y LEGAL

La **Constitución Política de Guatemala** establece que son Deberes del Estado, garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona[2]. Sobre este mandato constitucional, la Corte también ha establecido que "...al referirse a los deberes del Estado respecto a los habitantes de la República, le impone la obligación de garantizar no solo la libertad, sino también otros valores, como son los de la justicia y el desarrollo integral de la persona, para lo cual debe adoptar las medidas que a su juicio sean convenientes según lo demanden las necesidades y condiciones del momento, que pueden ser no solo individuales sino también sociales..."[3].

El mismo cuerpo constitucional, también reconoce en el artículo 4 el principio de igualdad que establece que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. Los guatemaltecos, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Al respecto, la Corte de Constitucionalidad también se ha pronunciado estableciendo que "...el principio de igualdad, plasmado en la Constitución Política de la República impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias".[4]

El Artículo 53 de la Carta Magna establece: "*Minusválidos. El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad.*"

La Carta Magna también contempla el apartado de Derechos Sociales, el cual en la sección octava regula el "TRABAJO", específicamente el artículo 101 que establece: "*Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.*" Esté mismo cuerpo legal en el Artículo 102 desarrolla derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, específicamente en la literal "m" establece: "*Protección y fomento al trabajo de los ciegos minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.*" Por tanto, es obligación del Estado y de las autoridades, mantener a los habitantes de la Nación, en el pleno goce de los derechos que la Constitución garantiza[5].

---

[2]Artículo 2 CPRG.
[3]Gaceta No. 1, expediente No. 12-86, página No. 3, sentencia: 17-09-86.
[4] Ver: Gaceta No. 24, expediente No. 14192, página No. 14, sentencia16-06-92
[5]Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 138

COMISIÓN DE ASUNTOS SOBRE DISCAPACIDAD
CONGRESO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA, C.A.

Guatemala a través del decreto 59-2008 del Congreso de la República ratificó la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo**, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. En el preámbulo de dicha Convención los Estados partes reconocen que: *"(...) la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano (...) (...)el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y de su plena participación tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza (...)"*; observan que: *"(...) pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo (...)"* y destacan el hecho que *"(...) la mayoría de las personas con discapacidad viven en condiciones de pobreza y reconociendo, a este respecto, la necesidad fundamental de mitigar los efectos negativos de la pobreza en las personas con discapacidad (...)"*.

En el Artículo 8 de la Convención relacionado con la toma de conciencia establece que el Estado de Guatemala se comprometió a tomar medidas inmediatas, efectiva y pertinentes para: *"Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral."*

El Artículo 27 del mismo cuerpo legal está relacionado directamente con Trabajo y Empleo a través del cual reconocen el derecho de personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles; para lo cual deberán tomar algunas de las medidas que a continuación se citan: *"(...) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables (...) (...) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo (...) (...) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propia (...) (...) Emplear a personas con discapacidad en el sector público (...) (...) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas (...) (...) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (...)"*.

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en sus Observaciones finales, sobre el informe inicial de Guatemala, del 31 de agosto de 2,016 en la observación número 63 expresó que le preocupa que la mayoría de personas con discapacidad no cuenta con un trabajo formal, ni con la posibilidad real y efectiva de recibir los ajustes razonables que precisan para el desempeño de su trabajo. Haciendo mención que otra de sus preocupaciones es la falta de seguimiento al cumplimiento de las cuotas laborales en el sector público y de las medidas de acción afirmativa para acelerar la igualdad de facto de aquellas personas con discapacidad con mayor dificultad de acceder al mercado de trabajo.

Por lo anterior recomendó: "impulsar la iniciativa 4796 "Ley de regulación de la inclusión laboral para las personas con discapacidad", junto con un mecanismo de monitoreo adecuado para su implementación, así como asegurar la prestación de ajustes razonables de los trabajadores con discapacidad que lo precisen y el desarrollo de medidas de acción afirmativa a favor de los colectivos más excluidos en el acceso al mercado laboral. También recomienda que establezca un mecanismo de seguimiento para el cumplimiento de las cuotas laborales, con sanciones por incumplimiento. El Comité le recomienda además que se guíe por el artículo 27 de la Convención para la implementación de la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible."

Si bien es cierto la iniciativa 4796 "Ley de regulación de la inclusión laboral para las personas con discapacidad" cuenta con dictamen favorable de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, la presente iniciativa tiene mayores alcances, ya que no sólo se trata de una cuota laboral, sino que pretende impulsar el desarrollo económico de las personas con discapacidad a través de proyectos de emprendimiento, mediante el apoyo del Ministerio de Economía y que el sector privado debe de ser partícipe de estas acciones, para el desarrollo económico y social del país, pero en especial de las personas con discapacidad.

LEGISLACIÓN ORDINARIA

La **Ley de Atención a las Personas con Discapacidad**, Decreto 135-96 del Congreso de la República declara de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones para su participación en los ámbitos económico, social, cultural y político. Estableciendo que Guatemala facilitará la creación de fuentes de trabajo para que las personas con Discapacidad tengan derecho a un empleo adecuado, dependiendo de sus limitaciones, estableciendo también una serie de directrices a favor del trabajo que desarrolle una persona con discapacidad.

CONSIDERACIONES DE LA COMISIÓN

Dada la importancia de la presente iniciativa de ley y sus beneficios para población que vive en condiciones de discapacidad y el enorme impacto económico que representaría para ellas, sus familias, comunidades y para el país, es preciso revisar desagregadamente el contenido de la misma a efecto de proponer modificaciones y mejoras que sean necesarias a efecto de cumplir con el estudio y análisis encomendado por el Honorable Pleno a esta Comisión.

A continuación, esta Comisión expone y propone las modificaciones siguientes:

INICIATIVA 5529	ENMIEDA PROPUESTA	JUSTIFICACIÓN
Artículo 2. Definiciones. d. Empresas privadas: ~~Son las entidades que mediante la organización~~ de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros, proporcionan bienes o servicios ~~a cambio de un salario que permite la reposición de recursos y la consecución de determinados objetivos.~~ f. Adaptación ~~del puesto de trabajo~~: Es la gama de modificaciones a las condiciones del puesto de trabajo para que pueda ser desempeñado por una persona con discapacidad. Los ajustes van desde la eliminación de barreras físicas, utilización de software, la adaptación del espacio, la iluminación o el mobiliario, y demás ajustes razonables pertinentes. j. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF-: Certificación propuesta por la Organización Mundial de la Salud	Artículo 2. Definiciones. d. Entidad o Empresa privada: Es la constituida por personas individuales o jurídicas que, a través de la coordinación de elementos humanos materiales, técnicos y financieros proporcionan bienes o servicios con ánimo de lucro; cuyo capital de constitución es privado. f. Adaptación de las condiciones en las que deba prestarse el trabajo: Es la gama de modificaciones a las condiciones del puesto de trabajo para que pueda ser desempeñado por una persona con discapacidad. Los ajustes van desde la eliminación de barreras físicas, utilización de software, la adaptación del espacio, la iluminación o el mobiliario, y demás ajustes razonables pertinentes. j. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF-: Certificación propuesta por la Organización Mundial de la Salud	En la literal "d" del presente artículo se debe dejar claro que lo que hace que una empresa sea privada es que la constitución de las mismas es con capital que proviene de los particulares, es decir que no son recursos públicos o gubernamentales. En la literal "f" se hace la modificación ya que puesto de trabajo se refiere a la unidad de trabajo específica e impersonal, compuesta por un conjunto de tareas, deberes y atribuciones que requieren para su desempeño de una persona, durante una jornada de trabajo. En la literal "j" del presente artículo se hace la modificación en el sentido de no utilizar un lenguaje peyorativo.

para clasificar el grado de discapacidad ~~de los individuos que padecen alguna deficiencia~~ considerando un enfoque biopsicosocial.	para clasificar el grado de discapacidad de las personas que viven en condición de discapacidad, considerando un enfoque biopsicosocial.	
Artículo 3. Contribuciones del Estado: ~~a)~~ El Estado deberá promover políticas y programas de acción afirmativa que generen empleo, considerando la diversa gama de deficiencias y necesidades de las personas con discapacidad. ~~b)~~ El Estado asignará ~~los~~ 5% de los recursos de los Programas Nacionales de Desarrollo, ya existentes, ~~como la Microempresa, Pequeña y Mediana~~, así como los Programas de Emprendimiento, para la inclusión de personas con discapacidad.	Artículo 3. Contribuciones del Estado: El Estado deberá promover políticas y programas de acción afirmativa que generen empleo, considerando la diversa gama de deficiencias y necesidades de las personas con discapacidad. El Estado asignará el 5% de los recursos de los Programas Nacionales de Desarrollo, ya existentes, así como los Programas de Emprendimiento, para la inclusión de personas con discapacidad.	Por técnica legislativa se quitan las literales y se mejora la redacción del segundo párrafo en relación al porcentaje indicado y se deja de manera general ya que el término "como" es muy relativo y dado que se le señala al Estado la asignación indicada dentro del artículo, está se deberá de cumplir dentro de los programas existentes.
Artículo 4. Obligatoriedad. Todas las entidades públicas que implementen programas de emprendimiento y de desarrollo social deben incluir dentro de los mismos a las personas con discapacidad.	Artículo 4. Obligatoriedad de Inclusión en Programas. Todas las entidades públicas que implementen programas de emprendimiento y de desarrollo social deben incluir dentro de los mismos a las personas con discapacidad.	Se modifica el epígrafe para evitar confusión con el artículo 16.
Artículo 5. Registro laboral de las personas con discapacidad. Todas las entidades públicas y privadas que ~~trabajen con~~ personas con discapacidad tienen la obligación	Artículo 5. Registro laboral de las personas con discapacidad. Las entidades privadas que contraten a personas con discapacidad tienen la obligación de entregar	Se modifica en el sentido de crear un solo registro y se adiciona el contenido del artículo 13 y 20 ya que ambos artículos tienen la finalidad de crear o aportar al

de entregar una base de datos de los ~~individuos~~ con discapacidad, tomando en consideración su perfil laboral, ante la Sección del Trabajador con Discapacidad ~~y el Servicio Nacional de Empleo~~ del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ~~para el proceso de inclusión laboral respectivo~~.	una base de datos, ante la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Las entidades públicas del Organismo Ejecutivo y las que se rigen por la Ley de Servicio Civil y su reglamento, que incluyan dentro de sus planillas personas con discapacidad remitirán una base de datos de las personas con discapacidad a la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, quien remitirá copia a la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo. El Organismo Legislativo, Organismo Judicial, así como las entidades descentralizadas y autónomas, remitirán la base de datos de las personas con discapacidad que contraten, directamente a la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo. La base de datos de las personas con discapacidad se debe remitir durante el primer bimestre de cada año y contendrá como mínimo el total de empleados con discapacidad, copia del contrato de cada trabajador con discapacidad, copia del registro dentro de la planilla del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y una certificación médica de la discapacidad, mientras no exista	registro de empleados.

	un sistema de certificación de discapacidad.	
Artículo 6. Actos de Discriminación: Se consideran actos de Discriminación en el Ámbito Laboral: a) Exigir requisitos adicionales establecidos ~~para cualquier solicitante.~~ b) Excluir ~~por razón de discapacidad a un trabajador idóneo.~~ c) Que se le niegue el acceso y la utilización de los recursos por parte del empleador. d) No contratar a personas con discapacidad que sean analfabetas por no poder realizar evaluaciones psicométricas. e) Negar las promociones y ~~asensos~~ profesionales por motivos de discapacidad.	Artículo 6. Actos de Discriminación: Se consideran actos de Discriminación en el Ámbito Laboral: a) Exigir a las personas con discapacidad requisitos adicionales, a los ya establecidos. b) Excluir a una persona con discapacidad que reúne los requisitos y calidades para un puesto de trabajo. c) Que se le niegue el acceso y la utilización de los recursos por parte del empleador. d) No contratar a personas con discapacidad que sean analfabetas por no poder realizar evaluaciones psicométricas. e) Negar las promociones y ascensos profesionales por motivos de discapacidad.	En la literal "a" se modifica en el sentido de especificar el grupo al que va dirigido para evitar confusiones. En la literal "b" se modifica la redacción, ya el término "idóneo" puede ser subjetivo por lo que se señala que no se debe de excluir por discapacidad cuando se cumple con el perfil del necesitado. En la literal "e" se corrige la palabra "asensos" por "ascensos".
Artículo 8. Ente Rector. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ~~será~~ el ente rector en materia laboral, y responsable de coordinar la inclusión de las personas con discapacidad en los programas y proyectos laborales, utilizando para tales fines las bases de datos proporcionadas por las organizaciones que trabajen con personas con discapacidad.	Artículo 8. Ente Rector. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el ente rector en materia laboral; y, por tanto, es responsable de coordinar la inclusión de las personas con discapacidad en los programas y proyectos laborales, utilizando para tales fines las bases de datos proporcionadas por las organizaciones que trabajen con personas con discapacidad.	Se modifica en relación a que la Ley del Organismo Ejecutivo en el Artículo 40 señala que: *"Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional"*. Como consecuencia el Ministerio de Trabajo ya es el ente rector en materia laboral.
Artículo 9. Capacitaciones. El	Artículo 9. Capacitación,	Enmienda propuesta atendiendo a

Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Instituto ~~Nacional~~ Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP-, El Centro de Capacitación Ocupacional de la Secretaria de Bienestar Social de la Presidencia, tendrán a su cargo: a) Facilitar asesoramiento y capacitación técnica ~~en la diversa gama de oficios~~ adaptándolas a las diferentes ~~deficiencias~~ de las personas ~~con discapacidad~~ con la finalidad de prepararlas para el proceso individual de inclusión laboral. b) Garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación ~~procurará que se adapten en base~~ a los ajustes razonables a las nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona. -c) Las capacitaciones y procesos de formación deberán incluir también el desarrollo de las competencias transversales y socio emocionales de las personas con discapacidad, ~~debiendo ser todas de la misma calidad que las impartidas a las personas sin discapacidad.~~ d) Las personas con discapacidad que carezcan de ~~educación formal~~	formación técnica y certificación laboral. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP- y El Centro de Capacitación Ocupacional de la Secretaria de Bienestar Social de la Presidencia, tendrán a su cargo: a) Facilitar asesoramiento y capacitación técnica conforme al requerimiento en las ocupaciones, adaptándolas a las diferentes discapacidades de las personas, con la finalidad de prepararlas para el proceso individual de inclusión laboral. b) Garantizar la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación se adaptará, con los ajustes razonables, a las nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona. c) Las capacitaciones y procesos de formación, deberán incluir también el desarrollo de las competencias transversales y socio emocionales de las personas con discapacidad. d) Las personas con discapacidad que carezcan de documentos que acrediten sus capacidades para el trabajo, ya que fueron adquiridas	las observaciones emanadas del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-

~~podrán acreditar su preparación técnica para el puesto de~~ trabajo, ~~con la certificación extendida~~ por las instituciones arriba mencionadas. e) Las personas capacitadas en otra institución diferente a las establecidas en el presente artículo, deberán tener la validación del ente rector.	por formación o experiencia, podrán optar a programas de evaluación de sus competencias y al superar dichas evaluaciones, ser certificadas por las instituciones arriba mencionadas. e) Las personas capacitadas en otra institución diferente a las establecidas en el presente artículo, deberán tener la validación del ente rector.	
Artículo 10. El trabajo de las Personas con Discapacidad debe ser ~~adecuado especialmente a su edad, tipo de deficiencia, condiciones y horarios que por razones de salud, deban adecuarse~~.	Artículo 10. El trabajo de las Personas con Discapacidad debe ser de acuerdo a sus competencias, creando las condiciones necesarias en igualdad de condiciones con las demás personas.	Se replantea el contenido del presente artículo ya que tiende a ser redundante y confuso, y se toma en consideración la observación de CONADI.
Artículo 12. Cuotas de inclusión laboral. Las entidades del sector público, están obligadas a incluir un porcentaje de personas con discapacidad dentro de sus planillas de empleados. El criterio de inclusión laboral para personas con discapacidad será del 2% como mínimo, si la institución tiene más de 50 empleados, del 3% como mínimo, si tiene más de 100 empleados y de 5% como mínimo si tiene más de 1,000 empleados. ~~En el caso que a la persona con discapacidad le fuere imposible realizar alguna actividad productiva, y el porcentaje de su~~	Artículo 12. Cuotas de inclusión laboral. Las entidades del sector público, están obligadas a incluir un porcentaje de personas con discapacidad dentro de sus planillas de empleados. El criterio de inclusión laboral para personas con discapacidad será del 2% como mínimo, si la institución tiene más de 50 empleados, del 3% como mínimo, si tiene más de 100 empleados y de 5% como mínimo si tiene más de 1,000 empleados. Formará parte de la cuota de inclusión laboral la contratación de personas que por mandato o designación legal tenga a su cargo	Se modifica la redacción del segundo párrafo para que la contratación de la persona a cargo de una persona con discapacidad elevada forme parte de la cuota y así no se genere incertidumbre jurídica con relación a quien y porque se contrata.

~~discapacidad según la Certificación Biopsicosocial sea elevada, la inclusión laboral estará destinada al responsable que lo tuviere a su cargo~~, lo cual deberá acreditarse con los documentos legales pertinentes.	a una persona con discapacidad que no pueda realizar alguna actividad productiva, debido a que el porcentaje de su discapacidad es elevado según certificado médico, el cual será válido mientras no exista un sistema de certificación de la discapacidad; lo cual se acreditará con los documentos legales pertinentes.	
Artículo 13. Registro de empleados. Todas las entidades públicas reportarán al inicio de cada año, a la Oficina Nacional de Servicio Civil - ONSEC-, y ésta a la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo, las planillas que incluyan empleados con discapacidad, acompañado del número patronal y sus respectivos certificados extendidos por médicos especialistas en la deficiencia respectiva, constancia que tendrá validez mientras que no se encuentre implementada la Certificación Biopsicosocial de las personas con discapacidad, y para los organismos legislativo y judicial reportarán directamente a la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo.	SUPRIMIDO	Se integra al artículo 5 debido a que duplica la información que deben de remitir las instituciones públicas; ya que en el artículo 5 se establecía que las entidades públicas y privadas deben de remitir la información de sus trabajadores con discapacidad a la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y en este artículo se establecía que las entidades debían informar a ONSEC y está a su vez a la Sección del Trabajador con Discapacidad del MINTRAB.
Artículo 14. ~~Ajustes al puesto de trabajo~~. Las entidades públicas están obligadas a realizar los	Artículo 14. Adaptación de las condiciones en las que deba prestarse el trabajo. Las entidades	Se hace la modificación debido a que el puesto de trabajo se refiere a la unidad de trabajo específica e

ajustes razonables ~~que el puesto de trabajo requiera~~, de manera obligatoria, sin que esto represente una carga económica para el empleado.	públicas están obligadas a realizar los ajustes razonables para las condiciones de la prestación del servicio que se requiera, de manera obligatoria, sin que esto represente una carga económica para el empleado.	impersonal, compuesta por un conjunto de tareas, deberes y atribuciones que requieren para su desempeño de una persona, durante una jornada de trabajo.
Artículo 15. Sanciones. Las autoridades del sector público, que no cumplan anualmente con la cuota laboral respectiva, serán responsables de las sanciones administrativas contenidas en el reglamento de la presente ley.	Artículo 15. Sanciones. Las autoridades del sector público, que no cumplan anualmente con la cuota de inclusión laboral respectiva, serán responsables de las sanciones administrativas contenidas en el reglamento de la presente ley.	Atendiendo a las observaciones remitidas por el Ministerio de Economía y para que el contenido de la iniciativa sea análogo
Artículo 16. ~~Obligatoriedad~~. Las empresas privadas están obligadas a generar acciones de inclusión al empleo o fomentar el empleo a personas con discapacidad, así como de registrarse y actualizarse bajo las modalidades contempladas en la presente Ley.	Artículo 16. Obligaciones de las Empresas Privadas. Las empresas privadas están obligadas a generar acciones de inclusión al empleo o fomentar el empleo a personas con discapacidad, así como de registrarse y actualizarse bajo las modalidades contempladas en la presente Ley.	Se modifica el epígrafe para evitar confusión con el artículo 4.
Artículo 18. Modalidad de Fomento al emprendimiento. Las entidades ~~del sector privado~~, que no opten por inclusión laboral directa, pueden ~~optar por~~ fortalecer, ~~de forma permanente~~, el emprendimiento de las personas con discapacidad agrupadas en organizaciones legalmente constituidas. Esto se realizará ~~destinando~~ 2 salarios mínimos si la entidad tiene más	Artículo 18. Modalidad de Fomento al emprendimiento. Las entidades privadas, que no opten por inclusión laboral directa, pueden fortalecer el emprendimiento de las personas con discapacidad agrupadas en organizaciones legalmente constituidas. Esto se realizará otorgando lo equivalente a 2 salarios mínimos si la entidad tiene más de 100 empleados, 3	Se amplia el contenido del artículo indicando que los salarios deben de ser atendiendo a la actividad económica de la empresa. El Ministerio de Economía pone de manifiesto que las organizaciones que sean elegidas para el beneficio deben de tener una formación previa en emprendimiento y alcanzar niveles de emprendimiento con

de 100 empleados, 3 salarios mínimos si tiene más de 500 empleados y de 5 salarios mínimos si tiene más de 1,000 empleados de forma mensual, destinados a la organización de su elección y por un período de tres (3) años para el desarrollo de proyectos productivos y autosustentable, para dicha organización. Después de este tiempo elegirá otra organización a la que beneficiará con dichas cuotas. Las empresas reportarán al Ministerio de Economía, a la Unidad de ~~Emprendimiento para las personas con discapacidad, la institución~~ u organización que eligieron para recibir el beneficio de las cuotas, incluyendo un informe circunstancial de la misma de forma inmediata. No podrá beneficiar a ~~entidades~~ que ya reciban fondos del Estado o a las - que ya hayan recibido el beneficio y se dará prioridad a las que operen en el interior de la República.	salarios mínimos si tiene más de 500 empleados y de 5 salarios mínimos si tiene más de 1,000 empleados, los salarios mínimos serán atendiendo a la actividad económica de la empresa (agrícola, no agrícola y exportadora y de maquila). Lo equivalente a los salarios mínimos será otorgado de forma mensual, anticipadamente, a la organización que seleccionen de la base de organizaciones de personas con discapacidad que para el efecto deberá mantener el Ministerio de Economía, por un período de tres (3) años para el desarrollo de proyectos productivos y autosustentables de dicha organización. Después de este tiempo elegirá otra organización a la que beneficiará con dichas cuotas. Las empresas reportarán al Ministerio de Economía, a la Unidad de Fortalecimiento al Emprendimiento, la organización que eligieron para recibir el beneficio de las cuotas, incluyendo un informe circunstancial de la misma de forma inmediata. El Ministerio de Economía a través de la Unidad de Fortalecimiento al Emprendimiento creará una base	potencial para garantizar el correcto uso de dichos fondos, debido a esto se establece que el Ministerio de Economía debe de crear una base de datos con organizaciones de personas con discapacidad que tengan proyectos de emprendimiento, la cual va a ser enriquecida por las redes de emprendimiento Se modifica en el sentido que la Unidad de Emprendimiento para las Personas con Discapacidad; es una unidad que no existe dentro del Ministerio de Economía, por lo que se tendría que crear y establecer una fuente de financiamiento para la unidad, de conformidad con el artículo 240 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

	de datos de organizaciones legalmente constituidas de personas con discapacidad con proyectos de emprendimiento, las cuales tienen que tener una formación previa en emprendimiento y que sus proyectos tengan potencial innovador o dinámico, ésta será enriquecida por los centros de formación para el emprendimiento. No podrá beneficiar a organizaciones de personas con discapacidad con proyectos de emprendimiento que ya reciban fondos del Estado o a las que ya hayan recibido el beneficio y se dará prioridad a las que operen en el interior de la República.	
Artículo 19. Fortalecimiento al Emprendimiento. ~~El Ministerio de Economía, dentro de su competencia y bajo la Ley de Fortalecimiento al Emprendimiento, promoverá la producción y comercialización de bienes y servicios provenientes de las personas con discapacidad, apoyando su capacitación, de acuerdo a sus competencias. Para tal efecto,~~ se crea el Programa de Fomento al Emprendimiento para Personas con Discapacidad, en el Viceministerio de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio	Artículo 19. Fortalecimiento al Emprendimiento. Dentro de la Unidad de Fortalecimiento al Emprendimiento del Ministerio de Economía se crea el programa de Fomento al Emprendimiento para Personas con Discapacidad con el objeto de dar asesoramiento y acompañamiento a las organizaciones de personas con discapacidad con proyectos de emprendimiento que sean elegidas para recibir el beneficio empresarial, contemplado en el Artículo 17 de la presente Ley y para fomentar programas y proyectos de emprendimiento	Se modifica el presente artículo atendiendo a las observaciones emanadas del Ministerio de Economía, ya que dentro de sus argumentos remitidos hacen la observación que se hace innecesaria la creación de un programa para la capacitación y promoción de los bienes y servicios provenientes de las personas con discapacidad, ya que, de conformidad con la Ley de Fortalecimiento al Emprendimiento los Centros de Formación para el Emprendimiento quienes brindan apoyo técnico y acompañamiento

de Economía, con el objeto ~~de verificar y~~ dar el acompañamiento ~~correspondiente~~ a las organizaciones de personas con discapacidad que sean elegidas para recibir el beneficio empresarial, contemplado en el Artículo ~~13~~ de la presente Ley y para fomentar programas y proyectos de emprendimiento para personas con discapacidad.	para personas con discapacidad. A través del presente programa la Unidad de Fortalecimiento al Emprendimiento implementará herramientas, instrumentos y capacitaciones para la inclusión de emprendimientos de personas con discapacidad en los Centros de Formación para el Emprendimiento. El programa se creará bajo la Ley de Fortalecimiento al Emprendimiento, para lo cual el Ministerio de Economía realizará las readecuaciones presupuestarias necesarias.	a los emprendedores. Por lo cual el programa tendrá como objeto asesorar y acompañar a las organizaciones que se beneficien con la modalidad de fomento al emprendimiento y además el crear herramientas, instrumentos y capacitaciones para que los centros de formación incluyan personas con discapacidad. Se modifica el número del artículo ya que el correcto es el número 17 el cual hace referencia a la Modalidad de Fomento al Emprendimiento
Artículo 20. Registro de Empleados. Las entidades del sector privado deberán primer bimestre de cada año, a la Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el total de empleados con discapacidad, adjuntando el contrato de los mismos, su registro dentro de la planilla del Instituto Guatemalteco del Seguridad Social y una certificación médica de su deficiencia, mientras que no exista un sistema de certificación de la e discapacidad.	SUPRIMIDO	Contenido adicionado al artículo 5
Artículo 21. Beneficio Fiscal. Las	Artículo 21. Beneficio Fiscal. Las	Se modifica el monto de la

entidades ~~del sector privado~~ que cumplan con lo estipulado en el artículo ~~17~~ de la presente ley, podrán optar al beneficio fiscal ~~derivado de las inversiones que~~ realicen ~~en relación con~~ los ajustes razonables de los puestos de trabajo, las capacitaciones y viáticos de las personas con discapacidad, siempre y cuando sean debidamente comprobadas y acompañadas del dictamen del experto que las indico. El beneficio fiscal consiste ~~en la exoneración de la carga impositiva, considerando el 100% del pago al~~ Impuesto Sobre la Renta -ISR-.	entidades privadas que cumplan con lo estipulado en el artículo 16 de la presente ley, podrán optar al beneficio fiscal cuando realicen los ajustes razonables de los puestos de trabajo, capacitaciones y viáticos de las personas con discapacidad, siempre y cuando sean debidamente comprobadas y acompañadas del dictamen del experto, el experto debe de ser externo a la entidad privada para evitar conflicto de intereses. El beneficio fiscal consiste en que serán deducible los gastos indicados en el párrafo anterior del pago del Impuesto Sobre la Renta -ISR-, más una exoneración del 5% del total a pagar del Impuesto Sobre la Renta únicamente cuando se deduzcan los gastos indicados en el presente artículo.	exoneración del pago del Impuesto Sobre la Renta, debido a que lo que se recauda del Impuesto Sobre la Renta, son recursos comprometidos dentro del presupuesto anual de la nación.
	Artículo 20. Se faculta a la Superintendencia de Administración Tributaria para que emita los reglamentos, manuales y protocolos que correspondan a efecto de regir lo establecido en el artículo 19. Los cuales deberán de ser cumplidos por las entidades privadas, de lo contrario no podrán gozar del beneficio fiscal.	Se adiciona el presente artículo debido a que es la SAT la encargada de la recaudación y por tanto es quien debe de implementar las normas que regirán el beneficio fiscal.
Artículo 23. Vigencia. El presente Decreto entrará en ~~vigor~~ a los 8 días de su publicación en el Diario Centro América.	Artículo 23. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia a los 8 días de su publicación en el Diario Centro América.	Se corrige la palabra vigor por vigencia.

Se adjunta al presente Dictamen, el Proyecto de Decreto con las modificaciones incorporadas al articulado.

ANALISIS DE LA COMISIÓN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es fundamental para su desarrollo personal, de sus hogares y la sociedad en general. Los recursos económicos que pueden obtener a través de un trabajo o un proyecto de emprendimiento les permite dotarse de autonomía y, por tanto, poder aportar a su entorno familiar y social, rompiendo con ello círculos de discriminación, pudiendo avanzar hacia una realización personal en las distintas esferas de su vida.

Las barreras que deben afrontar las personas con discapacidad no solamente son laborales, en Guatemala todavía existen barreras en el ámbito educativo, de salud, justicia, económico entre otros, pero el hecho de legislar a favor de esta población minimiza los obstáculos del entorno social.

Aunque dentro del ordenamiento jurídico de Guatemala está vigente el Código de Trabajo y La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, además de que Guatemala ratificó en 1993, el Convenio 159 y la Recomendación 168 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas; y Las Normas Uniformes para la Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, (ONU 1993), y más recientemente el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de los Acuerdos de Paz, no existen políticas de capacitación, formación y promoción para el trabajo de las personas con discapacidad. La normativa específica también carece de artículos que protejan y promuevan el derecho laboral de este sector de la población.[6]

La condición de discapacidad aún está fuertemente estigmatizada en el seno de la sociedad: se niegan oportunidades de trabajo por prejuicios tales como: no se considera capaz a la persona; porque no reúne las cualidades estéticas que den una buena imagen de la empresa. En otros casos, la oportunidad de trabajo se da caritativamente o como mecanismo de descarga moral.

Dichas conclusiones arriban a que la presente iniciativa es constitucional, está armonizada con la legislación ordinaria, así como convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados por Guatemala, mediante la presente iniciativa se puede abordar el desarrollo integral de las personas con discapacidad así como hacer que se cumpla su derecho al trabajo, constitucionalmente reconocido, ya que considera acciones para hacer valer el mismo y promueve el desarrollo económico de las personas con discapacidad, fortaleciendo con ello el Estado de derecho.

[6] Pacheco Taracena, María Leticia. Informe Final sobre Trabajo, empleo, comunicación e información. CONADI 2005

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

COMISIÓN DE ASUNTOS SOBRE DISCAPACIDAD
CONGRESO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA, C.A.

DICTAMEN

Del análisis precedente y principalmente de las consideraciones constitucionales y legales expuestas, concluimos que la iniciativa propuesta representa un adelanto para la sociedad guatemalteca, en donde se busca hacer valer el derecho constitucional al Trabajo, es por ello que esta Comisión considera que la presente normativa no solo complementaría la legislación a favor de las personas con discapacidad sino también contribuiría a elevar el desarrollo económico-social de dicha población. Por lo mencionado, se procede a emitir **DICTAMEN FAVORABLE CON MODIFICACIONES** a la iniciativa registrada con el número **5529** que dispone aprobar **"LEY PARA EL FOMENTO DE TRABAJO, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD"**; y se somete a consideración del Honorable Pleno del Congreso de la República para su consideración y aprobación.

Este Dictamen se fundamenta en lo establecido en los artículos 1, 2, 4, 47, 51, 53, 101, 102, 119, 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 39, 40, 41, 109, 110, 112 de la Ley Orgánica del Organismo Legislativo.

DADO EN LA SALA DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS SOBRE DISCAPACIDAD DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS NUEVE DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA COMISIÓN DE ASUNTOS SOBRE DISCAPACIDAD GUATEMALA, C. A.

Sandra Nineth Morán Reyes
Presidenta

Mauro Guzmán Mérida
Vicepresidente

Andrea Beatriz Villagrán Antón
Secretaria

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

COMISIÓN DE ASUNTOS SOBRE DISCAPACIDAD
CONGRESO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA, C.A.

Rubén Misael Escobar Calderón

María Cristina Quinto García

Lesly Valenzuela de Paz

Leocadio Juracán Salomé

Erwin Enrique Álvarez Domínguez

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
COMISIÓN DE ASUNTOS SOBRE DISCAPACIDAD
GUATEMALA, C.A.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

COMISIÓN DE ASUNTOS SOBRE DISCAPACIDAD
CONGRESO DE LA REPÚBLICA
GUATEMALA, C.A.

DECRETO NÚMERO __ -2019

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República en su Artículo 102 establece en la literal m), la protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, asimismo que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental.

CONSIDERANDO:

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, estipulan que deben alentarse las oportunidades de empleo y la promoción profesional en el mercado laboral, apoyar para la búsqueda, obtención mantenimiento del empleo y retorno al mismo; promover oportunidades empresariales de empleo por cuenta propia, constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias, brindar empleo en el sector público y promover el empleo en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes que puedan incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas, respectivamente; así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- políticas generales de gobierno, las orientaciones del Plan Nacional Katún 2032 establecen, en su punto número ocho, la promoción del crecimiento económico, inclusivo y sostenible.

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Número 135-96 del Congreso de la República, Ley de Atención a Personas con Discapacidad, establece en su artículo 35 y 39 que se consideran actos de discriminación, el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad a un trabajador idóneo, asimismo se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos y que las personas con discapacidad que realicen una actividad lucrativa, independientemente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social.

POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que establece el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

La siguiente:

LEY PARA EL FOMENTO DE TRABAJO, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CAPÍTULO I

Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto estructurar políticas para fomentar la inclusión laboral dentro de las entidades del sector público y privado que operan en el país; así como la formación para el trabajo, empleo y emprendimiento para personas con discapacidad.

Artículo 2. Definiciones. Para la correcta interpretación de la Ley, deben considerarse los siguientes términos:

a. Discapacidad: Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

b. Deficiencia: Son las condiciones personales de índol+6e física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir la participación plena y efectiva de las personas en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

c. Inclusión laboral: Es el proceso que sustenta la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y que en la práctica se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa o institución del Estado.

d. Entidad o Empresa privada: Es la constituida por personas individuales o jurídicas que, a través de la coordinación de elementos humanos materiales, técnicos y financieros proporcionan bienes o servicios con ánimo de lucro; cuyo capital de constitución es privado.

e. Cuota de inclusión laboral: Es el porcentaje de trabajadores, en relación con el resto del personal que labora en cualquier entidad pública o privada, que permite el desarrollo de personas con discapacidad para que laboren dignamente.

f. Adaptación de las condiciones en las que deba prestarse el trabajo: Es la gama de modificaciones a las condiciones del puesto de trabajo para que pueda ser desempeñado por una persona con

discapacidad. Los ajustes van desde la eliminación de barreras físicas, utilización de software, la adaptación del espacio, la iluminación o el mobiliario, y demás ajustes razonables pertinentes.

g. Ajustes Razonables: Todas las modificaciones y adecuaciones que no representen una carga desproporcionada y permitan el acceso a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

h. Beneficio fiscal: Estímulo en forma de exenciones en el pago de ciertas obligaciones tributarias que se concede a los sujetos pasivos de ciertos tributos para promover la realización de determinadas situaciones consideradas de interés público.

i. Responsabilidad social empresarial: Es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad.

j. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF-: Certificación propuesta por la Organización Mundial de la Salud para clasificar el grado de discapacidad de las personas que viven en condición de discapacidad, considerando un enfoque biopsicosocial.

Artículo 3. Contribuciones del Estado: El Estado deberá promover políticas y programas de acción afirmativa que generen empleo, considerando la diversa gama de deficiencias y necesidades de las personas con discapacidad.

El Estado asignará el 5% de los recursos de los Programas Nacionales de Desarrollo, ya existentes, así como los Programas de Emprendimiento, para la inclusión de personas con discapacidad.

Artículo 4. Obligatoriedad de Inclusión en Programas. Todas las entidades públicas que implementen programas de emprendimiento y de desarrollo social deben incluir dentro de los mismos a las personas con discapacidad.

Artículo 5. Registro laboral de las personas con discapacidad. Las entidades privadas que contraten a personas con discapacidad tienen la obligación de entregar una base de datos, ante la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las entidades públicas del Organismo Ejecutivo y las que se rigen por la Ley de Servicio Civil y su reglamento, que incluyan dentro de sus planillas personas con discapacidad remitirán una base de datos de las personas con discapacidad a la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, quien remitirá copia a la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo. El

Organismo Legislativo, Organismo Judicial, así como las entidades descentralizadas y autónomas, remitirán la base de datos de las personas con discapacidad que contraten, directamente a la Sección del Trabajador con Discapacidad del Ministerio de Trabajo.

La base de datos de las personas con discapacidad se debe remitir durante el primer bimestre de cada año y contendrá como mínimo el total de empleados con discapacidad, copia del contrato de cada trabajador con discapacidad, copia del registro dentro de la planilla del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y una certificación médica de la discapacidad, mientras no exista un sistema de certificación de discapacidad.

Artículo 6. Actos de Discriminación: Se consideran actos de Discriminación en el Ámbito Laboral:
a) Exigir a las personas con discapacidad requisitos adicionales, a los ya establecidos.
b) Excluir a una persona con discapacidad que reúne los requisitos y calidades para un puesto de trabajo.
c) Que se le niegue el acceso y la utilización de los recursos por parte del empleador.
d) No contratar a personas con discapacidad que sean analfabetas por no poder realizar evaluaciones psicométricas.
e) Negar las promociones y ascensos profesionales por motivos de discapacidad.

Artículo 7. Concientización y formación laboral. Las entidades públicas y privadas deberán implementar programas de capacitación, formación, y pasantías para personas con discapacidad y campañas de concientización en la temática de discapacidad e inclusión laboral de forma permanente y como mínimo una vez por año.

Artículo 8. Ente Rector. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el ente rector en materia laboral; y, por tanto, es responsable de coordinar la inclusión de las personas con discapacidad en los programas y proyectos laborales, utilizando para tales fines las bases de datos proporcionadas por las organizaciones que trabajen con personas con discapacidad.

Artículo 9. Capacitación, formación técnica y certificación laboral. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP- y El Centro de Capacitación Ocupacional de la Secretaria de Bienestar Social de la Presidencia, tendrán a su cargo:

a) Facilitar asesoramiento y capacitación técnica conforme al requerimiento en las ocupaciones, adaptándolas a las diferentes discapacidades de las personas, con la finalidad de prepararlas para el proceso individual de inclusión laboral.

b) Garantizar la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación se adaptará, con los ajustes razonables, a las nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona.

c) Las capacitaciones y procesos de formación, deberán incluir también el desarrollo de las competencias transversales y socio emocionales de las personas con discapacidad.

d) Las personas con discapacidad que carezcan de documentos que acrediten sus capacidades para el trabajo, ya que fueron adquiridas por formación o experiencia, podrán optar a programas de evaluación de sus competencias y al superar dichas evaluaciones, ser certificadas por las instituciones arriba mencionadas.

e) Las personas capacitadas en otra institución diferente a las establecidas en el presente artículo, deberán tener la validación del ente rector.

Artículo 10. El trabajo de las Personas con Discapacidad debe ser de acuerdo a sus competencias, creando las condiciones necesarias en igualdad de condiciones con las demás personas.

Artículo 11. Presupuesto. Con el objeto de cumplir lo establecido en la presente Ley, el Estado, a través del Ministerio de Finanzas Públicas, deberá realizar las readecuaciones presupuestarias necesarias con el objeto de establecer la partida y los recursos necesarios dentro del rubro "obligaciones a cargo del Estado" y destinará únicamente y exclusivamente al Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, y a la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia para descentralizar el Programa del Centro de Capacitación Ocupacional, la asignación presupuestaria para la implementación de la presente Ley.

El Ministerio de Finanzas Públicas queda obligado a contemplar en cada ejercicio fiscal, dentro del presupuesto de ingresos y egresos del Estado para el año subsiguiente, los recursos necesarios para la implementación de la presente Ley.

CAPÍTULO II

INCLUSIÓN LABORAL Y FOMENTO AL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 12. Cuotas de inclusión laboral. Las entidades del sector público, están obligadas a incluir un porcentaje de personas con discapacidad dentro de sus planillas de empleados. El criterio de inclusión laboral para personas con discapacidad será del 2% como mínimo, si la institución tiene

más de 50 empleados, del 3% como mínimo, si tiene más de 100 empleados y de 5% como mínimo si tiene más de 1,000 empleados.

Formará parte de la cuota de inclusión laboral la contratación de personas que por mandato o designación legal tenga a su cargo a una persona con discapacidad que no pueda realizar alguna actividad productiva, debido a que el porcentaje de su discapacidad es elevado según certificado médico, el cual será válido mientras no exista un sistema de certificación de la discapacidad; lo cual se acreditará con los documentos legales pertinentes.

Artículo 13. Adaptación de las condiciones en las que deba prestarse el trabajo. Las entidades públicas están obligadas a realizar los ajustes razonables para las condiciones de la prestación del servicio que se requiera, de manera obligatoria, sin que esto represente una carga económica para el empleado.

Artículo 14. Sanciones. Las autoridades del sector público, que no cumplan anualmente con la cuota de inclusión laboral respectiva, serán responsables de las sanciones administrativas contenidas en el reglamento de la presente ley.

CAPÍTULO III

INCLUSIÓN LABORAL O FOMENTO AL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL SECTOR PRIVADO

Artículo 15. Obligaciones de las Empresas Privadas. Las empresas privadas están obligadas a generar acciones de inclusión al empleo o fomentar el empleo a personas con discapacidad, así como de registrarse y actualizarse bajo las modalidades contempladas en la presente Ley.

Artículo 16. Modalidad de Cuotas de Inclusión Laboral. Las entidades del sector privado que operen en el país, deberán incluir un porcentaje de personas con discapacidad dentro de sus planillas de empleados. La modalidad de inclusión laboral como mínimo para personas con discapacidad será del 2% como mínimo, si la empresa tiene más de 51 empleados, del 3% como mínimo si tiene más de 500 empleados y de 5% como mínimo si tiene más de 1,000 empleados. Se exceptúan las entidades del sector privado que tengan menos de 50 empleados.

Artículo 17. Modalidad de Fomento al emprendimiento. Las entidades privadas, que no opten por inclusión laboral directa, pueden fortalecer el emprendimiento de las personas con discapacidad agrupadas en organizaciones legalmente constituidas. Esto se realizará otorgando lo equivalente a 2 salarios mínimos si la entidad tiene más de 100 empleados, 3 salarios mínimos si tiene más de 500 empleados y de 5 salarios mínimos si tiene más de 1,000 empleados, los salarios mínimos

serán atendiendo a la actividad económica de la empresa (agrícola, no agrícola y exportadora y de maquila).

Lo equivalente a los salarios mínimos será otorgado de forma mensual, anticipadamente a la organización que seleccionen de la base de organizaciones de personas con discapacidad que para el efecto deberá mantener el Ministerio de Economía, por un período de tres (3) años para el desarrollo de proyectos productivos y autosustentables de dicha organización. Después de este tiempo elegirá otra organización a la que beneficiará con dichas cuotas.

Las empresas reportarán al Ministerio de Economía, a la Unidad de Fortalecimiento al Emprendimiento, la organización que eligieron para recibir el beneficio de las cuotas, incluyendo un informe circunstancial de la misma de forma inmediata.

El Ministerio de Economía a través de la Unidad de Fortalecimiento al Emprendimiento creará una base de datos de organizaciones legalmente constituidas de personas con discapacidad con proyectos de emprendimiento, las cuales tienen que tener una formación previa en emprendimiento y que sus proyectos tengan potencial innovador o dinámico, ésta será enriquecida por los centros de formación para el emprendimiento.

No podrá beneficiar a organizaciones de personas con discapacidad con proyectos de emprendimiento que ya reciban fondos del Estado o a las que ya hayan recibido el beneficio y se dará prioridad a las que operen en el interior de la República.

Artículo 18. Fortalecimiento al Emprendimiento. Dentro de la Unidad de Fortalecimiento al Emprendimiento del Ministerio de Economía se crea el programa de Fomento al Emprendimiento para Personas con Discapacidad con el objeto de dar asesoramiento y acompañamiento a las organizaciones de personas con discapacidad con proyectos de emprendimiento que sean elegidas para recibir el beneficio empresarial, contemplado en el Artículo 17 de la presente Ley y para fomentar programas y proyectos de emprendimiento para personas con discapacidad.

A través del presente programa la Unidad de Fortalecimiento al Emprendimiento implementará herramientas, instrumentos y capacitaciones para la inclusión de emprendimientos de personas con discapacidad en los Centros de Formación para el Emprendimiento.

El programa se creará bajo la Ley de Fortalecimiento al Emprendimiento, para lo cual el Ministerio de Economía realizará las readecuaciones presupuestarias necesarias.

Artículo 19. Beneficio Fiscal. Las entidades privadas que cumplan con lo estipulado en el artículo 16 de la presente ley, podrán optar al beneficio fiscal cuando realicen los ajustes razonables de los

puestos de trabajo, capacitaciones y viáticos de las personas con discapacidad, siempre y cuando sean debidamente comprobadas y acompañadas del dictamen del experto, el experto debe de ser externo a la entidad privada para evitar conflicto de intereses.

El beneficio fiscal consiste en que serán deducible los gastos indicados en el párrafo anterior del pago del Impuesto Sobre la Renta -ISR-, más una exoneración del 5% del total a pagar del Impuesto Sobre la Renta únicamente cuando se deduzcan los gastos indicados en el presente artículo.

Artículo 20. Se faculta a la Superintendencia de Administración Tributaria para que emita los reglamentos, manuales y protocolos que correspondan a efecto de regir lo establecido en el artículo 19. Los cuales deberán de ser cumplidos por las entidades privadas, de lo contrario no podrán gozar del beneficio fiscal.

Artículo 21. Reglamento. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá remitir el proyecto de Reglamento al Organismo Ejecutivo el que deberá aprobarlo dentro de los noventa días de entrada en vigencia de la presente Ley.

Artículo 22. Disposición transitoria. El Ministerio de Finanzas Públicas, la Oficina Nacional del Servicio Civil y todas las entidades a las que le compete la aplicación de la presente Ley, tendrán un plazo máximo de 9 meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para realizar los trámites administrativos respectivos para la creación de las plazas contempladas en la cuota de inclusión laboral, de ser necesario.

Artículo 23. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia a los 8 días de su publicación en el Diario Centro América.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, A LOS ____ DÍAS DEL MES _____ DE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.