

00001

CONGRESO DE LA REPUBLICA
GUATEMALA, C. A.

DIRECCIÓN LEGISLATIVA
- CONTROL DE INICIATIVAS -

NUMERO DE REGISTRO

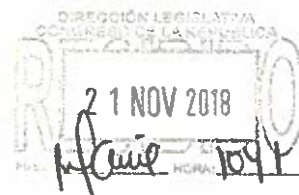
5529

FECHA QUE CONOCIO EL PLENO:

INICIATIVA DE LEY PRESENTADA POR LOS REPRESENTANTES EDGAR
ARMANDO SANDOVAL TRIGUEROS, JUAN ADRIEL OROZCO MEJÍA Y FLOR
DE MARÍA CHAJÓN AGUILAR.

INICIATIVA QUE DISPONE APROBAR LEY PARA EL FOMENTO
DE TRABAJO, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD.

TRÁMITE:



Comisión de Asuntos Sobre Discapacidad
Congreso de la República
Guatemala, C. A.

Guatemala, 20 de Noviembre del 2018.

Oficio 0121-2018-mso

Señores,

Dirección Legislativa
Congreso de la Republica
Su Despacho

Respetable Señores:

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de hacer entrega ante la Dirección Legislativa, el proyecto de Iniciativa de LEY DISPONE APROBAR LEY PARA EL FOMENTO DE TRABAJO, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Considerando que en la Constitución Política de la Republica de Guatemala en su Artículo 102, literal m), establece: La protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, así mismo, que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental. Lo anterior con el objetivo que se proceda, con los trámites que en derecho corresponda.

Agradeciendo la atención a la presente, me suscribo de ustedes con muestras de consideración y respeto;


DIPUTADO EDGAR SANDOVAL
 CONGRESO DE LA REPUBLICA
GUATEMALA, C.A.

INICIATIVA DE LEY QUE DISPONE APROBAR LEY PARA EL FOMENTO DE TRABAJO, EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN:

La población de personas con discapacidad en Guatemala, según datos obtenidos por 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. Según la 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.

Lo anterior, resalta que en una de cada tres familias vive al menos una persona con discapacidad, lo que limita el desarrollo económico de las familias debido a la 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.

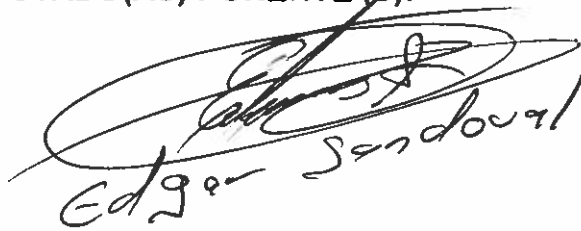
CONTENIDO DE LA LEY:

La presente iniciativa tiene como objeto principal establecer cuotas mínimas de inclusión laboral, que tanto entidades públicas como privadas deben implementar para dar empleo a personas con discapacidad en todo el país. De igual forma se pretende fortalecer y crear programas de emprendimiento para personas con discapacidad.

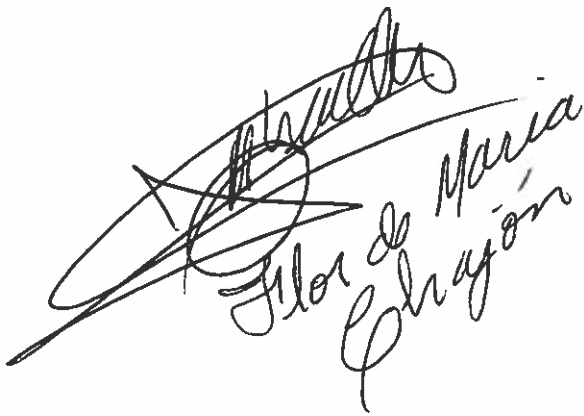
Asimismo en el contenido de la iniciativa pretende implementar planes de concientización y capacitación sobre la temática de personas con discapacidad, todo en aras de cumplir con compromisos internacionales adoptados por El Estado de Guatemala.

Luego de un análisis, se considera que la presente iniciativa no contraviene la legislación ordinaria y constitucional por lo que se presenta ante el Honorable Pleno del Congreso de la República para que sea oportunamente aprobada de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Organismo Legislativo

DIPUTADO(AS) PONENTE(S):


Edgar Sandoval


Juan Orozco


Flor de María
Chayón

DECRETO NÚMERO ____-2018

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 índole 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. **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.

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 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.

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 los individuos que padecen alguna deficiencia 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 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 5. Registro laboral de las personas con discapacidad. Todas las entidades públicas y privadas que trabajen con personas con discapacidad tienen la obligación 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.

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 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, 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 9. Capacitaciones. El 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 Secretaría 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 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.

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 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.

En el caso que a la persona con discapacidad le fuere imposible realizar alguna actividad productiva, y el porcentaje de su 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.

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.

Artículo 14. Ajustes al puesto de trabajo. Las entidades públicas están obligadas a realizar los ajustes razonables que el puesto de trabajo requiera, de manera obligatoria, sin que esto represente una carga económica para el empleado.

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.

CAPÍTULO III

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

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 17. 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 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 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 organizaciones 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 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.

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 discapacidad.

Artículo 21. Beneficio Fiscal. Las 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-.

Artículo 22. 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 23. 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 24. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigor 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 DIECIOCHO.**