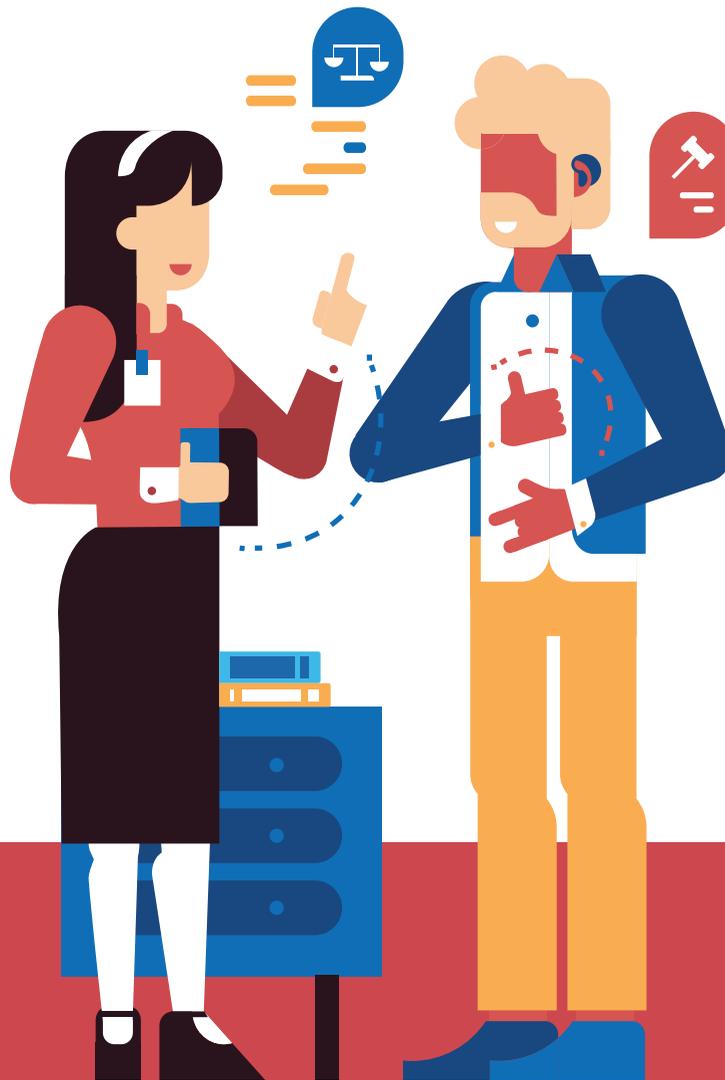


En el marco del proyecto interagencial:  
"Inclusión laboral y educativa para personas  
con Discapacidad"



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*



NOV

# MARCO LEGAL

2019

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS  
PARA EL DESARROLLO

**Programa de las Naciones Unidas  
para el Desarrollo**

5 a Avenida 5-55 zona 14,  
Edificio Europlaza, torre IV, nivel 10  
Guatemala, Centroamérica  
Teléfono (502) 23843100  
www.gt.undp.org



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

**Equipo Responsable  
de esta publicación**

**Gabriela De León**

**Oficial de Programa PNUD**

“Programa Conjunto Abordando la Inclusión  
Laboral de las Personas con Discapacidad”

**Propuesta de contenido y redacción**

Martha Salazar, Coordinadora Técnica

Leticia Artiles, Consultora

Victoria Orellana, Consultora

**Diseño y diagramación**

Axel Flores

**Edición**

**Impresión**

Primera Edición

Guatemala, Septiembre 2019

La realización de este documento fue posible gracias al apoyo del Fondo de las Naciones Unidas para los derechos de las Personas con Discapacidad.

Se permite la reproducción parcial o total de este documento siempre que no se alteren los contenidos, ni los créditos de autoría y edición. Se estimula el uso de todo o parte de este documento con fines de estudio, investigación citando la fuente bibliográfica como corresponde.

Guatemala, Julio de 2019.



**Fondo de las Naciones Unidas para los derechos de las Personas con Discapacidad**

OIT | OACNUDH | UNDESA | PNUD | UNESCO | UNFPA | UNICEF | ONU MUJERES | OPS/OMS

# PRESENTACIÓN

La discapacidad afecta desproporcionadamente a las personas vulnerables, poblaciones con una mayor prevalencia en países de bajos ingresos, entre personas del quintil de riqueza más pobre y entre mujeres, niñas, niños y personas mayores. Según el Informe Mundial sobre Discapacidad la tasa de prevalencia femenina es del 19.2 por ciento, 12 por ciento para los hombres. Al mismo tiempo, la evidencia nacional muestra que la prevalencia de la discapacidad equivale al 10.2 por ciento, y al igual que la situación mundial de las personas con discapacidad, en comparación con las personas sin discapacidad, experimentan una discriminación generalizada en la sociedad, lo que resulta en peores condiciones de salud, menores logros educativos, económicos, menos participación política y cultural, mayores tasas de pobreza, mayor dependencia y menos protección legal.

Desde el Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala (SNU) promovemos el respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad y su participación en la sociedad, pues éstos se ven afectados por múltiples formas de discriminación y es preciso

trabajar por una sociedad para todas las personas. Estando conscientes de ello, y retomando nuestro compromiso expreso en la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada en diciembre de 2006 y armonizando la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dentro de los que 7 metas tienen 11 menciones de este tema, hemos hecho un esfuerzo conjunto para tener priorizada a esta población. En este contexto, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - OACNUDH, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD han venido trabajando en un esfuerzo conjunto por el desarrollo de las personas guatemaltecas con discapacidad, procurando que éstas sean participantes activas en el proceso. Dicho esfuerzo se traduce en un primer Programa Conjunto denominado “Abordando la Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en Guatemala”, financiado por el Fondo de las Naciones Unidas para los Derechos

de las Personas con Discapacidad (UNPRPD, por sus siglas en inglés). La cual es una iniciativa de colaboración única a nivel global, que reúne a entidades de las Naciones Unidas, gobiernos y organizaciones que prestan servicios y organizaciones que representan a las personas con discapacidad y a la sociedad civil en general. Con este Programa se ha elaborado una serie de publicaciones cuyo objetivo es dar a conocer la situación del acceso al trabajo y educación de las personas con discapacidad y a su vez, proporcionar líneas de acción que faciliten la inclusión de dichas personas a la formación profesional, educación técnica y empleo. Desde la Coordinación Residente del Sistema de las Naciones Unidas consideramos que estos documentos pueden ser un instrumento efectivo para fortalecer las alianzas y acciones colectivas entre entidades de gobierno, sector privado, organizaciones de sociedad civil y la cooperación internacional para avanzar en la construcción de una sociedad guatemalteca más inclusiva. Estos son los esfuerzos que nos pueden llevar a realizar la aspiración máxima de la Agenda 2030 de no dejar a nadie atrás.

  
**Rebeca Arias Flores**  
Coordinadora Residente  
Sistema de las Naciones Unidas

# INTRODUCCIÓN

**A nivel internacional, existe un conjunto de instrumentos que abordan la discapacidad y establecen un marco de protección a las personas con discapacidad. Reafirman que todas las personas, cualquiera que sea su discapacidad, puede gozar de todos los derechos humanos y sus libertades fundamentales.**

(AED, 2011).

Si se parte de lo general, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus primeros dos artículos expresa que todos los seres humanos, desde su concepción, nacen libres iguales y, por lo tanto, tienen todos los derechos y libertades proclamados sin distinción alguna de raza, credo, color, sexo o cualquier condición, entre otros. Además, existen dos instrumentos específicos sobre este tema: Convención Internacional de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad y Convención Inter-

americana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Guatemala, al estar suscrita a estas Convenciones, ha legislado a favor de las personas con discapacidad por medio del decreto Decreto No. 135-96, aprobación de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad. Además, tanto en la carta magna y como en el código de trabajo, se establecen garantías basadas en la dignidad inherente, la autonomía, la independencia de las personas y la igualdad de oportunidades.



# LEGISLACIÓN Y MARCO NORMATIVO EN DISCAPACIDAD EN GUATEMALA

Los avances científicos, políticos, sociales, económicos o culturales representan para la población de un país la oportunidad para mejorar sus condiciones de vida y por ende desarrollarse plenamente. En coherencia con los avances mencionados, los Estados realizan adecuaciones, adaptaciones y actualizaciones a sus marcos legales con cierta regularidad. Ello también les permite a los países estandarizar criterios de prevención, atención y protección de los derechos de las personas.

Específicamente en la unificación de criterios para el abordaje de la discapacidad en Guatemala y atendiendo a los avances más recientes de comprensión científica, instrumentos internacionales y adaptaciones de la legislación en el país, el Estado de Guatemala cuenta con marcos legales para promover la inclusión social, diversidad, la inclusión en el lugar de trabajo, así como el derecho a la igualdad en el empleo, la formación profesional y la educación.

A continuación se hace una referencia de manera general a 4 normativas: 2 internacionales y 4 nacionales; también a dos iniciativas de ley que persiguen complementar el marco legal actual.

- 1.** Convención Internacional de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.
- 2.** 2. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Se resaltan además, algunos artículos específicos que pueden representar una guía para el sector empresarial sobre los fundamentos legales que tienen a disposición para impulsar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

**3.** Constitución Política de la República de Guatemala.

**4.** Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.

**5.** Iniciativa 4796 Ley de Regulación de la Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad.

**6.** Iniciativa 5125 Ley de personas con Discapacidad



# INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

## **Convención Internacional de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad**

La Convención Internacional es un instrumento a favor de las personas con discapacidad, destinada a promover, proteger y garantizar sus derechos humanos, además de garantizar su dignidad y la plena igualdad ante la ley.

(ONU, s.f.)

La ratificación de la Convención mandata al país a revisar y adaptar su legislación bajo los criterios que la Convención establece. Estos criterios se vinculan al reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derechos, a su involucramiento en todos los asuntos que les interesa y concierne, así como a generar un entorno actitudinal y físico que responda y sea coherente con la realidad y condición en las que viven las personas.

En lo relativo a la inclusión laboral, la Convención en el Artículo 27. **Trabajo y empleo**, numeral 1 expresa lo siguiente:

Los Estados Partes reconocen el **derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones** con las demás; ello incluye el derecho a **tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido** o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles... Los Estados Partes salvaguardarán y **promoverán el ejercicio del derecho al trabajo**, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- **Prohibir la discriminación** por motivos de discapacidad.
- **Proteger los derechos de las personas con discapacidad** en igualdad de condiciones con las demás.
- **Condiciones de trabajo justas** y favorables.
- **Igualdad de remuneración** por trabajo de igual valor.

- **Protección contra el acoso** y a la reparación por agravios.
- Asegurar que **las personas con discapacidad ejerzan sus derechos laborales y sindicales.**
- Permitir el acceso a **programas de orientación técnica y vocacional.**

▼ La Convención la ratificó el Estado de Guatemala el 5 de diciembre del 2008.

- Alentar la **búsqueda, oportunidades y obtención de empleo.**
- Promover **oportunidades empresariales** o de empleo por cuenta 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.
- Velar porque se realicen **ajustes razonables.**
- Promover **programas de rehabilitación vocacional y profesional.**

▼ Es necesario igualmente reconocer que el Estado de Guatemala, a pesar de la pronta ratificación de este instrumento, a la fecha no ha realizado la adecuación legal para concretizar este camino de derechos y desarrollo socio-económico para la personas con discapacidad, es decir continúa siendo uno de los pendientes para hacer vida la Convención en el país.

### **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**

La Convención Interamericana constituye el primer instrumento dirigido a las personas con discapacidad con un enfoque basado en derechos humanos. Como tal la Convención Interamericana se convirtió en un ejemplo para otras latitudes, en la medida que aporta las bases conceptuales referidas a la discapacidad, ampliando y mejorando así lo que hasta la fecha se contenía en otros instrumentos de derechos humanos.

Otro gran aporte de la Convención Interamericana lo constituye el hecho de que el principal objetivo es prohibir cualquier forma de discriminación a que se ven expuestas las personas con discapacidad. En este sentido recoge y lista aquellos derechos que bajo ningún motivo o circunstancia se le puede negar o restringir a una persona con discapacidad.

(ONU, 1999)



**La Convención Interamericana entra en vigencia a nivel internacional en septiembre del 2001 y es ratificada por el Estado de Guatemala el 8 de agosto de 2002.**

En lo relativo a medidas inclusivas en el terreno laboral, el Artículo III, apartado 1.a, expresa literalmente:

**Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación:**

Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.





## LEYES NACIONALES

La Constitución constituye el instrumento legal nacional supremo de Guatemala. El objetivo principal de la Constitución es la protección de la persona y para ello establece en el Artículo 1, que "... El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común." Para ello, "... Es deber 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."

(Organismo Legislativo, 1993)

### ▼ **Artículo 2.**

**En este se garantiza a todos los habitantes del país, sin excepción alguna: la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral.**

Ciertamente el lenguaje de la Constitución aún tiene que adaptarse a los enfoques actuales, sin embargo se impulsan acciones de derechos para las personas con discapacidad. En este caso especialmente y en lo que respecta a los derechos sociales (Capítulo II), en los artículos 101 y 102 garantiza el derecho al trabajo y derechos sociales mínimos, así:

**Artículo 101.-** **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.**

**Artículo 102 -** **Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:**

Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, unaprestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

## Decreto No. 135–96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad

Promulgada en 1997, esta Ley declara “... de beneficio social el desarrollo integral de las personas con discapacidad física, sensorial y/o psíquica (mental) en igualdad de condiciones para su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país.” (Artículo 1).

La Ley tiene un capítulo específico vinculado al trabajo (artículos 34 al 43) que de manera sintética establecen lo siguiente:

**Artículo 34.** El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten.

**Artículo 36.** Se considera prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años.

**Artículo 38.** El patrono deberá proporcionar facilidades para que las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo.

**Artículo 35.** 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.

**Artículo 37.** El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para adaptar el empleo y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.

**Artículo 39.** Las personas con discapacidad que realicen una actividad lucrativa, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país.

**Artículo 40.** La persona con discapacidad tiene derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado.

**Artículo 42.** El Estado 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.

**Artículo 41.** El trabajo de las personas con discapacidad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales.

**Artículo 43.** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará el servicio de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las personas con discapacidad.

(Organismo Legislativo, s.f.)

▼ **La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad tiene como objetivos, entre otros:**

Ser un instrumento legal para el desarrollo y participación social de las personas con discapacidad.  
Garantizar igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.  
Eliminar la discriminación hacia las personas con discapacidad.

Establecer bases jurídicas y materiales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.  
Crear el ente coordinador, asesor e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.

## INICIATIVAS DE LEY

### **Iniciativa 4796 Iniciativa Ley de Regulación de la Inclusión Laboral para las Personas con Discapacidad**

A través de esta Iniciativa, se hace notar que la participación de las personas con discapacidad en el campo laboral es limitada, situación que impide su desarrollo económico y social en igualdad de condiciones que los demás. La iniciativa contiene 18 artículos que intentan ser una guía para evidenciar la necesidad de promover responsabilidad social en el país de regular en todos los sectores vinculados a la generación de empleo.

(Congreso de la República, 2013)



El objetivo de la iniciativa 4796 consiste en promover políticas de responsabilidad social de empleo de personas con discapacidad dentro de las instituciones públicas, centralizadas, descentralizadas, autónomas, semiautónomas y empresas privadas que operan en el país, procurando su contratación en una cuota mínima no menor del cinco por ciento (5%) del total de trabajadores.

En términos sintéticos, la iniciativa pretende:

**01**

Promover la igualdad de derechos de las personas con discapacidad que se encuentren laborando.

**02**

Impulsar la concesión de créditos y microcréditos a personas con discapacidad como una forma para facilitar el emprendimiento.

**03**

La contratación de las personas con discapacidad se realizará de acuerdo a los requisitos establecidos para garantizar un proceso equitativo.

**04**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad se realizará tomando en cuenta los ajustes razonables como horarios flexibles, adecuación de equipos, apoyos diversos, entre otros.

**05**

Las personas con discapacidad tendrán los mismos derechos laborales que el resto de los trabajadores

**06**

El salario para las personas con discapacidad será acorde a las condiciones del trabajo y a la normativa vigente.

(Congreso de la República, 2013)

(Organismo Legislativo, s.f.)



### 07

Las pruebas y solicitudes de empleo estarán en formatos y medios accesibles, en la medida de lo posible.

### 08

El Estado establecerá la exención de impuestos a la importación de ayudas técnicas para personas con discapacidad, cuando sean requeridas.

### 09

La Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia de la República, la Radio Difusión Nacional y demás Secretarías de Comunicación de entidades estatales desarrollarán campañas de información y orientación sobre las competencias, aspiraciones y derechos laborales de las personas con discapacidad.

### 10

El Estado implementará un sistema de incentivos fiscales para que las empresas privadas contraten a personas con discapacidad.

### 11

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social creará y actualizará una base de datos de personas con discapacidad en edad laboral, con participación de organizaciones e instituciones que promueven la inclusión laboral y entidades empleadoras.

### 12

Las instituciones del Estado y Empresas Privadas en un plazo no mayor de 5 años deberán contar con el 5% de los puestos de trabajo desempeñados por personas con discapacidad.

### 13

El Estado asignará los recursos necesarios para la capacitación y formación laboral de las personas con discapacidad.

## Iniciativa 5125

### Ley de Personas con Discapacidad

A través de esta iniciativa se pretende adecuar la legislación nacional o introducir cambios en los ordenamientos jurídicos según lo regula la Convención Internacional de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad mencionada anteriormente.

En la exposición de motivos de la iniciativa se expresa que se trata de ser congruente con la Convención tomando como propio su objeto que es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

Específicamente en lo relativo a trabajo y empleo, se establece un capítulo completo para ello, que va de los artículos 85 al 94.

(Congreso de la República, 2013)



**Convención Internacional (Artículo 33).  
Aplicación y seguimientos nacionales.  
En el numeral 2 se insta a los Estados  
Partes a designar o establecer un mar-  
co jurídico para promover y supervisar  
la aplicación de la Convención.**

Entre lo más destacado de este apartado está:

**01**

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado.

**02**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, promoverá y garantizará el desarrollo de capacidades y habilidades de las personas con discapacidad.

**03**

La política pública de empleo contendrá lo relativo a los trabajadores con discapacidad.

**04**

Implementación de programas de formación laboral y actualización para las personas con discapacidad.

**05**

Programas de intermediación con patrones para impulsar empleos.

**06**

Garantizar a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo.

**07**

Mayor oportunidad de empleo para las personas con discapacidad frente a otros aspirantes en caso de puntaje similar.

**08**

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.

**09**

Los empleadores privados con cincuenta o más trabajadores darán empleo a personas con discapacidad en una proporción no inferior al tres por ciento (3%).

**10**

La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en su lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas, maquinarias, entorno de trabajo, ajustes en horarios.

**11**

El Estado reservará el 3% del presupuesto destinado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para programas de fomento a la capacitación y el empleo de las personas con discapacidad.



## BIBLIOGRAFÍA

Congreso de la República de Guatemala. (2013). Iniciativa de Ley 4796. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (2016). Iniciativa de ley 5125. Guatemala.

ONU. (1999). Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad. Guatemala: ONU.

ONU. (sf). Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. ONU.

Organismo Legislativo. (1993). Constitución Política de la República de Guatemala. Guatemala.

Organismo Legislativo. (sf). Ley de Atención a las Personas con Discapacidad Decreto No 135-96. Guatemala.



Fondo de las Naciones Unidas para los derechos de las Personas con Discapacidad

OIT | OACNUDH | UNDESA | PNUD | UNESCO | UNFPA | UNICEF | ONU MUJERES | OPS/OMS

