

SITUACION DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN VENEZUELA

(Situation of women workers and workers with disabilities in Venezuela)

Luis Enrique Ramírez Vivas

Universidad Rafael Beloso Chacín

Correo Electrónico: ramirezluis1964@hotmail.com

Maracaibo – Venezuela.

Recibido: 01/02/13 **Aceptado:** 14/05/2013

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objeto analizar la Situación de las Trabajadoras y los Trabajadores con Discapacidad en Venezuela, examinando la discapacidad, los tipos de discapacidad, el empleo orientado hacia las personas con discapacidad, la inspección a los sitios de trabajo en las empresas, las pautas para la contratación de las personas con discapacidad, la normativa laboral de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad en Venezuela. Metodológicamente fue un estudio documental, descriptivo, con un diseño no experimental, documental, bibliográfico; como técnica de recolección de datos se empleó el análisis documental. Para el análisis de los datos recolectados, se aplicó la hermenéutica jurídica, por medio del método lógico; gramatical y exegético. El presente estudio se fundamentó en el análisis jurídico de Venezuela, a saber la Constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), Ley Orgánica del Trabajo (Asamblea Nacional, 2012), Ley para las Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional, 2007), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo y doctrinalmente por: Aranguren (2010), Villasmil y Villasmil (2003), Hurtado (2005), entre otros. Entre las principales conclusiones se pudo determinar, en Venezuela a pesar de existir un conjunto de leyes novísimas la realidad dista mucho al espíritu recogido en la norma, por lo que se recomienda impulsar acciones en este sentido; realizar enmienda a la ley para las personas con discapacidad para asignar un salario mínimo urbano, establecer convenios con las empresas tanto públicas como privadas a través de la Misión José Gregorio Hernández.

Palabras clave: Discapacidad, Sitios de Trabajo, Normativa Laboral

ABSTRACT

The present investigation was to analyze the situation of women workers and workers with disabilities in Venezuela, examining disability, disability rates, employment-oriented people with disabilities, inspection workplaces in enterprises, guidelines for hiring people with disabilities, employment regulations for women workers and workers with disabilities in Venezuela. Methodologically was a desk study, descriptive, non-experimental design, film, literature, and data collection technique was employed documentary analysis. For the analysis of the data collected, the legal interpretation was applied by means of logical method, grammatical and exegetical. This study was based on the legal analysis of Venezuela, namely the Constitution (1999), Labour Law (2012), Law for Persons with Disabilities (2007), Law of Prevention, Conditions and Work Environment and doctrinally by: Aranguren (2010), and Villasmil Villasmil (2003), Hurtado (2005), among others. Among the main conclusions could be determined, in Venezuela despite a very new set of laws reality far the spirit enshrined in the rule, so it is recommended to promote actions in this respect; make amendment to the law for people with disabilities to assign a minimum urban wage, establish agreements with public and private companies through the Mission José Gregorio Hernández.

Keywords: Disability, workplaces, Labour Regulation .

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años las personas con discapacidad en Venezuela han visto como su derecho a un empleo justo y decente ha sido vulnerado, ya que las empresas no reconocen lo expresado en las diferentes leyes, que para tal fin el estado ha promulgado, y en algunas ocasiones aún cuando las personas con discapacidad consiguen empleo, suelen ser trabajos mal remunerados, o en los que tienen escasas posibilidades de ser promovidos.

La situación en América Latina de las personas con discapacidad sigue caracterizándose por una profunda desigualdad, la cual se materializa en grandes brechas socioeconómicas que colocan a este grupo de la población en una condición de vulnerabilidad social.

Discapacidad

La discapacidad es una realidad percibida de formas diversas a lo largo de la historia, esta se presenta por una u otra razón, enfermedades, accidentes u otra causa. Como todo lo que rodea la naturaleza, ha ido desarrollándose y

evolucionando a medida que la sociedad ha alcanzado estratos superiores.

El Informe mundial sobre la discapacidad (2011) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), realiza una propuesta de medidas que incluye a todas las partes interesadas, a los gobiernos, a las organizaciones que agrupan a las personas con discapacidad, esto con la finalidad de crear entornos favorables, promover la rehabilitación, así como los llamados servicios de apoyo, lo cual permitirá asegurar una protección social adecuada.

Por otro lado en Venezuela, de acuerdo al censo 2011 desarrollado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) la población actual es de 27.227.930, existiendo un total de 1.660.904 personas con discapacidad, es decir, un 6.1% de la población (INE, 2011).

Tipos de Discapacidad

Para Díaz (2004), existen cinco principales tipos de discapacidad, clasificadas según los ámbitos del ser humano que afectan discapacidad mental, discapacidad física, discapacidad auditiva y discapacidad visual. Para ampliar el entendimiento del tema se procederá a definir algunos términos y conceptos importantes que han surgido de la investigación.

En la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), no hace mención sobre los tipos de discapacidades, de hecho el artículo 81 dice: "Toda persona con discapacidad o necesidades especiales [...]", sin distinguir las mismas. Anzola (2004), por su parte, destaca que la denominación "persona con discapacidad" fue desarrollada por la Organización de Naciones Unidas (ONU), y que el vocablo "discapacidad" viene de la raíz griega DIS, que significa "alteración", y capacidad, de raíz latina, que significa "aptitud para realizar algo". Manifiesta igualmente, que anteriormente se aplicaban términos que resultaban equivocados y hasta irrespetuosos, tales como: inválidos, incapacitados, mongólicos, minusválidos, retrasados, atrasados, impedidos, entre otros.

Destaca igualmente que la discapacidad puede presentarse en forma permanente, temporal o periódica. También hay niveles o grados de discapacidad; por ejemplo, en el caso de las deficiencias auditivas se incluye desde una persona con dificultades parciales para oír hasta una persona completamente sorda. Además, en ocasiones una misma persona puede presentar una o más discapacidades y se les llama multiimpedidas.

Empleos orientados hacia las personas con discapacidad

La Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela otorga derechos a las personas con discapacidad para su inclusión en el mercado laboral venezolano es por ello que Ramírez (2007), indicó que referente a los derechos de los discapacitados en la constitución nacional artículo 81 expresa:

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley.

El Ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad.

De allí, que lo que corresponda a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad; asimismo, en el artículo 26 de la ley para las personas con discapacidad (Asamblea Nacional, 2007) en el capítulo III, del trabajo y la capacitación indica que:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras; por lo cual es recomendable contratar a las personas con discapacidad con el apoyo de instituciones especializadas en la formación e integración de estas empleo con apoyo.

De igual forma la ley para las personas con discapacidad (Asamblea Nacional, 2007) señala que los empleadores no podrán oponer argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con

discapacidad". Los puestos de trabajo que se les asignen a personas con discapacidad no deben impedir sus desempeños, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo ni exceder de su capacidad para desempeñarlo. "Muchas de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, pueden sin ningún tipo de problema desempeñar cualquier actividad laboral, siempre y cuando se les adecue tanto la labor, así como el espacio físico a estas personas.

De acuerdo a lo expuesto por Padrón (2007) en la Ponencia presentada en el XI Congreso Internacional sobre Síndrome de Down La Asociación Venezolana para el Síndrome de Down (2007) expone que en la industria privada Venezolana cada vez se da más importancia a la imagen y al compromiso de las empresas con fines sociales alejados del puro incremento de los beneficios y de la facturación (responsabilidad social corporativa).

Asimismo señala que la sociedad exige una mayor conciencia social de las empresas, la solidaridad y el empeño por la igualdad de oportunidades, excelentes cartas de presentación en el mundo empresarial actual; de allí, que sea un buen momento para hacer una reflexión sobre la importancia del trabajo en la vida adulta de las personas con alguna discapacidad o con necesidades especiales como fuente de equilibrio y calidad de vida, las personas discapacitadas que reciben la oportunidad demuestran con en cada momento un grado de excelencia en las tareas encomendadas.

Por último AVESID, acota que las personas con discapacidad están en capacidad de desempeñar trabajos como auxiliares administrativos, recepcionistas, ayudantes de cocina, personal de lavandería, etcétera. En Venezuela existen más de treinta organizaciones de todo tipo que han adoptado en sus programas el denominado empleo con Apoyo.

Inspección a los sitios de Trabajo en las empresas

Indica Aranguren (2010) que la intervención administrativa del trabajo por parte del Estado es responsabilidad, entre otros, de las Inspectorías del Trabajo, las Unidades de Supervisión del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), Procuradurías del Trabajo, Agencias de Empleo y Tribunales del Trabajo, para la solución judicial y extrajudicial de los conflictos, además de la función preventiva de la inspección en el trabajo.

En este sentido continua indicando el autor que la inspección del trabajo, fundamentada en el Convenio 81 de la OIT, ratificado por Venezuela, constituye

una pieza clave en el marco de la justicia social, pues en el mundo complejo del trabajo, desempeña la función de verificar el cumplimiento de la normativa laboral, más allá de las apariencias, la simulación o el fraude. Además de ello, actúa como mediador de las relaciones laborales en conflicto, promoviendo la información, la comprensión y el acuerdo, además de la acción coercitiva en el caso de incumplimiento de la normativa laboral.

Destaca igualmente Aranguren (2010) que esta Inspección a los sitios de Trabajo es desarrollada, básicamente, por las Unidades de Supervisión del Trabajo, la Seguridad Social e Industrial, adscritas a las Inspectorías del Trabajo pertenecientes al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS), distribuidas por todo el territorio nacional, radicando su importancia en la capacidad que tienen estas Unidades para incidir y transformar la realidad laboral del país

A nivel nacional, se cuenta con un amplio cuerpo de leyes, reglamentos, decretos y normas en materia laboral, alineados con los convenios internacionales ratificados por Venezuela, los cuales abarcan las condiciones de trabajo tales como el contrato de trabajo, terminación de la relación de trabajo, estabilidad en el trabajo, jornada de trabajo, vacaciones, horas extras, trabajo nocturno, salario, trabajo de mujeres, minusválidos y menores, entre otros.

En base a lo anterior, el autor en comento indica que las Unidades de Supervisión realizan la inspección de los centros de trabajo con el fin de verificar el cumplimiento de la normativa laboral y brindar la asesoría necesaria a patronos y trabajadores y sus órganos de representación, para que se dé su cumplimiento, ejerciendo en este caso, una acción preventiva a la violación de la normativa y a la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades ocupacionales.

Por último de acuerdo al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS), y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), se debe realizar inspecciones periódicas a los sitios de trabajo de las personas con discapacidad, para garantizar el derecho al trabajo de este sector de la población, que históricamente ha sido excluido del mercado laboral.

Por otra parte, el papel de estos entes es velar por las condiciones de trabajo y el cumplimiento de los derechos socio- laborales. Hay que dejar claro que no existen actividades excluidas de la inspección del trabajo, pues es un sistema de inspección único, no obstante además de estos entes de inspección del estado hay que considerar igualmente al instituto Venezolano de los Seguros

sociales que cuenta con los Fiscales de la Seguridad Social, adscritos a la Dirección General de Fiscalización

Pautas para la contratación de las personas con discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo, en su publicación *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo* (OIT, 2002) hace las siguientes recomendaciones en cuanto a las pautas que se han de seguir al momento de contratar a personas con discapacidad las cuales se mencionan a continuación:

- Se debe respetar el principio de no discriminación durante todo el proceso de contratación, a fin de garantizar un máximo beneficio para el empleador y la igualdad de oportunidades para los candidatos, con o sin discapacidades. hacer constar que el examen de las candidaturas se llevará a cabo basándose únicamente en las competencias de los postulantes.
- Los empleadores deben asegurarse de que durante el proceso de contratación se reciba el mayor número posible de solicitudes de personas con discapacidades. Esto se hará mediante consultas con los servicios del empleo para personas discapacitadas o con otros organismos especializados.
- Cuando los empleadores deleguen en agencias especializadas la gestión de las contrataciones, las autoridades competentes podrán colaborar con las organizaciones de empleadores, las organizaciones pertinentes de personas con discapacidades y las asociaciones de agencias de publicidad para desarrollar un enfoque publicitario que estimule a las personas con discapacidades que buscan empleo a presentar su candidatura.
- Al estudiar la asignación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo específico, los empleadores deberán estar dispuestos a realizar ajustes, de ser preciso, en el lugar de trabajo y en las condiciones de trabajo a fin de potenciar al máximo las capacidades del candidato para desempeñar dicho puesto de trabajo. Es posible obtener asesoramiento y orientación sobre los ajustes apropiados recurriendo a los servicios de colocación o a organismos especializados

En Venezuela existen más de treinta organizaciones de todo tipo que han adoptado en sus programas el denominado empleo con Apoyo, el empleo con apoyo es un sistema de inclusión laboral que ayuda a las personas con discapacidad a contribuir y participar en la sociedad como todos los ciudadanos, se trata de un modelo de integración laboral que facilita la incorporación de colectivos de personas con limitaciones significativas, a través de un conjunto de estrategias procedimientos de apoyo, ajustados a las necesidades de los trabajadores con discapacidad.

Normativa laboral de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad en Venezuela

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), la inserción laboral de las personas con discapacidad está recogida en el artículo 81, cuando prevé que

Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través del lenguaje de señas.

De igual forma la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), contempla referente a la igualdad de los ciudadanos ante la ley y el derecho al trabajo en el artículo 87 lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras...

Por último es necesario tomar en consideración el derecho al trabajo visto como el medio adecuado para el desarrollo de las facultades físicas y mentales del trabajador, consagrado en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que define el trabajo como un hecho social, estableciendo lo siguiente:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:.. 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición...

Con respecto a los artículos antes señalados, Combellas (2001), señalan que esta igualdad en términos formales no es suficiente para garantizar las mismas oportunidades de estos individuos que muchas veces se encuentran infrutilizados. Se trata, entonces, de integrar a personas dependientes, sin la autonomía suficiente para desenvolverse en su hábitat (Citado por García, Ortega y Rocco, 2004).

Seguidamente, es pertinente mencionar el artículo 88 de la CRBV el cual consagra el principio de igualdad en el trabajo y de no discriminación indicando “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo...” ratificando de esta forma la garantía constitucional a las personas con discapacidad el derecho al trabajo.

Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los Trabajadores

La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Asamblea Nacional, 2012), en el Título IV de las Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo, desarrolla un capítulo sobre el trabajo de las personas con discapacidad, en su artículo 289, indica la inclusión laboral de personas con discapacidad, donde el estado será el encargado de promover las políticas públicas que desarrollaran condiciones de salud, formación integral, vivienda que permitan a los trabajadoras y trabajadores con discapacidad incorporarse al trabajo.

De igual manera, en el artículo 290 de la LOTT (Asamblea Nacional, 2012), establece el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, describe las disposiciones de la LOTT protegerán a las personas con discapacidad sin importar el origen de su discapacidad, de manera que puedan efectuar

actividades tanto personales como laborales al igual que los otros trabajadores, de igual forma fija que por lo menos un 5% de trabajadores con discapacidad debe haber en la nomina de las empresas y se prohíbe todo tipo de discriminación.

Por otro lado el artículo 291, señala que el Ejecutivo Nacional en corresponsabilidad con la sociedad desarrollara empresas de propiedad social, cooperativas y empresas comunales, donde participaran activamente las llamadas organizaciones sociales entre otros entes de la misma naturaleza, los cuales garantizaran a las personas con discapacidad el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades, sin ninguna exclusión y comisiona a los Ministerio del Poder Popular con competencia en el trabajo y seguridad social, así como al ministerio de las comunas, a garantizar el cumplimiento de la incorporación de las personas con discapacidad a las actividades socioproductivas

El artículo 292 de la ley in comento, prevé que las normas que rigen la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad se establecerán en la ley correspondiente, en todo lo que le sea más favorable, tal como se puede apreciar en la Ley para las personas con discapacidad (Asamblea Nacional, 2007) específicamente en el capítulo III, del trabajo y la capacitación.

Asimismo la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (Asamblea Nacional, 2012), en la exposición de motivos, relacionados con el Título IV de las modalidades especiales de condiciones de trabajo, plantea lo siguiente:

Se establece que las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales...obligación a los patronos y patronas de incorporar en su nomina el 5% de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en corresponsabilidad con la sociedad para el desarrollo de entidades de trabajo con la participación de las organizaciones sociales, comunales y de los trabajadores y trabajadoras...

Con respecto a esto Villasmil y Villasmil (2003), establecen que la incorporación del minusválido a la actividad laboral, es un “objetivo cada vez más plausible y conveniente tanto en lo individual, como en lo social, por constituir los minusválidos un valiosísimo recurso humano y si bien es cierto que confrontan algunas deficiencias, mediante el desarrollo de destrezas y habilidades”...

Ley para las Personas con Discapacidad

La Ley para las Personas con Discapacidad, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.598 de fecha 05 de enero de 2007, en su artículo 1 establece la naturaleza Jurídica y Objeto de la Ley:

Las disposiciones de la presente Ley son de orden público y tiene por objeto regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia.

Aquí se contempla que las personas con discapacidad gozarán del pleno ejercicio de sus derechos, de tal suerte que las personas con discapacidad física, sensorial o intelectual no podrán ser coartados por razones de nivel y grado para ejercerlos.

Esta ley tiene como objeto establecer el régimen jurídico aplicable a las personas con discapacidad, a los fines de lograr su integración en todas las áreas: educación, salud, trabajo, ayudas técnicas y asistencia, actividades culturales, práctica deportiva, accesibilidad y vivienda, transporte y la debida asistencia a estas personas en la importación de materiales y equipos especiales, adjudicación del servicio telefónico y otros servicios públicos semejantes, con las adaptaciones y particularidades exigidas por su especial situación como usuarios, transporte público, garantizar igualdad de oportunidades en la adjudicación de vivienda.

En el régimen jurídico la Ley para las personas con Discapacidad (Asamblea Nacional, 2007), afirma estas políticas activas en las cuales en su artículo 2 establece:

Los Órganos de la administración pública de todos los niveles de gobierno, así como las personas naturales y jurídicas, que atiendan a las personas con discapacidad, deben integrarse a las políticas públicas referentes a esta condición, muy especialmente a lo relacionado con la promoción y el aseguramiento de las condiciones de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, así como la educación, la cultura y el deporte, de acuerdo a lo estipulado en la en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los tratados, pactos y convenios suscritos y ratificados por la República y

por último indica que todas las personas jurídicas o privadas bien sea de derecho público o privado quedan sujetas a esta ley.

Asimismo, la formación para el trabajo, señala el artículo 27, que el Estado a través de los ministerios con competencia en materia de trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

En cuanto al trabajo y a su capacitación están plasmados en los artículos siguientes de la Ley para las personas con discapacidad (2007), los cuales explican que las políticas Laborales, según el artículo 26, el ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Asimismo, la formación para el trabajo, señala el artículo 27, que el Estado a través de los ministerios con competencia en materia de trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

Algo muy importante, el empleo para Personas con Discapacidad, según lo explica el artículo 28 de la ley in comento, los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados o empleadas, obreros u obreras.

Y en cuanto a la inserción y Reinserción Laboral, según el artículo 30 de la Ley para las personas con discapacidad (Asamblea Nacional, 2007), la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con

discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia de trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las personas con Discapacidad

En este mismo sentido se crea el Sistema Nacional de Atención Integral a las personas con discapacidad en el Título III, Capítulo I, artículo 52, para la integración y coordinación de las políticas, planes, programas, proyectos y acciones para la atención integral de las personas con discapacidad en todo el territorio de la República. El Sistema Nacional de Atención Integral a las personas con discapacidad esta bajo la rectoría del ministerio con competencia en materia de desarrollo social.

De igual manera el artículo 54 de la Ley en cuestión, indica que el CONAPDIS posee personalidad jurídica y patrimonio propio, tiene su sede en Caracas y ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector , cuya finalidad es coadyuvar en la atención integral de las persona con discapacidad, la prevención así como la promoción de cambios culturales relacionados con la discapacidad en el país, basados en los principios de esta Ley.

En tal sentido la finalidad del CONAPDIS, de acuerdo al artículo 55 de la ley en comento, formulara recomendaciones a los organismos públicos y privados respecto a esta materia, así como coadyuvar la elaboración proyectos de ley y reglamentos que garanticen la integración de las personas con discapacidad, de igual forma llevara un registro permanente de Personas con Discapacidad de organizaciones sociales , constituidas por personas con o sin discapacidad y sus familiares, que presenten algún tipo de servicio o asistencia, para facilitar la obtención de ellos a las personas con discapacidad.

De igual forma la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en su artículo 72 estable el deber que tiene los empleadores de informar cada semestre al Concejo Nacional para las personas con discapacidad, al igual que al instituto Nacional de empleo y al instituto Nacional de Estadísticas, cual es el número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad que poseen en su nomina, incluyendo en dicho informe el tipo de discapacidad que los mismos poseen así como la actividad que desempeñan.

En relación a lo anterior, explica Aramayo (2005) que “cualquier legislación propia de la materia no es sino la afirmación del marco legal universal, que reconoce los derechos humanos fundamentales de las personas con discapacidad”...”si se quiere establecer una diferencia en la vida de las personas

que tienen discapacidades, se debe cambiar la sociedad y la forma como esta trata”.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo.

La reforma de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo, fue promulgada el 26 de Julio del año 2005, publicada en gaceta oficial 38.236, se manifiesta como una tendencia del estado por mantener una estricta vigilancia y control de las medidas de seguridad en que deben implementar las empresas en beneficio de los trabajadores.

De igual manera Castillo (2006) indica que en Venezuela el “sistema de seguridad social ha sido deficiente, el estado no ha logrado garantizar la protección social que merecen los ciudadanos en actividad productiva”, de igual forma agrega Castillo... “que las nuevas normas de seguridad y salud en el trabajo son novedosas y de avanzada e imponen deberes considerables al patrono”.

El artículo 1 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005), establece que esta ley tiene por objeto establecer las normas y lineamientos que permitan garantizar a los trabajadores desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas, así como también establecer las sanciones por el incumplimiento de esta ley.

En el título VII capítulo I de las prestaciones, programas y servicios del componente de prevención, seguridad y salud laboral, se establecen los aspectos relativos al trabajo en caso de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, exponiendo en sus artículos las prestaciones dinerarias que se les brindara a los trabajadores en dicha situación.

Sobre la base de esta ley, el artículo 79 referente a la Discapacidad Temporal apunta que la misma es una contingencia producida por un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional que imposibilita al trabajador o trabajadora a realizar sus labores por un tiempo determinado, se produce de acuerdo a la ley del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores una suspensión de la relación de trabajo, por ello el trabajador tiene derecho a una prestación en dinero del 100% del monto del salario de referencia de acuerdo a los días que dure la contingencia

Seguidamente en el artículo 80 de la mencionada Ley, expresa que la discapacidad parcial permanente es aquella que causada por un accidente de

trabajo o enfermedad ocupacional, y que genera al trabajador o trabajadora una disminución parcial y definitiva menor al 67% de sus capacidades para trabajar, las prestaciones dinerarias causadas cuando dicha contingencia abarque un 25% de disminución de su capacidad serán de un pago único, en caso que la disminución parcial y definitiva sea mayor al 25% y menor al 67% la prestación correspondiente será de una renta vitalicia pagadas en 14 mensualidades anuales.

Asimismo el artículo 81 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005), en cuanto a la discapacidad total permanente señala que es la discapacidad que genera en el trabajador o trabajadora una disminución de su capacidad física o intelectual mayor o igual al 67%, que le impiden el desarrollo de sus actividades habituales, el trabajador debe entrar en los programas de recapacitación de la seguridad social debiendo ser reinsertado en la misma empresa donde se genero la discapacidad, mientras esta acción dure el trabajador será remunerado con el 100% de su último salario.

El artículo 82 de la ley en comento, por su parte indica que la discapacidad absoluta permanente que a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, ocasione en el trabajador o trabajadora una disminución total o definitiva mayor o igual al 67% de sus capacidades físicas o intelectuales que le impidan realizar cualquier oficio o actividad laboral gozara de una pensión del 100% de su último salario.

De igual manera el artículo 83 de esta misma ley nos indica que la gran discapacidad es aquella que impide al trabajador a valerse por si mismo, en los actos elementales de la vida diaria, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a la prestación dineraria establecida en los artículos 78 y 82 de esta ley, así como una suma adicional de hasta el 50% de la prestación.

Del mismo modo el artículo 84 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005), plantea que durante los primeros cinco (5) años de otorgada cualesquiera de las pensiones por discapacidad permanente a que se refiere esta Sección, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales podrá ordenar la reevaluación del pensionado con la finalidad de verificar la lesión para suspender modificar o continuar con el pago de la pensión, este porcentaje será definitivo a los 5 años de haberse establecido el mismo o cuando la persona con discapacidad comience a cobrar la pensión de vejez.

Para finalizar el artículo 100 de la ley, ordena la reinserción del trabajador recuperado de un accidente o enfermedad a su puesto de trabajo o a otro puesto si ello no fuese posible, obligando al patrono a mantener a dicho trabajador o trabajadora por lo menos durante un año luego de su reingreso, ya que otorga un año de inamovilidad, si el empleador incumple con sus obligaciones, puede ser demandado por el trabajador ante los tribunales del ramo.

A todo esto Hurtado (2005) señala que surge la institución fundamental de la higiene y la seguridad Industrial “como un mecanismo para la protección de la salud y la integridad física del trabajador y la trabajadora, factor fundamental de la producción, añadiendo que “...el factor humano tiene un impacto importante en el procesos productivo, entonces la protección de la salud es un factor preponderante y en consecuencia debe tener una protección especial” como esta ley objeto de estudio.

CONCLUSIONES

El objeto del siguiente apartado, tal como se indica, lo constituyen las conclusiones a las que se ha llegado con este estudio, por lo antes expuesto, se concluye que:

De acuerdo la nueva base conceptual establecida por la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la Organización Mundial de la Salud, la discapacidad es definida como: un término genérico que abarca las distintas dimensiones de deficiencias de función y deficiencias de estructura, (antes deficiencias), limitaciones en las actividades (antes discapacidades) y limitaciones en la participación (antes minusvalía).

En ese sentido, al abordar el tema de los tipos de discapacidades contenidos en la normativa legal de Venezuela, fue necesario concluir que estas personas no constituyen un grupo homogéneo, pudiendo padecer una discapacidad física, una deficiencia visual o auditiva, una discapacidad intelectual o un desorden mental grave, además, pueden sufrir de una discapacidad congénita, o bien adquirida durante la infancia o la adolescencia, o bien posteriormente durante la educación superior o la vida activa.

No obstante a pesar de existir una legislación muy completa no posee un verdadero apoyo para la creación de programas o medidas estatales que hagan accesible los lugares o locales de trabajo, el uso de nuevas tecnologías, el desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y

medidas para facilitar el camino de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo.

Por otro lado, al describir las políticas laborales que tutelan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico venezolano De esa forma, en materia de empleo prevé que las personas discapacitadas tienen derecho al trabajo sin más limitaciones que las derivadas de la aptitud y capacitación laboral, y plantea cuatro medios de trabajo: primero la formación para el Trabajo; segundo, el empleo para Personas con Discapacidad a través de la reserva de puesto en las empresas públicas y privadas o mixtas: tercero, el empleo con apoyo integral, es decir, bajo supervisión y vigilancia y cuarto la inserción y reinserción Laboral a través de la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aramayo, M. (2005). Ponencia en la IV Jornada Nacional de Divulgación y Sensibilización sobre el Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de Calidad celebrada en los Estados Zulia, Falcón y Lara La Universidad Central de Venezuela. 13 y 14 de Julio 2005 Caracas –Venezuela.
- Aranguren, B. (2010). Métodos de investigación. Ediciones Universidad Bicentenario De Aragua. Editorial Logos. Venezuela.
- Villasmil, F y Villasmil, M. (2003). Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Editorial: Librería Europa. 1ª Edición. Maracaibo- Venezuela
- Asamblea Nacional Constituyente. (1999). Constitución De La República Bolivariana De Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453.Venezuela.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2005). Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo. Gaceta Oficial Número 38.236. Venezuela.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2007). Ley Para Las Personas Con Discapacidad. Gaceta Oficial Número 38.598. Venezuela.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2012). Ley Orgánica del Trabajo (2012). Gaceta Extraordinaria N° 6.076, decreto 8.938. Venezuela.

Combellas, R. (2001). Derecho Constitucional. Una Introducción al Estudio de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. McGraw-Hill Interamericana de Venezuela. S.A. Caracas – Venezuela.

Castillo, M. (2006) Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. PItgoras C.A. Barquisimeto-Venezuela.

García G.; Ortega M. y Rocco, V. (2004). Algunas Características de la Población de Discapacitados en Venezuela: énfasis en su situación laboral. [Documento en línea]. Disponible en: <http://es.slideshare.net/barrioabarrío/copia-de-copia-de-algunas-caracteristicas-de-la-poblacion-de> [Consultado: 2010, Octubre 21].

Hurtado, J. (2005). El Régimen Jurídico de la Salud y Seguridad Laboral en Venezuela Tesis para optar al grado de Especialista en Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Ciudad Guayana, Venezuela, Disponible en <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4734.pdf> [Consultado: 2010, Octubre 15].

Díaz, E. (2004). Trabajo y Discapacidad. Integración Laboral. Una Tarea de Toda la Sociedad. [Documento en línea]. Disponible en: <http://revista.jccm.es/index.php?view=article&catid=692%3Aempleo&id=796%3Aa-la-integracion-laboral-una-tarea-de-toda-la-sociedad->. [Consultado: 2010, Octubre 21].

Instituto Nacional de estadísticas. (2011) Censo Nacional de Población y Vivienda 2011. Disponible En: <http://www.redatam.ine.gob.ve/redatam/index.html> [Consultado: 2012, octubre 10].

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002). Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. (2002). Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Suiza. Disponible En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf. [Consultado: 2010, Octubre 21].



UNIVERSIDAD
Privada
DR. RAFAEL BELLOSO CHACÍN



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

Organización Mundial de la Salud (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Ginebra, Suiza. Disponible En: http://whqlibdoc.who.int/hq/2011/WHO_NMH_VIP_11.03_spa.pdf. [Consultado: 2012, Marzo 15].

Padrón M. (2007) Capacitados para la vida. Ponencia presentada en el XI Congreso Internacional sobre Síndrome de Down. Asociación Venezolana para el síndrome de Down (AVESID). Caracas, Venezuela Disponible En: <http://www.avesid.org/>. [Consultado: 2010, Octubre 15].