

**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo**

**REGIMEN JURIDICO LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

**Trabajo Especial de Grado para optar al Título de
Especialista en Derecho del Trabajo**

**Autor: JUAN RAMÓN ECHEVERRIA
Tutor: Prof. MARCIAL MUNDARAY**

Caracas, abril de 2011

**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo**

**REGIMEN JURIDICO LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

**Trabajo Especial de Grado para optar al Título de
Especialista en Derecho del Trabajo**

**Autor: JUAN RAMÓN ECHEVERRIA
Tutor: Prof. MARCIAL MUNDARAY**

Caracas, abril de 2011

Ciudadano
Dr. Francisco Iturraspe
Coordinador Estudios de Postgrado
Especialización Derecho del Trabajo

Me dirijo a usted en la oportunidad de informarle que el ciudadano **JUAN RAMON ECHEVERRIA**, titular de la cedula de identidad N° **644.615**, ha concluido el Trabajo Especial "**REGIMEN JURIDICO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**", presentado para optar al título de Especialista en DERECHO DEL TRABAJO.

Asimismo, solicito que la Comisión de Estudios de Postgrado proponga al Consejo de Facultad la designación del jurado para la respectiva defensa.

Sin otro particular, se despide,

Atentamente,

Prof. MARCIAL MUNDARAY SILVA

**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo**

**RESUMEN
REGIMEN JURIDICO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Autor: JUAN RAMÓN ECHEVERRIA

Tutor: Prof. MARCIAL MUNDARAY

Fecha: Abril 2011

El Régimen Jurídico Laboral de las Personas con Discapacidad es el objeto del presente trabajo, con la finalidad de especificar y comparar las diferentes regulaciones jurídicas. Se enunciaron los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la normativa y el tratamiento internacional en lo relativo al derecho al empleo de aquellas; b) Describir las diferencias y similitudes entre el derecho extranjero y el nacional, y c) Comparar las normativas venezolanas. Las interrogantes fueron: ¿La naturaleza de la legislación es un régimen especial?; ¿La legislación laboral está en consonancia con los paradigmas de normalización e igualdad de oportunidades o, continúa siendo un reflejo de los prejuicios y discriminación?. La metodología empleada fue a través del diseño documental, de carácter descriptivo; tomándose en consideración la lectura de textos de leyes nacionales y extranjeras; así como la doctrina y la jurisprudencia nacional. Los instrumentos de investigación fueron diversas fuentes impresas o electrónicas, provenientes de autores nacionales y extranjeros; así como leyes extranjeras. La delimitación del presente trabajo se circunscribió al estudio de las normativas nacionales; así como las leyes extranjeras de cinco países latinoamericanos. Las variables a considerar fueron la discapacidad y derechos laborales. a) La necesidad de aplicarles los principios de normalización e igualdad de oportunidades; b) El contrato de trabajo como régimen especial. Finalmente, se presentó una propuesta de normas, en virtud que actualmente en la Asamblea Nacional se está discutiendo el proyecto de Ley de Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo. Se estructuró en ocho capítulos; conclusiones; recomendaciones; glosario de términos básicos; bibliografía; *fuentes legislativas y electrónicas*.

Descriptores: discapacidad, discriminación, normalización, contrato de trabajo, régimen especial.

INDICE GENERAL

SOLICITUD DE DESIGNACION DE JURADO PARA TRABAJO ESPECIAL	ii
RESUMEN	iii
INDICE GENERAL	iv
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	1
1. Planteamiento del problema de investigación	5
1.2. Formulación del problema de la investigación	7
1.3. Objetivos de la investigación	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación e importancia del problema de investigación	9
1.5. Delimitación de la investigación	9
CAPITULO II	
MARCO METODOLOGICO	11
1. Tipo y diseño de la investigación	13
1.1. Instrumentos de investigación	13
1.2. Delimitación población y muestra	
1.3 Variables	17
1.4. Procedimiento de investigación	18

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO	20
1. Consideraciones generales	20
2. Antecedentes de la investigación	23
3. Bases teóricas	24
3.1. Evolución histórica de los derechos laborales de las personas con discapacidad	24
3.2. Normativa internacional sobre la discapacidad	28
3.2.1. Tratamiento internacional de los derechos humanos de las personas con discapacidad	28
3.2.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)	30
3.2.3. Declaración de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1944	34
3.2.4. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998	34
3.2.5. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999	35
3.2.6. Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU) de 1948	36

CAPITULO IV

RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	38
---	----

1. Características del contrato de trabajo de las personas con Discapacidad	
---	--

CAPITULO V

DERECHO COMPARADO SOBRE EL RÉGIMEN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	48
---	----

CAPITULO VI

MARCO JURÍDICO VENEZOLANO QUE REGULA DERECHOS LABORALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	55
1. Constitución Nacional de la República de Venezuela de 1961	55
2. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999	56
3. Cuadro comparativo entre la Constitución Nacional de la República de Venezuela de 1961 y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999	58
4. Reglamento de La Ley del Trabajo (RLOT) de 1973	60
5. Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990	60
6. Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1997	62
7. Ley para la Integración de Personas Incapacitadas de 1993	64
8. Ley para Personas con Discapacidad de 2007	66
9. Cuadro comparativo entre la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas de 1993 de y la Ley para Personas con Discapacidad de 2007	73
10. Cuadro comparativo entre la Ley Orgánica de Trabajo (LOT) de 1997 y el proyecto de reforma de la LOT de 2001	81
11. Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNA) de 2007	83
12. Ley del Régimen Prestacional de Empleo 2005	83
13. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT) de 2005	85

14. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) de 2008	88
15. Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6286 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Seguro Social de 2010	89
16. Reglamento General de la Ley del Seguro Social de 1993	90
17. Decreto N° 6.243 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social de 2000	91
18. <i>Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras del 2012</i>	91
CAPITULO VII	
CONCLUSIONES	94
CAPITULO VIII	
RECOMENDACIONES	96
GLOSARIO DE TERMINOS BASICOS	99
BIBLIOGRAFIA	100
<i>FUENTES LEGISLATIVAS</i>	<i>101</i>
<i>FUENTES ELECTRONICAS</i>	<i>103</i>

INTRODUCCION

Las personas con discapacidad han estado expuestas a diversas situaciones de discriminación y exclusión social que le han impedido ejercer sus derechos en un plano de igualdad con el resto de los miembros de las comunidades; dificultándoseles la participación plena en las actividades normales de las sociedades en que viven, incluyendo el trabajo. En las dos últimas décadas el enfoque hacia este grupo vulnerable ha sufrido transformaciones, dejando atrás el enfoque médico, asistencial o caritativo para comenzar a ser vistas como sujetos portadores de derechos y obligaciones.

El derecho de una persona con discapacidad a no ser discriminado se encuentra protegido, además de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 por Tratados Internacionales específicos; que establecen la existencia de discriminación hacia estas personas cuando se les excluya; o se les restrinja algo o se las distinga con fundamento en su discapacidad, con el fin de impedirles o anularles el reconocimiento, goce o ejercicio de algún derecho. Es decir, para que haya discriminación hacia una persona con discapacidad deben presentarse dos situaciones concurrentes:

1. Que sean tratadas de forma diferente por ser personas con discapacidad.
2. Que ese trato diferente les impida o lesione el ejercicio de algún derecho.

En la perspectiva que aquí se adopta, se observa que la **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad de 1999**, establece la preocupación de los Estados parte en el sentido que las personas con discapacidad tienen iguales derechos humanos, así como libertades fundamentales que el resto de las personas.

Asimismo, la citada Convención define el término discriminación contra las personas con discapacidad, señalando a toda distinción o exclusión basada en una discapacidad anterior, con el propósito de impedir el goce de derechos y libertades fundamentales.

La planteada situación de discriminación, llevó a los estados firmantes de la citada Convención a la consideración del desempeño del rol laboral como uno de los ámbitos fundamentales de la normalización de las condiciones de vida de las personas con discapacidad, contribuyendo a que las personas discapacitadas consigan la mayor independencia posible, a través de la participación en la sociedad, como un mecanismo para alcanzar la dignidad

Visto el bosquejo anterior, se abordará la regulación legal en el ámbito laboral de las personas discapacitadas que, como se indicó, han sido tradicionalmente ubicados en una situación de discriminación y vulnerabilidad, así como minusvalía social y laboral; y para ello analizaremos la regulación jurídica laboral de las personas con discapacidad, observándolo desde la perspectiva de un ordenamiento de naturaleza protectoria en el orden de los derechos de los trabajadores, considerando que toda sociedad debe propender a la protección de los trabajadores, especialmente si se trata de sectores vulnerables de la población, como son los discapacitados.

En este sentido, se considera que es evidente que las legislaciones de diferentes países, atendiendo a la preocupación de los organismos internacionales, y Venezuela no ha escapado a ello, han consagrado en sus textos constitucionales y legales, principios y normas orientados a materializar los derechos de las personas con discapacidad, sin dejar de tener siempre presente que las personas discapacitadas deben ser calificadas por sus méritos personales, y no por ideas estereotipadas, atavismos y hasta prejuicios sobre su condición; observándose igualmente que el objetivo

primario de este régimen especial, es, primero, lograr que la sociedad realice los cambios sociales y culturales necesarios que permitan a las personas discapacitadas participar sin dificultades en la vida socio-productiva; y segundo, en la medida de lo posible, integrarlos plenamente en su condición de ciudadanos en las diversas actividades de la vida de relación social, especialmente a un trabajo digno..

Por otra parte, en la consolidación del objetivo señalado, los gobiernos, y en algunos casos los empleadores, han instrumentado políticas a través de estrategias cuyo fin es el de equiparar social y económicamente a las personas con discapacidad, partiendo del afianzamiento de las capacidades de tales ciudadanos; fomentándose de esta manera su integración social, mientras paralelamente se reducen los gastos de custodia y servicios especializados que requieren las personas discapacitadas, en virtud que al alcanzar un trabajo digno y permanente, se logra igualmente el autosostenimiento.

Desde esta perspectiva, se determinará si los textos han abandonado los paradigmas tradicionales de segregación, asistencialismo, proteccionismo y minusvalía, o si por el contrario la finalidad primordial ha sido equiparar las oportunidades de las personas con discapacidad en la vida social de las naciones; promoviendo para ellos mejores condiciones de vida y trabajo permanente, para hacerlos partícipes en el trabajo, y con el fin de hacerlos parte del proceso de desarrollo nacional y transformación social; logrando de esta forma que todos los ciudadanos, incluyendo a las personas discapacitadas, estén consustanciados con los valores de identidad nacional;

tolerancia, paz, participación, integración; es decir que todos participen como constructores de la refundación del estado, para así alcanzar el nuevo modelo de sociedad justa que se aspira.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema de investigación

Si se realiza un breve un recorrido histórico, se encuentra que no fue hasta la segunda mitad del siglo XX, para que la sociedad reconociera que las personas con discapacidad poseen las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población. Lo que fue el principio del fin del hecho injusto, en el sentido de recibir un trato discriminatorio en los aspectos más importantes de la vida, fue el de tener acceso a un trabajo digno; ya que comúnmente, en el pasado reciente, como en el caso de los invidentes venezolanos, por ejemplo, se encontraban limitados a la venta de loterías en lugares públicos de las ciudades. La referida circunstancia, tenía su origen en la ausencia de políticas orientadas a proporcionarles trabajo o a promocionar la generación de empleos a personas con discapacidad, tanto en los organismos públicos como empresas privadas. Las personas discapacitadas también sufrieron las circunstancias de propietarios de inmuebles se negaban a alquilárselos; así como la emisión de sentencias de tribunales que los privaron de derechos básicos familiares, tales como la guarda y custodia de sus hijos; finalmente, la existencia de leyes que les impedían el ejercicio de derechos civiles. Se observa entonces, que el trato injusto, tanto de la sociedad como de las leyes, descrito anteriormente hacia las personas con discapacidad, tuvo la consecuencia de ser percibidos como ciudadanos de segunda clase, al no disponer ellas de herramientas jurídicas, ni apoyo social para poder salir de la segregación y en que se encontraban.

En las últimas décadas esta situación se ha ido superando paulatinamente, gracias a la preocupación y esfuerzos realizados por organismos internacionales, tales como las Naciones Unidas (ONU), Organización Internacional de Trabajo

(OIT), entre otros, para propiciar los cambios de paradigmas de la población en general y en la actitud negativa de los estados contra las personas discapacitadas. También fue determinante para lograr los cambios favorables hacia este sector de la población, las permanentes batallas que tuvieron que librar las personas con discapacidad por sus derechos como ciudadanos e individuos productivos, y cuyo impacto positivo se ha visto paulatinamente reflejado en las legislaciones construidas para reconocerles sus derechos como seres humanos; y disfrutar del ejercicio de aquellos, sin distingos de ninguna naturaleza, salvo lo relativo a las características que revisten como régimen especial.

Es por ello que las legislaciones de diferentes países, y Venezuela no ha escapado a ello, han consagrado en sus textos constitucionales y legales, principios y normas orientados a consagrar el derecho de las personas con discapacidad a ser reconocidas por su valor y méritos personales, y no por ideas estereotipadas de conmiseración y prejuicios sobre su condición. Se observa entonces que el objetivo es alcanzar que la sociedad realice los cambios necesarios que permitan a las personas con discapacidad, participar sin obstáculos, en la vida productiva y social, partiendo del enfoque del mejoramiento y consolidación de destrezas, mediante programas de capacitación laboral, lo que indudablemente fomentaría su integración social mientras se reducen los gastos de custodia y servicios especializados para esta población.

Partiendo de las referidas premisas, se tiene el pleno e indubitable convencimiento que las personas con discapacidad deben ser beneficiarios de políticas institucionales, y participar activamente, al igual que el resto de los ciudadanos y sin distingo alguno, en la vida social y económica del país. Para ello, dichas políticas deben tener como norte los principios de igualdad, solidaridad, responsabilidad, justicia social, bien común, cooperación y bienestar social, amén del desarrollo de políticas de prevención de las discapacidades; garantizando su participación, el desarrollo de una vida independiente y los medios de vida sostenibles; y reconocerles el derecho al auto sostén, la

educación, la vivienda, el transporte, el trabajo, la dignidad, el respeto, la independencia y la autodeterminación.

Desde esta perspectiva, se considera importante analizar si la normativa nacional dirigida a proteger a las personas con discapacidad, especialmente en el ámbito laboral, han abandonado los paradigmas tradicionales de discriminación, asistencialismo y proteccionismo; o si por el contrario, la finalidad primordial, sin dejar de reconocer la condición de régimen especial de las personas discapacitadas sujeto a específicas regulaciones protectoras, está orientada a propender a la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad con el resto de la masa laboral, promoviéndoles a aquellos mejores condiciones en el ámbito de trabajo, con el fin de acelerar el reconocimiento del estado y la sociedad, de sus rol en plano de igualdad como ciudadanos útiles, para así lograr su participación activa y consciente, en el proceso de desarrollo nacional y transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional, participando e integrando la construcción de un nuevo modelo de sociedad.

2. Formulación del problema de la investigación

¿Cuál es la naturaleza del régimen jurídico laboral de las personas discapacitadas a la luz del derecho laboral venezolano?

Interrogante de la investigación

¿La legislación laboral de las personas discapacitadas está en consonancia con los nuevos paradigmas de normalización e igualdad de oportunidades o, si por el contrario continua siendo un reflejo de los prejuicios y discriminación que aquellas soportan?

Aspectos tales como los principios rectores de no discriminación e igualdad de oportunidades; el concepto de normalización; la capacitación y el trabajo digno, fueron puntualizados y señalados para abordar la problemática del estudio.

3. Objetivos de la investigación

3.1. Objetivo general

- Determinar la regulación jurídica venezolana en el área laboral de las personas con discapacidad, a la luz del derecho comparado, especialmente con las legislaciones de países latinoamericanos

3.2. Objetivos específicos

- Describir la normativa y el tratamiento internacional en lo relativo al derecho al empleo de las personas discapacitadas.
- Comparar los modelos legislativos que se han establecido para la protección y regulación normativa en el área laboral para las personas con discapacidad en el derecho comparado especialmente en países latinoamericanos.
- Comparar las normativas venezolanas que regulan el régimen especial de las personas con discapacidad.

4. Justificación e importancia del problema de investigación

El presente estudio se propone abordar la realidad de la regulación legal en el ámbito del trabajo de este vulnerable sector de la población que ha sido tradicionalmente colocado en una situación de minusvalía y segregación tanto

social como laboral, y visto dentro de un contexto socio cultural adverso para la integración social e inserción laboral, así como para su desarrollo personal, pues aunque en la legislación laboral, ya sea de orden constitucional o legal, se tengan iguales derechos para todos los ciudadanos, en oportunidades, la realidad dista mucho de hacer que las disposiciones tengan la efectividad que de ellas se espera.

Es por ello que analizaremos la regulación laboral de las personas con discapacidad desde la perspectiva como régimen especial de trabajo; lo cual se justifica, dada la existencia de un ordenamiento de naturaleza protectoria, en el orden de los derechos de los trabajadores, considerando que toda sociedad debe propender a la protección de todos los trabajadores, especialmente si se trata de sectores vulnerables como es el caso de las personas con discapacidad.

Finalmente va a permitir conocer y aportar como área de estudio los basamentos legales que deben conocer las empresas, la colectividad, y sobre todo, las personas con discapacidad para que éstas hagan valer su derecho a tener un empleo digno que les permita el autosostenimiento, coadyuvando en el conocimiento de la realidad laboral de las personas con discapacidad.

5. Delimitación de la investigación

La investigación se basa únicamente en tres puntos importantes, que son básicamente los objetivos indicados anteriormente, y se enuncia de la manera siguiente:

- Ubicar en la legislación patria las normas de índole laboral dirigidas a las personas discapacitadas,

- Ubicar en las legislaciones de varios países de América las normas de índole laboral dirigidas a las personas discapacitadas a fin de compararlas entre sí mismas y con la normativa venezolana análoga.
- Determinar si las normativas laborales venezolanas y extranjeras se encuentran en consonancia con los principios de igualdad de oportunidades; solidaridad y justicia social, que son el basamento para el desarrollo de regímenes jurídicos especiales de las personas discapacitadas.

CAPITULO II

MARCO METODOLOGICO

1. Tipo y diseño de la investigación

Los autores Cervo y Bervian, citados en Arias, señalan que:

“se define la investigación como una actividad encaminada a la solución de problemas. Su objetivo consiste en hallar respuestas a preguntas mediante el empleo de procesos científicos”¹

Se pueden encontrar diferentes tipos de investigación, tales como: investigación aplicada, analítica, experimental, correlativa, ex post facto, predictiva, interactiva, histórica, comparativa, confirmativa, evaluativa, factible, proyecto especial, explorativa, descriptiva.

Hernández y otros, señalan que:

“Ningún tipo de estudio es superior a los demás, todos son significativos y valiosos. La diferencia para elegir uno u otro tipo de investigación estriba en el grado de desarrollo del conocimiento respecto al tema a estudiar y a los objetivos planteados... Una misma investigación puede abarcar fines exploratorios, en su inicio, y terminar siendo descriptiva, correlacional y hasta explicativa: todo según los objetivos del investigador.”²

Según su finalidad y de acuerdo con el objetivo general *“Determinar la regulación jurídica venezolana en el área laboral de las personas con discapacidad, observándola a la luz del derecho comparado, especialmente con las legislaciones de países latinoamericanos”*, la presente investigación es de tipo descriptiva, ya que la misma, describe y analiza cómo es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes.

Según Dankhe, citado por Hernández y otros, señala que:

¹ Arias, Fidias: “*El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. 3era edición. Venezuela: Editorial Episteme, 2002 p. 23

² Hernández, R., Collado, C. y Baptista, P.: *Metodología de la investigación*. 2da edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., 1998, p. 71.

“los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.³

Para realizar la presente investigación, fue necesario realizar un análisis descriptivo sobre la normativa patria y extranjera, en cuanto a los derechos laborales de las personas discapacitadas.

En tal sentido, se esboza una serie de descripciones con sentido crítico y temático para determinar la orientación de las disposiciones que regulan el régimen especial de las personas con discapacidad y si se, ajustan a los nuevos tiempos inspiradores y rectores de las garantías fundamentales de rango constitucional que garantiza los derechos de estos ciudadanos.

Por otra parte, Arias define el diseño de la investigación como:

“la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado...y se clasifica en: documental, de campo y experimental.”⁴

De esta manera, según Arias, la presente investigación se sitúa en un diseño documental, el cual se basa en:

“...la búsqueda, recuperación, análisis crítico, e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.”⁵

En concordancia con el mencionado autor y atendiendo a los objetivos planteados, la presente investigación tiene un diseño documental, de carácter descriptivo, ya que uno de sus fines principales es describir el marco jurídico de

³ Hernández, R., Collado, C. y Baptista, P.: *Metodología de la investigación*. 2da edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., 1998, o.p. 60.

⁴ Arias, Fidas: *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. 3era edición. Venezuela: Editorial Episteme, 2002, o.p. 49.

⁵ Arias, Fidas: *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. 3era edición. Venezuela: Editorial Episteme, 2002, o.p. 27.

las regulaciones en el área laboral de las personas con discapacidad, así como diversas opiniones basadas en distintos autores; es decir, se obtuvo a partir de documentos escritos que analizamos y evaluamos para poder emitir conclusiones

2. Instrumentos de investigación

Hernández y otros señalan que:

“recolectar los datos implica seleccionar un instrumento de medición disponible o desarrollar uno propio, aplicar el instrumento de medición y preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente”.⁶

En relación al problema, las interrogantes y los objetivos de la investigación, donde se plantean *“Determinar si las normativas laborales venezolanas y extranjeras se encuentran en consonancia con los principios de igualdad de oportunidades; solidaridad y justicia social, que son el basamento para el desarrollo de regímenes jurídicos especiales de las personas discapacitadas”*, se hace necesario especificar cada una de las técnicas y protocolos instrumentales, atendiendo al momento teórico y metodológico de la misma.

Para esta investigación, se consultaron diversas fuentes impresas o electrónicas, provenientes de autores nacionales y extranjeros; leyes extranjeras; así como también la Constitución, Convenios Internacionales suscritos por la República Bolivariana de Venezuela; Constitución de la República de Venezuela; Leyes y Reglamentos (derogadas y vigentes), de los cuales se pudieron ubicar los elementos fundamentales para desarrollar el enfoque teórico del presente estudio.

En tal sentido, a fin de organizar y analizar toda la información escrita que se manejó en este estudio, al momento de efectuar el análisis teórico, la recolección de los datos y el análisis e interpretación de los resultados, se usaron diversas técnicas, tales como análisis crítico; análisis de contenido; lectura evaluativa; observación documental y resumen analítico.

⁶ Hernández, R., Collado, C. y Baptista, P.: *Metodología de la investigación*. 2da edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A., 1998, o.p.332

Desde un punto de vista crítico, se realizó el análisis e interpretación de la información recolectada aplicándose una serie de técnicas operacionales que facilitaron su manejo, tales como: resaltado, notas resumen, citas textuales, citas resumen, técnicas y notas de referencias bibliográficas y electrónicas, elaboración de índices, y presentación del trabajo escrito.

La presente investigación ha sido elaborada de acuerdo al diseño documental, específicamente el comparado, ya que recoge los datos principalmente de libros, tesis, documentos, etc., comparando a las relaciones de hecho con las de derecho.

Según Perdomo (1996), “el diseño bibliográfico recoge los datos de libros, revistas, periódicos, etc.”; “El diseño bibliográfico es comparado cuando procede a comparar conceptos similares para mostrar lo que tienen en común, de opuesto o de semejante.”

La técnica de recolección de datos utilizada fue la literaria o documental, ya que la información fue obtenida a través de fuentes bibliográficas (leyes, documentos, etc.)

Al respecto, Bavaresco (2001) comenta que la técnica de revisión literaria “viene a brindarle al lector-investigador, todo el soporte del marco teórico (bases teóricas y antecedentes de la investigación) lo que significa que se percata de todo lo escrito que esté relacionado con el tema que se escogía como investigación.”

3. Delimitación, población y muestra

La delimitación del presente trabajo se circunscribe al estudio de las normativas nacionales; así como las leyes extranjeras de países latinoamericanos

Es importante en este punto precisar qué se entiende por población desde el punto de vista estadístico, así que para Gabaldón Mejías, citado en Mirian Balestrini, la define de la manera siguiente:

“Estadísticamente hablando, por población se entiende un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes, como por ejemplo, una Población puede estar constituida por los habitantes de Venezuela, por el total de vehículos de Caracas, por el número de nacimientos o defunciones en Maracay.”⁷

En la presente investigación el universo de estudio para determinar el alcance y delimitación se tomó como el objeto de estudio las siguientes normativas: Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la República de El Salvador, contenida en el Decreto N° 888 del 27 de abril de 2001; Ley de la Persona con Discapacidad de la República de Bolivia contenida en la Ley N° 1.678 del 15 de Diciembre de 1995; Ley General de las Personas con Discapacidad de la República de México del 10 de Junio de 2005; Ley sobre Discapacidad de la República de Chile contenida en la Ley 19.284 del 05 de enero de 1994; Ley General de la Persona con Discapacidad de la República del Perú, contenida en la Ley no. 27.050 del 06 de enero de 1999.

Asimismo las regulaciones nacionales siguientes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860, diciembre 30, 1999; Constitución de la República de Venezuela, Gaceta Oficial N° 662, Extraordinario del 23/01/1961, y sus Enmienda N° 1 y N° 2, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 1.585, extraordinario, mayo 11, 1985; Decreto N° 6.068 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, (INCES Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela de N° 38.958, junio 23, 2008; Ley del Régimen Prestacional de Empleo, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.281, septiembre 27, 2005;

⁷ Balestrini, Miriam: *Como se elabora el proyecto de investigación*. 5ta edición. Venezuela: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial”, 2002. p. 137.

Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.286 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Reforma Parcial de la Ley de Seguro Social, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5976, extraordinario, mayo 24, 2010; Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República Venezuela N° 4.240, diciembre 20, 1990; Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152, extraordinario, junio 19, 1997; Ley para la Integración de las Personas con Incapacitadas, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 4.623, extraordinario, septiembre 03, 1993; Ley para Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.598, enero 05, 2007; Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.236, reforma, julio 26, 2005; Decreto N° 6.243, con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891, extraordinario, julio 31, 2008; Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.859, extraordinario, diciembre 10, 2007; Reglamento de la Ley del Trabajo, Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela N° 1.631, diciembre 31, 1973, y el Reglamento General de la Ley del Seguro Social del Decreto N° 35.302, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5976, septiembre 22, 1993.

4. Variables

Las variables han sido conceptualizadas por Fidias Arias, de la manera siguiente:

“Variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad que puede sufrir cambios; y que es objeto de análisis, medición, manipulación, control en una investigación”⁸

⁸ Arias, Fidias: *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. 3era edición. Venezuela: Editorial Episteme, 2002, o.p. 57.

A continuación se presenta un cuadro explicativo de las variables intervinientes en el presente trabajo:

OBJETIVOS	VARIABLES	DEFINICION
<p>Determinar la regulación jurídica venezolana en el área laboral de las personas con discapacidad, observándola a la luz del derecho comparado, especialmente con las legislaciones de países latinoamericanos</p>	<p>Persona con discapacidad Derechos laborales</p>	<p>PERSONA CON DISCAPACIDAD LEY DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD "Artículo 6. Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás"</p> <p>DERECHOS LABORALES Conjunto de derechos, garantías, beneficios y condiciones de las cuales disfrutan los trabajadores con discapacidad</p>
<p>Describir la normativa y el tratamiento internacional en lo relativo al derecho al empleo de las personas discapacitadas.</p>	<p>Persona con discapacidad Derecho al empleo</p>	<p>PERSONA CON DISCAPACIDAD Definida anteriormente</p> <p>DERECHO AL EMPLEO <i>Fórum Editores C.A.: Ley Orgánica del Trabajo, 6ª edición 1991, p.p. 300.</i></p> <p><i>".. Garantía constitucional que permite a las personas que por deficiencia física o mental estén</i></p>

		<i>reducidas en su capacidad, colocarse en empleos que les proporcionen una subsistencia digna y así tomar parte del aparato productivo del país e incorporarse a la sociedad como seres útiles”</i>
Comparar las normativas venezolanas que regulan el régimen especial de las personas con discapacidad	Persona con discapacidad Derechos laborales	Definidos anteriormente
Comparar los modelos legislativos que se han establecido para la protección y regulación normativa en el área laboral para las personas con discapacidad en el derecho comparado especialmente en países latinoamericanos.	Derechos laborales Persona con discapacidad	Definidos anteriormente

5. Procedimiento de investigación

Esta investigación se evaluó mediante un estudio documental, y es considerada de esta forma porque analiza e interpreta los datos recogidos en las legislaciones de nuestro pasado y presente, nacionales y extranjeras; en las diversas opiniones basadas en distintos autores; es decir, se obtuvo a partir de documentos escritos y en forma digital, que analizamos y evaluamos para poder emitir conclusiones.

Al respecto, Bavaresco, define a la investigación documental de la siguiente forma:

“Constituye prácticamente la investigación que da inicio a casi todas las demás, por cuanto permite un conocimiento previo o bien el soporte documental o bibliográfico vinculante al tema objeto de estudio, conociéndose los antecedentes y quienes han escrito sobre el tema...”⁹

En función de los objetivos definidos en la presente investigación, donde se plantea *“Determinar la regulación jurídica venezolana en el área laboral de las personas con discapacidad, observándola a la luz del derecho comparado, especialmente con las legislaciones de países latinoamericanos”*, con un diseño documental de carácter descriptivo, se cumplirán un procedimiento que se iniciará con la búsqueda de carácter exploratorio; y durante la misma se buscarán vía internet las legislaciones en materia de discapacidad de cinco naciones latinoamericanas, a saber: El Salvador, Bolivia, Chile, México y Perú Asimismo, se efectuara una investigación documental de la legislación patria. Finalmente, se dará una fase analítica, cuando se revisen minuciosamente los criterios utilizados por los legisladores extranjeros y patrios, y la tendencia en cuanto a definiciones de *discapacidad o de persona discapacitada; objeto y naturaleza de la Ley; ámbito de aplicación; principios; límites, cuota de reserva o cuota de empleo y sanciones;* y para ello se extraerán de cada legislación lo referente a los aspectos señalados anteriormente, a los fines de compararlos entre sí. Finalmente se presentara una propuesta de criterios unificados a ser tomados en cuenta por los legisladores de la Asamblea Nacional en el marco de la discusión de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo.

⁹ Bavaresco, Aura: *Proceso metodológico en la investigación (Cómo hacer un Diseño de Investigación)*. Maracaibo, Venezuela, Editorial de la Universidad del Zulia, 2006, p. 78

CAPITULO III

MARCO TEORICO

1. Consideraciones generales

En el presente trabajo se tomó en cuenta el basamento legal que fundamenta la investigación, para lo cual se han confrontado diferentes normativas, tanto las extranjeras actuales; así como la legislación venezolana a través de un estudio cronológico de nuestras diferentes normativas:

Igualmente han considerado la doctrina patria de los diferentes autores consultados, producto de la revisión bibliográfica

Finalmente en esta investigación se analizaron diferentes aspectos teóricos como áreas del conocimiento, a saber: derecho laboral, derecho comparado y social.

En la presente investigación se determinó teóricamente a través de los enfoques de los siguientes autores:

En el área jurídica

Bernadoni de Goveia (2003)

Brewer-Caría, (2000)

Llovera y Riera (1991)

Sainz (2008)

Villasmil (1991)

En el área social

Guerrero (2002)

Asimismo se estudiaron las normativas extranjeras siguientes:

Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la República de El Salvador, contenida en el Decreto N° 888 del 27 de abril de 2001.

Ley de la Persona con Discapacidad de la República de Bolivia, contenida en la Ley N° 1.678 del 15 de Diciembre de 1995.

Ley General de las Personas con Discapacidad de la Republica de México del 10 de Junio de 2005.

Ley sobre Discapacidad de la República de Chile contenida en la Ley 19.284 del 05 de enero de 1994.

Ley General de la Persona con Discapacidad de la República del Perú, contenida en la Ley no. 27.050 del 06 de enero de 1999

Finalmente se estudiaron las regulaciones nacionales siguientes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860, diciembre 30, 1999.

Constitución de la República de Venezuela, Gaceta Oficial N° 662, Extraordinario del 23/01/1961, y sus Enmienda N° 1 y N° 2, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 1.585, extraordinario, mayo 11, 1985.

Decreto N° 6.068 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, (INCES Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela de N° 38.958, junio 23, 2008.

Ley del Régimen Prestacional de Empleo, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.281, septiembre 27, 2005.

Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.286 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Reforma Parcial de la Ley de Seguro Social, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5976, extraordinario, mayo 24, 2010.

Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República Venezuela N° 4.240, diciembre 20, 1990.

Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152, extraordinario, junio 19, 1997.

Ley para la Integración de las Personas con Incapacitadas, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 4.623, extraordinario, septiembre 03, 1993.

Ley para Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.598, enero 05, 2007.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.236, reforma, julio 26, 2005.

Decreto N° 6.243, con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891, extraordinario, julio 31, 2008.

Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.859, extraordinario, diciembre 10, 2007.

Reglamento de la Ley del Trabajo, Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela N° 1.631, diciembre 31, 1973.

Reglamento General de la Ley del Seguro Social del Decreto N° 35.302, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5976, septiembre 22, 1993.

2. Antecedentes de la investigación

Con la finalidad de fortalecer y de tener una visión general de la problemática del estudio en cuestión, se mencionaran los aspectos teóricos más resaltantes del trabajo realizado por una estudiante de Administración de Empresas; y cuyos aspectos están relacionados con la presente investigación.

La investigación que forma parte del antecedente de este proyecto, se encuentra:

Pérez, G. (2010), realizó un trabajo de grado; cuyo objetivo general era “analizar lo relativo a los cargos que pueden ser ocupados por las personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas”.

Dicha investigación expuso en las conclusiones las bases mediante las cuales las empresas y entes gubernamentales pueden materializar acciones para cumplir con la normativa que rige para las personas discapacitadas, en el ámbito laboral.

Se señala que la citada investigación es similar con la presente, por cuanto se considera que aun siendo importante la ley que regula los derechos de las personas discapacitadas, lo es más su practicidad en la colectividad objeto del ámbito de aplicación.

3. Bases teóricas

3.1. Evolución histórica de los derechos laborales de las personas con discapacidad

El análisis del elenco de los derechos laborales que disfrutaban en la actualidad las personas con discapacidad supone, necesariamente, partir de los hechos que los originaron atendiendo a sus múltiples variables. De esta manera, veremos que el recurso de la historia resulta de fundamental importancia para

comprender mejor la evolución y los condicionantes de la forma cómo han evolucionado los estereotipos, paradigmas y prejuicios y hacia las personas con discapacidad; y observar, por último, si existe el compromiso y la materialización del reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, por parte de las sociedades y naciones.

Inicialmente, las sociedades a lo largo de la historia les han dado diferentes tratamientos a las personas con algún tipo de discapacidad:

*“En la prehistoria, las tribus y comunidades abandonaban a las personas a la suerte para no obstaculizar los desplazamientos de la comunidad. En la edad antigua los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que personas con dificultades sean parte de la civilización. Los Indios Masai asesinaban a sus niños discapacitados, los Chagga de África Oriental utilizaban a sus discapacitados para ahuyentar al demonio, los hebreos creían que los defectos físicos eran una marca del pecado, para los Nórdicos los discapacitados eran verdaderos Dioses. Durante la Edad Media, principalmente en Francia, se construyeron verdaderas fortalezas y ciudades amuralladas en donde se guardaban y escondían a centenares de personas con algún tipo de discapacidad. En el siglo XIV, los nacidos con alguna deficiencia ya sea física, sensorial o mental, eran confinados a grandes encierros, en los que eran exhibidos los fines de semana a manera de espectáculo circense”*¹⁰

“ Si nos trasladamos a los primeros momentos, siguiendo la concepción demonológica que consideraba a estas personas como fruto del pecado y del demonio, encontramos que éstas eran apartadas o abandonadas en instituciones, hospitales, asilos o pasaban al servicio de las autoridades eclesíásticas, hasta bien entrado el siglo XV y XV. También efectuaban trabajos sencillos en el campo o se dedicaban a tareas y cuidados”.¹¹

Del párrafo anterior, se desprende que en términos generales la sociedad consideró durante siglos a las personas con discapacidad, como personas desvalorizadas socialmente e incapaces mentalmente, con la consecuencia que fueron tratados injustamente y socialmente discriminados durante mucho tiempo.

Fue a partir de 1960 y 1970, que partiendo de la consolidación de ideales democráticos, y la aparición de la novedosa filosofía de la normalización, así como la necesidad de integrar a los personas con discapacidad, como sujetos plenos de derechos, es que va surgiendo paulatinamente en los ámbitos nacionales e

¹⁰ <http://nodiscrimine.blogspot.com/2008/10/la-discapacidad-en-la-historia.html>.19-04-2010

¹¹ Guerrero, Catalina: *Formación Ocupacional de las Personas con Discapacidad Psíquica*, Editorial Ariel, S.A., 2002, *op. cit.*, p. 18-19.

internacionales, el desarrollo de experiencias y normativas, que marcaron ciertos cambios en los modelos y concepciones acerca no sólo de la discapacidad sino también de la formación ocupacional.

“De forma resumida se podría decir que aunque existen referencias acerca de la instrucción y rehabilitación a través del trabajo, fundamentalmente desde los siglos XVIII y XIX, no es hasta el siglo XX cuando encontramos referentes más sistemáticos y estructurados de la formación ocupacional de la población referida, aunque siempre se ha admitido la crucial importancia que esta formación tiene para la intervención y el tratamiento a este colectivo.”¹²

El trabajo es, entonces, un elemento primordial de la integración social y a través del cual se obtiene una autonomía personal, así como participación e inclusión social. Es por esto que la consideración de los distintos aspectos que están directamente relacionados con los procesos de la capacitación para el trabajo es un espacio vital para la reflexión sobre la necesidad de atender, desde el punto de vista de este elemento, a las personas con discapacidad.

Es procedente advertir entonces que siendo el trabajo uno de los pilares fundamentales en que se asientan las sociedades actuales, y es considerado, además, como una parte fundamental en la vida de las personas, ya que puede proporcionar independencia económica, satisfacción personal, estatus y participación social; por lo tanto, puede actuar como elemento determinante en lo colectivo y personal.

En Venezuela a las personas con discapacidad, se les impedía su independencia económica, cuando el artículo 410 del Código Civil vigente, derogado por la Ley para Personas con Discapacidad (LPCD) del año 2007, establecía discriminatoriamente que:

¹² Guerrero, Catalina: *Formación Ocupacional de las Personas con Discapacidad Psíquica*, Editorial Ariel, S.A, 2002, op. cit., p. 30

“El sordomudo, el ciego de nacimiento o el que hubiere cegado durante la infancia, llegados a la mayor edad, quedarán sometidos de derecho a la misma incapacidad, a menos que el Tribunal los haya declarado hábiles para manejar sus negocios”.¹³

En cuanto al concepto de discapacidad, cada sociedad le da a éste un valor y un significado particular que deriva de la historia y la cultura en la que se asienta, por lo que las formas de delimitar, definir y entender la discapacidad han ido variando a lo largo del tiempo y de la historia condicionando las medidas de atención y tratamiento recibidos. Las numerosas revisiones realizadas en este campo sugieren que se está ante un tema bastante controvertido y estrechamente ligado a un conjunto de factores sociales, políticos, culturales y económicos, que han ido marcando la evolución y las transformaciones experimentadas por este concepto. No es nuestro propósito hacer una revisión exhaustiva de todas ellas, sino señalar solamente algunas de las notas más significativas de este proceso.

La contingencia de la discapacidad ha sido tratada por numerosos organismos de la comunidad internacional que han contribuido con acciones específicas; declaraciones o conferencias, al desarrollo y fomento de la integración de las personas con discapacidad. Es de resaltar la importancia que han tenido para dicho fin la Organización de las Naciones Unidas (ONU); la Organización Internacional del Trabajo (OTI); la Organización Mundial de la Salud (OMS); Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (Unesco), entre otros, han realizado una labor continua a favor de las personas con discapacidad, lo que ha contribuido al aumento de la consciencia y preocupación internacional sobre la discapacidad; y a subrayar el interés predominante de la promoción y fomento del empleo y la educación como mecanismos determinantes de la integración laboral y social de este vulnerable grupo social. Por esta preocupación de los citados organismos internacionales por las personas con discapacidad es que se ha logrado ubicar a los procesos de inserción laboral y formativa en su justa dimensión, es decir, en el centro de numerosas normativas e informes que abordan la formación ocupacional dentro

¹³ Código Civil Venezolano, G.O. 2.290 del 26-06-82

del conjunto de medidas de acción que pueden mejorar la integración social y la calidad de vida de las personas con discapacidad.

En cuanto a la historia de la atención de la discapacidad en Venezuela, en el siguiente extracto, se manifiesta el origen de la atención de los discapacitados en Venezuela:

"....Para Comenzar la historia de las personas sordociegas en nuestro país tenemos que hacer mención a un importante acontecimiento en la educación de estas personas que comenzó hacia la década de los treinta del pasado siglo XIX. Para esta época llegó a Venezuela proveniente de Grecia, el Sr. Mevorah Florentín, este señor presentaba la discapacidad que hoy conocemos como Sordoceguera y que para aquel entonces era considerada como dos discapacidades separadas. Poseía restos visuales y auditivos leves, usaba lentes y prótesis auditivas. Él se preocupó por las personas ciegas y sordas de toda Venezuela, primero ayudando a las personas ciegas a quienes les enseñó el brillante Sistema Braille creando así con la ayuda de personas generosas y apoyado por las personas ciegas de aquellos años, el primer Instituto Venezolano de ciegos, extendiendo su labor a las personas sordas hace el año 1936. También fundó por aquellos mismos años la primera imprenta de libros Braille".¹⁴

Efectuado el anterior bosquejo, pasaremos a continuación al análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad desde la perspectiva del trabajo como hecho social, representando para una sociedad un valor consustancial, justificando la existencia de un ordenamiento de naturaleza tuitiva o protectoria, en el orden de los derechos de los trabajadores, y considerando que toda sociedad debe propender a la protección de los trabajadores, especialmente si se trata de personas con discapacidad.

3.2. NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE LA DISCAPACIDAD

3.2.1. Tratamiento internacional de los derechos humanos de las personas con discapacidad

¹⁴ <http://www.sordoceguera.org/vc3/organizaciones/venezuela/venezuela.php>

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas N° 217 del 10 de diciembre de 1948, considera que:

“Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de condiciones. También considera que es un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben de esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades y se esfuercen para que su aplicación sea universal y efectiva”.¹⁵

La ONU, la OIT, la OMS, y la Unesco, entre otros, se han preocupado y han realizado una labor continua a favor de las personas con discapacidad que ha contribuido al aumento de la consciencia internacional sobre este grupo social.

De esta manera, siempre se parte de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre; de los Pactos Internacionales relativos a derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, y de la Declaración de los Derechos del Niño, afirmando la inclusión de los discapacitados entre los titulares de los derechos proclamados: salud, educación, formación y readaptación profesional. Así, los puntos 3, 4, 5 y 6 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos de 1975, proclamaban el derecho a que se respete su dignidad humana, sea cual sea el origen; o la naturaleza o la gravedad de sus trastornos y deficiencias, teniendo los mismos derechos fundamentales que el resto de personas.

También, la proclamación del año 1981 como año internacional de los impedidos, y del período 1983 a 1992, como decenio de las Naciones Unidas para los impedidos impulsaron la adopción de medidas e iniciativas de todo tipo entre las que cabe destacar el programa de acción mundial para los impedidos, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1982, cuyo propósito principal fue:

“promover medidas oficiales para la prevención de la incapacidad, la rehabilitación y la realización de los

¹⁵ Organización de las Naciones Unidas: *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 1948.

*objetivos de 'participación plena' de los impedidos en la vida social y el desarrollo y de igualdad"*¹⁶

A partir del programa antes mencionado, se han realizado numerosos estudios, informes y reuniones relacionados con el problema de las discapacidades y que han dado lugar a distintos manuales y recomendaciones. Entre se destaca la aprobación de las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su 40º período de sesiones, mediante Resolución 48/46 de 20 de diciembre de 1992, que resume el contenido de declaraciones anteriores.

En lo que respecta al empleo entre ellas se destaca que:

*"[...] Deben adoptarse medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado".*¹⁷

En cuanto a la igualdad de trato que viene referida a la ausencia de toda discriminación directa o indirecta en los ámbitos de empleo y la ocupación:

"A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidad se realizarán ajustes razonables. Esto significa que "los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se le ofrezca formación." ¹⁸

3.2.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el marco de la OIT se encuentran iniciativas y acciones orientadas en un principio hacia la rehabilitación de mutilados de guerra, con la publicación de un informe acerca del empleo obligatorio de personas impedidas procedentes de las fuerzas armadas en 1921, así que:

¹⁶ Organización de las Naciones Unidas: *Programa de Acción Mundial para Los Impedidos* .1982

¹⁷ Organización de las Naciones Unidas: *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*.

¹⁸ Organización de las Naciones Unidas : *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*.

*“... Poco después de su creación, la Organización Internacional del Trabajo empezó a preocuparse de la situación en el medio ambiente del trabajo de las personas discapacitadas o inválidas. Su primera iniciativa en la esfera de la readaptación profesional, tomada en 1921, trataba sobre las distintas posibilidades de introducir en las legislaciones nacionales la obligación legal de dar empleo a los mutilados de guerra y métodos de reinserción de los discapacitados en la vida profesional. Las conclusiones que adoptaron los expertos consultados y las medidas legislativas propuestas dieron lugar, en 1925, al primer acto de reconocimiento internacional de las necesidades profesionales de los inválidos, al adoptar la Conferencia Internacional del Trabajo una recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo...”*¹⁹

Desde esta perspectiva, se ha señalado que:

*“Fue la OIT que en 1944 hizo una de los primeros reconocimientos internacionales de los derechos de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. En una Recomendación global y previsor, Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz, 1944 (núm. 71), la OIT estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, «cualquiera sea el origen de su discapacidad, deberían recibir oportunidades totales de rehabilitación, asesoramiento profesional especializado, formación, reconversión profesional y empleo en trabajo útil». La OIT manifestó que las personas con discapacidades deberían, de ser posible, recibir formación junto con otros trabajadores, bajo las mismas condiciones y el mismo pago e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados y la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con serias discapacidades.”*²⁰

También la Recomendación N° 99 en 1955, sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, nos dice que:

*“... no fue sino en 1955 que la Conferencia examinó, por primera vez, la importante cuestión de los medios que se han de poner a disposición de los discapacitados y adoptó, por unanimidad, la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)(4) , que constituyó, hasta que se adoptaron el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168, el instrumento internacional de referencia de toda legislación o práctica nacional relativa a la orientación profesional, la formación profesional y la colocación de discapacitados ...”*²¹

Igualmente en este sentido las Recomendaciones N° 168 y el Convenio 159, ambas de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas

¹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1b.htm>

²⁰ O Reilly, Arthur: *El derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades* . GLADNET Collection. Cornell University ILR School Year 2003. . *EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES*. Arthur O'Reilly International Labour Office. This paper is posted at DigitalCommons@ILR

²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1b.htm>

inválidas, expresa:

“...Así, no se trataba de reemplazarla, sino de completarla mediante una nueva recomendación en la que se tuviera en cuenta el reconocimiento por parte de la comunidad internacional del derecho de las personas discapacitadas a encontrarse en igualdad de oportunidades y de trato para su inserción o su reinserción en la sociedad. Sin embargo, se estimó necesario vincular más a los Estados, a través de un convenio, para trabajar con miras a la construcción de una sociedad sin discriminaciones respecto de las personas discapacitadas...”²²

También se trató sobre la necesidad de un compromiso por parte de la sociedad en la creación de instrumentos y mecanismos que posibiliten integración plena en la comunidad de las personas con discapacidad. La educación y formación profesionales se consideraron como derechos que deben ser garantizados por toda la sociedad en la que deben ponerse en práctica métodos formativos, ya que su ausencia supone uno de los obstáculos principales al empleo de las personas con discapacidad, que es considerado como un factor de integración personal y social.

Desde la perspectiva de la OIT, por ejemplo, se definió a las personas con discapacidad de la forma siguiente:

“... aquellas personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”²³

Por otra parte, debe señalarse el documento más reciente de la OIT sobre gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo que señala las líneas vigentes y críticas en materia de empleo y discapacidad, asumiendo un modelo social de inclusión y no discriminación. Igualmente significativa es la definición del proceso de gestión de las discapacidades como parte integrante de la política general de empleo de una empresa:

²² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1b.htm>

²³ Organización Internacional del Trabajo: *Convenio Sobre La Readaptación Profesional Y El Empleo De Personas Inválidas*. 1983.

“proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo con objeto de facilitar el empleo de personas con discapacidades”²⁴

También se incluye en dicho documento la formación, y destaca la igualdad de oportunidades, tanto en las condiciones como en el acceso, a la formación profesional y al empleo de las personas con discapacidad; siendo constantes las referencias a la estrecha relación que mantienen entre sí y a los fines contenidos que la formación en el empleo deberá tratar, así como a las consecuencias y ventajas que dicha formación puede suponer. Así que:

“Los empleadores que no estén en condiciones de contratar inmediatamente a un trabajador discapacitado, podrían considerar la posibilidad de proporcionar oportunidades de formación en el empleo a las personas con discapacidades que buscan trabajo, y así permitir que adquieran las aptitudes, los conocimientos y una actitud respecto al trabajo necesarios para las tareas específicas de cada puesto. Dicha formación puede permitir que las aptitudes de la persona en busca de trabajo se adapten mejor a los requisitos del empleador. También ofrece al empleador la oportunidad de evaluar las aptitudes y la capacidad del trabajador discapacitado, y quizás de considerar la posibilidad de contratarlo una vez finalizado el período de formación.”²⁵

Como se observa la labor de la OIT ha resultado importante en el compromiso y la determinación de acciones concretas que ofrezcan a las personas con discapacidad la posibilidad de participar en un empleo lo más adecuado posible a sus capacidades y destrezas, canalizando los recursos y ayudas pertinentes; siendo la formación una de las medidas principales. Asimismo, destaca esta organización el compromiso activo que la sociedad ha de mantener en la consecución del proceso de integración. La capacitación y el empleo se consideran, de este modo, derechos fundamentales de la participación e integración social.

Tal como establece el Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, ratificado por Venezuela mediante la Gaceta Oficial N° 5.747, Extraordinaria del 23/12/2004, que todo

²⁴ Oficina Internacional del Trabajo: *Gestión de las Discapacidades en el lugar de Trabajo*. Octubre 2001

²⁵ Oficina Internacional del Trabajo: *Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo*. Octubre 2001

miembro deberá formular, aplicar y revisar la política nacional sobre la readaptación profesional y empleo de discapacitados. Es así que el objetivo es asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas discapacitadas, además de promover oportunidades de empleo y de trato igual en el mercado laboral. Todas ellas medidas basadas en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores discapacitados y los trabajadores en general. A continuación presentaremos los instrumentos más resaltantes sobre el tema:

3.2.3. Declaración de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1944

La Declaración de Filadelfia, señala de manera especial su preocupación sobre la discriminación en el empleo en forma genérica, pero es obvio que incluye a las personas con discapacidad, cuando establece que:

“Todos los miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios, tienen un compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, incluyendo la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación” ²⁶

3.2.4. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998

La citada Declaración de la OIT fue un gran avance sobre la situación de los discapacitados en cuanto a la igualdad de oportunidades para el trabajo cuando dispone que:

“Todo miembro, de conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas (que) estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas discapacitadas y a promover

²⁶ Conferencia Internacional del Trabajo: Declaración de Filadelfia. 1944

*oportunidades de empleo y de trato para las personas discapacitadas en el mercado laboral abierto (y) que estén basadas en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores discapacitados y los trabajadores en general”*²⁷

El Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad de 1983, estableció pautas para cumplir el objetivo primordial del convenio que es el derecho al trabajo, cuando dispone que:

*” La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, debería ser considerado como un medio para lograr en la práctica el cumplimiento del derecho trabajar”*²⁸

3.2.5. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999

La presente Convención, ratificada por Venezuela, mediante la respectiva Ley Aprobatoria, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.347 del 30 de diciembre de 2001, muestra la preocupación de los Estados cuando expresamente establece el principio de igualdad de derechos humanos, incluyendo el derecho a la igualdad y al trabajo estableciendo que:

*“... las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas”; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano., comprometiéndose a eliminar la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones, contra las personas con discapacidad...”*²⁹

Asimismo define en el artículo I el término discapacidad de la siguiente manera:

²⁷ Oficina Internacional del Trabajo: *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, 1998.

²⁸ Oficina Internacional del Trabajo: *Convenio N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas*, 1983

²⁹ Organización de Estados Americanos: ***Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.***

“...una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” ³⁰

Igualmente define el término discriminación contra las personas con discapacidad, como:

“ ... toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales” ³¹

Finalmente, en el artículo III, puntualiza entre otros el compromiso de los estados para materializar el derecho al trabajo, entre otros se estableciendo lo siguiente:

“El compromiso de los Estados parte a la adopción de 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...”. Asimismo, adoptar las 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...” ³²

3.2.6. Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Con la Declaración de Derechos Humanos, el derecho al trabajo de todas las personas, incluidas las discapacitadas, fue garantizado definitivamente por las Naciones Unidas, al consagrarse mediante el artículo 23 de la Declaración que dispone:

³⁰ Organización de Estados Americanos: **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.**

³¹ Organización de Estados Americanos: **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.**

³² Organización de Estados Americanos: **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.**

*“Toda persona tiene el derecho al trabajo, a la elección libre del empleo, a las condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona, sin discriminación tiene derecho a igual pago por igual trabajo. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y favorable asegurando para él y su familia una existencia digna y, a recibir el suplemento, si fuera necesario, de otros medios de protección social. Toda persona tiene el derecho a formar y unirse a los sindicatos para proteger sus intereses”*³³

³³Organización de las Naciones Unidas: *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 1948

CAPITULO IV

RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

En principio se destaca que a las personas con discapacidad le son aplicables las mismas leyes laborales que al resto de los trabajadores en razón de que tienen los mismos derechos y obligaciones. Al respecto, el profesor Cesar Bustamante, en sus clases sobre Regímenes Especiales en el Postgrado de Derecho del Trabajo de la Universidad Central de Venezuela, nos enseña que en cuanto a los regímenes especiales, previstos en la legislación patria nos encontramos que es una relación de género a especie, es decir, el régimen general abarca a todas las categorías de trabajadores, por cuanto en principio todos son sujetos de derechos y obligaciones laborales; y la especie la constituye el régimen especial, tomándose en cuenta que los regímenes especiales constituyen relaciones de trabajo atípicas por ser un conjunto de regulaciones particulares. Asimismo, se observa, siguiendo al prenombrado profesor que los regímenes especiales, poseen un carácter subjetivo, por cuanto atienden a la persona del trabajador, ya que se radican en las diferencias que ellos presentan con respecto al régimen general de la relación de trabajo, en vista de la peculiar condición de los sujetos, merecedores de una preferente atención del legislador; de las circunstancias propias del trabajo mismo, o del medio en que éste se realiza, que no permiten la aplicación de las reglas ordinarias. Sin embargo debe tenerse presente que, éstas se entienden aplicables en cuanto no resulte modificado por el dispositivo de excepción que dichos regímenes contienen.

En este orden de ideas, el profesor Napoleón Guizoeta Herrera, señala que:

“En el Derecho del Trabajo, nos vamos a encontrar con la existencia de una normativa genérica aplicable a las distintas categorías profesionales, en las que se dan los elementos tipificantes de la relación de trabajo (...)

En igual forma se observa en esta disciplina la presencia de otras normas que al lado de las generales o comunes establecen regímenes particulares o especiales, habida cuenta de que no todas las actividades que pueden ser realizadas por el hombre, tienen las mismas características, o porque la persona que las realiza requiere para su ejecución de una normativa que consagre unos derechos que mejoren el régimen general, por lo cual las motivaciones de estos verían en cada modalidad”³⁴

Es así que nuestro sistema legal establece una protección especial para ciertas categorías de personas, en virtud de una especial condición inherente a ellos, como los niños y adolescentes, o contingencia en el caso de la discapacidad. Es por ello que las diferentes normativas que ya comentaremos han establecido un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurarles derecho a la igualdad y al trabajo. Se observa entonces que dentro de las actividades que puede desarrollar una persona discapacitada para su sustento y realización personal, es primordial la posibilidad de trabajar, ya sea bajo relación de subordinación o independientemente. Para ello es necesario procurar capacitarlos, con el fin de facilitar su inserción en el mercado laboral, cuyos requerimientos son cada vez más exigentes, de acuerdo a la tecnológica creciente. Otra forma para catalogar el contrato de trabajo es determinarlo como una especie de contrato que se caracteriza por la exigencia del Estado de contratar discapacitados para que integren cierto porcentaje mínimo de la plantilla de personal del empleador o de manera genérica, conceder al empleador que los contrata ciertos beneficios fiscales o exención de contribuciones. Otra posibilidad es la de pagar un subsidio a las empresas que contraten discapacitados. Todo lo anterior nos lleva a concluir que la naturaleza de régimen especial que regula el trabajo de las personas discapacitadas en Venezuela, se caracteriza por la obligación que tienen los empleadores, ya sean de carácter público o privado, de contratar a esta categoría de personas, ya que un porcentaje o la denominada cuota de reserva en la plantilla de trabajadores es en favor de dichas personas; aparte de que debe otorgárseles un trato preferencial durante la ejecución del contrato de trabajo, capacitándolos y dándoles prioridad para el uso de los comedores, de las instalaciones o sitios de trabajo; rampas de acceso a la

³⁴ Guizoeta Herrera, Napoleón y otros: *Comentarios a La Ley Orgánica del Trabajo*. Tercera edición, Editorial Jurídicas Rincón, 2003, p.p. 279.

empresa y puestos de trabajo; puestos de estacionamientos; equipos de comunicaciones adaptados; asientos adaptados en los transportes de la empresa; ubicación y estadía de animales de asistencia para el cumplimiento de sus labores, en el régimen de disfrute de vacaciones; uso de permisos o licencias remuneradas para sus terapias o tratamientos médicos durante la jornada de trabajo.

1. Características del Contrato de trabajo de las personas con discapacidad.

Debemos destacar, tal como se señaló anteriormente, que en principio, a las personas con discapacidad le son aplicables las mismas leyes laborales que al resto de los trabajadores en virtud de que tienen los mismos derechos y obligaciones, razón por la cual, el contrato de trabajo de las personas con discapacidad es similar al del resto de los trabajadores, en el sentido que igualmente posee las características comunes a todos los contratos, a saber:

Subordinación o dependencia. Una persona se obliga a prestar sus servicios a otra bajo la dependencia de ésta.

Ajenidad. El trabajador presta sus servicios para otra persona que adquiere, en virtud del contrato de trabajo, la titularidad originaria sobre los frutos de ese trabajo, por ello se habla, primero, de ajenidad en los frutos, esto es, que los frutos del trabajo son atribuidos inicial y directamente a persona distinta de quien lo presta, tratándose de una atribución *ab initio*; no obstante, la cesión es onerosa, lo que determina la obligación de pagar una compensación económica; segundo, ajenidad en la utilidad patrimonial, es decir, los bienes o servicios producidos por el trabajador no le reportan a éste un beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empleador, que compensa al trabajador con una parte de esa utilidad; y tercero, ajenidad en los riesgos, en virtud de la cual, la deuda contractual del trabajador es una deuda de actividad y no de resultado, por lo

tanto, independiente de los beneficios y también de los riesgos que pueda generar dicha actividad.

Remunerado. La labor que realiza debe tener una contraprestación por el empleador que es la remuneración.

Licitud. La labor que se vaya a realizar debe estar conforme a la ley, la moral y las buenas costumbres.

Bilateralidad o sinalagmático perfecto. Surgen obligaciones para ambas partes, obligaciones que son interdependientes, no sólo en su nacimiento sino en su ejecución.

Onerosidad. Cada parte del Contrato trata de procurarse una ventaja mediante un equivalente (prestación de servicios- salario), es decir ambas partes se benefician recíprocamente con la prestación del otro.

Conmutatividad. Ambas parte conocen de antemano las ventajas y desventajas del Contrato de Trabajo.

Personalísimo o *intuitu personae*. Las obligaciones del trabajador deben ser ejecutadas mediante servicio personal, sin poder ser sustituido por otro, salvo previo consentimiento del empleador.

Tracto sucesivo. Se cumple entre las partes día a día, semana a semana mes a mes, es decir sus efectos no se agotan en un solo acto, sino que se van sucediendo en el curso de la relación.

Expuesto lo anterior, y no obstante por tratarse de un régimen especial, se opina, el contrato de trabajo de las personas con discapacidad, posee además características especiales que trataremos de determinar a continuación:

Obligatoriedad. El contrato de trabajo de las personas con discapacidad, en nuestro país, desde el punto de vista del empleador, tiene un límite a la autonomía

contractual que deriva de la normativa que le impone a los empleadores una cuota de reserva o porcentaje de la plantilla de trabajadores a favor de este tipo de trabajadores; por lo que se podría concluir que dicho contrato es de naturaleza obligatoria por voluntad del legislador, al establecer imperativamente al empleador a contratar a un determinado número de trabajadores con discapacidad, partiendo de un límite o cuota de reserva, que en caso de incumplimiento de la citada cuota, el empleador, en el caso venezolano es sancionado.

Tenemos entonces que el principio de la autonomía de la voluntad de las partes no es aplicable a las situaciones jurídicas que regulan a las relaciones de trabajo de las personas con discapacidad, por estar sometidas aquellas al orden público; no pudiendo fundamentarse en el mencionado principio, por tratarse de normas imperativas y no supletorias de la voluntad de las partes, teniendo presente que su aplicación no vulnera la ordenación jurídica de las situaciones respectivas, ya que la misma es establecida por el Estado sin estar sujeta a la voluntad de los particulares, cuyo fundamento es el principio de *“la autonomía de la voluntad de las partes”*, según el cual las personas son libres de establecer las obligaciones a las que quieran sujetarse

Se observa que en los artículos 81 y 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, está regulado que:

“Artículo 81. 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.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo (...) El 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...”

Observándose que el fundamento de los postulados de nuestra Constitución, es que el trabajo es un derecho y una obligación social de las personas con discapacidad; y que goza en cualquiera de sus modalidades con una especial protección del Estado; haciéndose énfasis en que todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Ahora bien, el carácter obligatorio de la contratación de personas con discapacidad se vislumbra por medio del señalamiento del denominado límite, cuota de reserva o cuota de empleo, dispuesta en el artículo 25 de la derogada Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas del año 1993, que establecía la obligación de las empresas públicas o privadas que empleaban un número de trabajadores fijos que excediera del cincuenta (50), a emplear un número de trabajadores incapacitados no inferior al dos por ciento (2%) de la nómina. Asimismo el artículo 35 disponía que el Consejo Nacional de Personas Incapacitadas es el facultado para promover los procedimientos para las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la legislación vigente, pero sin establecer expresamente la sanción al incumplimiento de la señalada cuota de reserva.

En este orden de ideas, se señala que la Ley para Personas con Discapacidad, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.598 del 5 de enero de 2007, que derogó la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.623, extraordinario, de fecha 03 de septiembre de 1993, en su artículo 28, del señala, igualmente el límite o cuota de reserva o cuota de empleo, obligando tanto a los empleadores de la administración pública, como a los del sector privado a incorporar a su nómina total, a no menos del cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente para labores; sin distinguir qué tipo de trabajadores y trabajadores, ya

sean ejecutivos, empleados u obreros. De igual manera el artículo 84, impone multa de cien unidades tributarias (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.), por incumplimiento límite, cuota de reserva o cuota de empleo, establecida en el artículo 28, por parte de los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado. Asimismo el artículo 85, dispone multa de treinta unidades tributarias (30 U.T.) a sesenta unidades tributarias (60 U.T.), por incumplimiento de registro, prescrito en el artículo 72; observándose en consecuencia la obligación que tienen los empleadores de contratar obligatoriamente a personas con discapacidad en el porcentaje mínimo establecido. Es propicia la ocasión para aclarar que de acuerdo al artículo 60 del proyecto de Reglamento a la Ley para las Personas con Discapacidad que se encuentra en discusión den la página web de la Comisión Nacional para las Personas Discapacitadas (CONAPDIS), el porcentaje establecido para Venezuela, esto es, el cinco (5%), se aplicará a las empresas con una nómina superior a los veinte (20) trabajadores (obrerros, empleados y ejecutivos)

Atención preferencial. Se considera que en la ejecución del contrato de trabajo de las personas con discapacidad, dada las características que lo tipifican de acuerdo a la ley, debe tomarse en cuenta el derecho que tienen las mismas a recibir atención preferencial, otorgándoles en consecuencia, prioridad para el uso de los comedores, de las instalaciones y/o sitios de trabajo; puestos de estacionamientos. Asimismo en el régimen de disfrute de vacaciones, por la interpretación analógica del artículo 230 de la Ley Orgánica del Trabajo, y para el uso de permisos o licencias remuneradas para sus terapias o tratamientos médicos o terapéuticos, durante la jornada de trabajo; todo ello en atención a sus condiciones y actividades requeridas de habilitación, rehabilitación, educación; sin que ello implique en absoluto discriminación hacia el resto de los trabajadores, por cuanto nos encontramos frente a lo que se denomina en doctrina discriminación positiva, que ocurre cuando un cuerpo normativo prevé mayores derechos, beneficios o prerrogativas, a un grupo determinado de sujetos, distinguiéndolos de

otros grupos no incluidos. Así ocurre con los trabajadores discapacitados, a quienes se le establecido algunos derechos no previstos en el orden general, ya que estos son considerados un grupo vulnerable que merece trato especial y diferente.

Accesibilidad y libre desplazamiento. Este principio consagrado en algunas legislaciones referentes a normas dirigidas a proteger a personas con discapacidad, comprende las facilidades arquitectónicas con que las empresas deberán contar para los trabajadores con alguna discapacidad, tales como rampas de acceso a la misma, para así ejercer el derecho al libre desplazamiento en condiciones dignas y seguras en los espacios públicos y privados, los cuales deben ser de carácter universal y adaptados para todas las personas, los cuales deben contar con señalizaciones que incluyen tecnologías para facilitar el acceso y desplazamiento, y que posibiliten a las personas el uso de ayudas técnicas, perros guía u otros apoyos, y que la adecuación de las instalaciones públicas sea progresiva, así como equipos de comunicaciones adaptados, asientos adaptados en los transportes de la empresa; ubicación y estadía o permanencia de animales de asistencia para el cumplimiento de sus labores.

Facilidad de desplazamiento. Comprende la obligación por parte del Ministerio con competencia en materia de trabajo, velar para que en la inserción laboral se considere el domicilio de la persona con discapacidad a fin de facilitar su desplazamiento y autonomía, circunstancia regulada por el artículo 69 del proyecto de Reglamento a la Ley para las Personas con Discapacidad.

Capacitación laboral preferencial y pasantía. Debe entenderse que las instituciones encargadas de la capacitación y formación laboral en coordinación con los Ministerios con competencia en materia de Trabajo, salud y protección social, educación y deportes, deben crear e implementar los programas de capacitación de las personas con discapacidad adecuados para cada discapacidad, tomando en cuenta las habilidades propias de cada persona y el

requerimiento de trabajadores que tengan las empresas. También deben capacitar sobre el manejo administrativo y producción de empresas por parte de personas con discapacidad o su grupo familiar. La pasantía forma parte del proceso de formación y capacitación de las personas con discapacidad, para facilitar su integración socio laboral de manera efectiva. Tenemos aquí una especie de contrato de aprendiz para las personas con discapacidad, lo cual se encuentra regulado por los artículos 63 y 66 del proyecto de Reglamento a la Ley para las Personas con Discapacidad.

Equipamiento en funciones laborales. Comprende la obligación del empleador de proporcionar las herramientas y equipos tecnológicos necesarios para la capacitación y el desempeño de las labores de las personas con discapacidad. También dispuesto por el artículo 64 del proyecto de Reglamento a la Ley para las Personas con Discapacidad.

Adaptación en el puesto de trabajo. Consiste en la obligación del empleador de efectuar los ajustes o cambios necesarios en el puesto de trabajo a la condición específica de discapacidad de trabajador, como por ejemplo en los caso de discapacidad motora y la silla no entra por debajo del escritorio; o luces flash para personas con discapacidad auditiva; o programas sonoro para personas con discapacidad visual que operan computadores.

Adecuación de la jornada laboral. Debido a la condición específica de la persona con discapacidad no será tomada como discriminatoria frente a los otros empleados, siempre y cuando se cumplan las horas de jornada laboral que dispone la respectiva Ley del Trabajo, según lo dispone el artículo 69 del proyecto de Reglamento a la Ley para las personas con discapacidad.

CAPITULO V

DERECHO COMPARADO SOBRE EL REGIMEN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Derecho Comparado, es definido como:

“Ciencia cuyo objeto es el estudio de las semejanzas y diferencias entre los ordenamientos jurídicos de dos o más países”³⁵

Partiendo de la definición anterior, se observa que el derecho comparado es una disciplina o método de estudio de las normas jurídicas, cuya base es la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos para los casos similares; por lo que al abordar este punto queremos expresar que tiene por finalidad dar a conocer la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la República de El Salvador, contenida en el Decreto N° 888 del 27 de abril de 2001; Ley de la Persona con Discapacidad de la República de Bolivia contenida en la Ley N° 1.678 del 15 de Diciembre de 1995; Ley General de las Personas con Discapacidad de la Republica de México del 10 de Junio de 2005; Ley sobre Discapacidad de la República de Chile contenida en la Ley 19.284 del 05 de enero de 1994; Ley General de la Persona con Discapacidad de la República del Perú, contenida en la Ley no. 27.050 del 06 de enero de 1999, y la Ley para Personas con Discapacidad, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.598 del 5 de enero de 2007, a objeto de conocer las relaciones, similitudes y diferencias, entre sus sistemas jurídicos y el nuestro, e igualmente, con miras a conocer las instituciones, figuras jurídicas y mecanismos, que podrían ser o no afines, y que regulan la contingencia de la discapacidad, especialmente orientada desde el punto de vista laboral, dada la naturaleza del presente trabajo, por lo que solo comentaremos la tendencia de las legislaciones en cuanto a definiciones de discapacidad o de persona discapacitada; objeto y naturaleza de la

³⁵ Ossorio Manuel: *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Editorial Heliasta S.R.L, 1983 p.p 232.

Ley; ámbito de aplicación; principios; límites, cuota de reserva o cuota de empleo y sanciones; por lo que para ello hemos extraído de cada legislación lo referente a los aspectos señalados anteriormente.

Iniciando el punto de las definiciones de discapacidad o de persona discapacitada, en el derecho comparado, en el Preámbulo de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la República de El Salvador, contenida en el Decreto N° 888 del 27 de abril de 2001; define esta contingencia que:

“... a consecuencia de circunstancias, adquiridas o congénitas, la persona humana es susceptible a la disminución de sus capacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, lo que crea una condición de desventaja con sus semejantes que les dificulta su integración plena a la vida social, por lo cual se hace necesario tomar medidas que permitan a las personas con discapacidad, incorporarse a la sociedad sin ninguna clase de discriminación...”

Por su parte, el artículo 1 de la Ley de la Persona con Discapacidad de la República de Bolivia contenida en la Ley N° 1.678 del 15 de Diciembre de 1995, dispone que:

“... es toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano...”

Por otro lado el artículo 2 de la Ley General de las Personas con Discapacidad de la República de México del 10 de Junio de 2005, establece que persona con discapacidad es:

“Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”

Asimismo, el artículo 3 de la Ley sobre Discapacidad de la República de Chile contenida en la Ley 19.284 del 05 de enero de 1994, la persona con discapacidad es toda aquella que a:

“...consecuencias de una o más deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio su capacidad educativa, laboral o de integración social”

El artículo 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad de la República del Perú, contenida en la Ley no. 27.050 del 06 de enero de 1999, prescribe que:

“... es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad”

Finalmente en Venezuela, el artículo 6 de la Ley para Personas con Discapacidad, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.598 del 5 de enero de 2007, la define así:

“... impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás”

Observándose que las anteriores legislaciones coinciden en determinar a la discapacidad o a la persona discapacitada, desde el punto de vista de una deficiencia o ausencia de alguna o algunas de las funciones físicas, sensoriales intelectuales que les impide llevar una vida normal, lo cual está en consonancia con el criterio de la OMS, que es:

*"Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive"*³⁶

Referente al objeto de la Ley, todas las legislaciones señaladas, anteriormente, El Salvador (artículo 1), México (artículo 1), Chile (artículo 1), Perú (artículo 1) y Venezuela (artículo 1); a excepción la de Bolivia (artículo 3), establecieron el objeto de la ley, en términos generales consistente en la equiparación de oportunidades, inclusión, integración y desarrollo integral de las personas con discapacidad.

En cuanto a la naturaleza de la Ley, las legislaciones de Bolivia, México y Venezuela, en sus artículo 3, 1, 1, respectivamente, señalan expresamente que las normas son de orden público, y por lo tanto imperativas, no pudiendo ser relajadas por convenios entre particulares; no así las relativas a El Salvador, Chile y Perú, los cuales en su artículo 1, omitieron la circunstancia de ser de orden público.

Pasando al ámbito de aplicación de la ley, todas las anteriores legislaciones estudiadas con la excepción de la ley del Perú, determinaron dicho ámbito desde el punto de vista institucional, es decir, que la ley rige para los sectores u organismos, ya sean públicos y privados; así como institucional y geográfico, en el caso de El Salvador (artículo 23), Bolivia (artículo 2), Chile (artículo 18) y Venezuela (artículo 3); geográfico, esto es, el ámbito territorial donde se aplica la Ley, regulado por México (artículo 1), Bolivia (artículo 2) y Venezuela (artículo 3); y finalmente poblacional, es decir se determina la población para la cual rige la normativa, regulado por Bolivia (artículo 2) y Venezuela (artículo 3). Al respecto se observa que en la regulación venezolana el ámbito de aplicación es el único que abarca los criterios personales, institucionales y geográficos.

³⁶ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: TEMAS DE SALUD 2010. DISCAPACIDADES... PÁGINA WEB

Referente a los principios inmersos en la leyes analizadas, se observa que la normativa de El Salvador (artículo 1), estableció el de no discriminación y el de equiparación de oportunidades; la legislación de Bolivia (artículo 10), señaló el de igualdad de oportunidades; asimismo se observa que México (artículo 5), estableció los principios de equidad; justicia social; igualdad; respeto por la diferencia; respeto a la dignidad y a la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas con discapacidad; integración, participación, inclusión plenas; reconocimiento y la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; accesibilidad, y el de no discriminación. Por su parte La ley de Chile (artículo 18), solo estableció el de igualdad de oportunidades. La normativa del Perú (artículo 31), estableció el de no discriminación; y finalmente Venezuela (artículo 4), en su normativa adoptó una diversidad de principios de humanismo social, protagonismo, igualdad, cooperación, equidad, solidaridad, integración, no segregación, no discriminación, participación, responsabilidad, respeto por la diferencia y aceptación de la diversidad humana, respeto por las capacidades en accesibilidad; equiparación de oportunidades, y el de respeto a la dignidad personal.

En lo concerniente al límite, cuota de reserva o cuota de empleo de las personas con discapacidad, se observa que El Salvador (artículo 24), estableció que los patronos privados y el Estado en general tienen la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores de la totalidad de la nómina, que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad, lo cual significa que se estaría estableciendo un porcentaje mínimo del 4% de contratación obligatoria de personas con discapacidad. Venezuela (artículo 28), por su lado, dispuso que el referido porcentaje sea del 5%, de la nómina total; tomando en cuenta para establecer la obligación a los obreros empleados y ejecutivos. Se señala que Bolivia, México, Perú y Chile, no establecieron ningún límite, cuota de reserva o cuota de empleo en favor de las personas con discapacidad, pudiéndose concluir que el régimen establecido para estas cuatro naciones no reviste la característica

de obligatoriedad; lo cual si ocurre con las legislaciones de El Salvador y Venezuela.

Finalmente, en cuanto a la aplicación de sanciones, se observa que Bolivia, México, Perú y Chile, no establecieron ningún tipo de sanción por incumplimiento de la normativa que regula el empleo de las personas con discapacidad. Al respecto, El Salvador, en su artículo 26, estableció que los obligados a contratar los trabajadores dispondrán de un año, contado a partir de la vigencia del mencionado Decreto para cumplir con tal obligación y en caso de incumplimiento quedarán sujetos a la sanción que establece el Código de Trabajo. Venezuela, en el artículo 83, estableció un cuerpo normativo de sanciones, de las cuales solo se presentan las relacionadas con el presente estudio de la manera siguiente: multa 10 unidades tributarias a 30 unidades tributarias, por impedir acceso a animales de asistencia y cierre del establecimiento entre cuarenta y ocho y setenta y dos horas, según sea la gravedad del caso. Multa de 100 unidades tributarias a 1000 unidades tributarias, por incumplimiento de cuota de empleo y multa de 30 unidades tributarias a 60 unidades tributarias, por incumplimiento del registro, prescrito en el artículo 72 de la Ley, que establece la obligación del empleador de informar al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, sobre el número de trabajadores con discapacidad empleados, su identidad, tipo de discapacidad y actividad que realizan.

CAPITULO VI

MARCO JURIDICO VENEZOLANO QUE REGULA DERECHOS LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La discapacidad no había sido objeto en Venezuela de regulación propia, ni mucho menos en el ámbito laboral, sino hasta fechas más o menos recientes. Para observar el conjunto de normas, iniciando con el estudio de las Cartas Magnas de 1961 y 1999, veremos a continuación como en algunas normas se infiere la regulación de las personas con discapacidad; en otras leyes insuficientemente se hace referencia a las personas con discapacidad; y por último observaremos como en leyes de reciente data la regulación de las personas con discapacidad se hace en forma expresa.

1. Constitución Nacional de la República de Venezuela de 1961

La Constitución Nacional de la República de Venezuela, publicada en la Gaceta Oficial N° 3.251, extraordinario, del 23 de enero de 1961, con sus enmiendas 1 y 2 publicadas en la Gaceta Oficial N° 3251, extraordinario del 12 de septiembre de 1983, consagra el principio de no discriminación en el Artículo 61, que establece:

“No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo el credo o la condición social”

Asimismo contiene el derecho al trabajo, en el artículo 84:

“Todos tienen el derecho al trabajo. El estado procurará que toda persona apta pueda obtener colocación que le proporcione una vida digna y decorosa”

Se observa que el artículo 61 de la derogada Constitución, no contiene mención alguna sobre las personas discapacitadas. Asimismo la forma como fue

redactado el artículo 84 ejusdem podría interpretarse que contiene cierta discriminación, ya que se refiere a toda persona apta, debido a que dicho vocablo se refiere a la cualidad de “*idóneo, hábil, a propósito para hacer algo*”,³⁷ en razón de que precisamente las personas con discapacidad podrían ser consideradas no aptas por la deficiencia que padecen. Dicho artículo fue atemperado por el artículo 375 de la Ley Orgánica de Trabajo de 1990, cuando estableció el derecho de los minusválidos a obtener una “subsistencia digna y decorosa”

2. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999

La Constitución vigente, publicada en la Gaceta Oficial N° 38860, extraordinario, del 30 de diciembre de 1999, en lo referente a los discapacitados es una legislación de avanzada, quedando plasmado expresamente la condición de sujetos de derecho en el artículo 81 de la manera siguiente:

“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. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana...”

También contiene el derecho al trabajo en forma genérica, en el artículo 87 que sin lugar a dudas incluye a las personas con discapacidad al disponer:

“Toda persona tiene derecho al trabajo (...) El 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”

³⁷ Real Academia Española: *Diccionario de la Lengua Española*, vigésima segunda edición, Tomo II, 2001, p.p.128.

Finalmente observamos que la Constitución utiliza el término discapacidad, en consonancia con la más moderna concepción y de acuerdo a la forma como ha sido abordado dicho concepto por los organismos internacionales, no obstante el diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, la cualidad de discapacitado, la define la como:

*“Dicho de una persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas...”*³⁸

Sobre el artículo 81 de la Constitución mencionado, diversos autores lo han comentado de la manera siguiente:

*“A la persona con discapacidad o necesidades especiales se les garantiza condiciones laborales satisfactorias, así como la promoción de su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley”*³⁹

*“ Este orden de ideas la propia norma constitucional del artículo 81 CRBV, se evidencia una importante precisión a garantizar dentro del respecto (sic) de la dignidad humana de esta personas especiales, se debe reconocerle (sic) y aplicarles unas (sic) series de garantías que precisamente la Ley que estamos comentados (sic) le otorga y desarrolla en base del Art. 81 de la Constitución Bolivariana, que les dedica un status de derecho humano del alta intensidad social y de corresponsabilidad de sus integrantes”*⁴⁰

*“F. LOS DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS. Por último, en cuanto a los derechos de protección el artículo 81 de la Constitución establece el derecho de toda persona con discapacidad o necesidades especiales al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. La Constitución atribuye al Estado el compromiso, con la participación solidaria de las familias y la sociedad de garantizar el respecto (sic) a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades y condiciones laborales satisfactorias, y de promover su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones de conformidad con la Ley”*⁴¹

³⁸ Real Academia Española: *Diccionario de la Lengua Española*, tomo cuatro, vigésima segunda edición, 2001, p.p. 562.

³⁹ Napoleon Guizoeta: http://www.serbi.luz.edu.ve/pdf/ql/v8n2/art_06.pdf

⁴⁰ Sainz Muñoz, Carlos: *Obligaciones Laborales – Ley de Protección para las Personas Discapacitadas*, Cooperativa de Trabajadores Progresistas de Artes Gráficas, La Victoria, pp 10.

⁴¹ Brewer- Carías, Allan R: *La Constitución de 1999*, Editorial Ar te, 2000, pp180.

3. Cuadro comparativo entre la Constitución Nacional de la República de Venezuela de 1961 y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999

CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA 1961	CONSTITUCION DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA 1999	COMENTARIOS
<p>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION</p> <p>“Artículo 61. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo el credo o la condición social. (...)”</p>	<p>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION E IGUALDAD</p> <p>“Artículo 19. El estado garantizará a toda persona conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna el goce, y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos... “</p> <p>“Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona. 2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá 	<p>El artículo 61 de la derogada Constitución, no contiene mención alguna sobre las personas discapacitadas, sino que se refiere al principio de no discriminación fundado en la raza, sexo, credo o condición social.</p> <p>El Artículo 19 de la Constitución vigente, genéricamente incluye a las personas discapacitadas en el goce de los derechos humanos.</p> <p>El Artículo 21 de la Constitución vigente, establece tácitamente el derecho a la no discriminación de las personas discapacitadas, entre otros, por cuanto las mismas poseen la característica que la constituir un grupo humano vulnerable y marginado.</p>

	<p>especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (...)"</p>	
<p>DERECHO AL TRABAJO GENERICO</p> <p>“Artículo 84. Todos tienen el derecho al trabajo. El estado procurará que toda persona apta pueda obtener colocación que le proporcione una vida digna y decorosa.</p>	<p>DERECHO AL TRABAJO GENERICO.</p> <p>Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo... El 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.</p> <p>DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p> <p>Artículo 81. 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. Se les reconoce a</p>	<p>Tanto el artículo 84 de la Constitución derogada, como el artículo 87 de la vigente, establecen el derecho al trabajo de todos y toda personas de manera genérica, lo cual incluye a las personas discapacitadas, pero al artículo 81 de la Constitución vigente está dirigido expresamente a garantizar el derecho al trabajo de las personas discapacitadas.</p>

	<p>las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana (...)</p>	
--	--	--

FUENTE: ELABORACION PROPIA

4. Reglamento de la Ley del Trabajo (RLT) de 1973

El Reglamento derogado de la Ley del Trabajo (RLT), consagra el principio de no discriminación, estableciendo que

“En la contratación de trabajadores no se permitirán discriminaciones basadas en la edad, sexo, raza o religión”

En cuanto al dispositivo anterior, igualmente se observa la ausencia por parte del legislador a toda mención sobre la contingencia de incapacidad, minusvalía o discapacidad, sino que se infiere que el principio de no discriminación, incluye a las personas con discapacidad.

5. Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990

La Ley Orgánica del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 4.240 del 20 de diciembre de 1990, consagró los principios de justicia social y equidad en el artículo 2, al disponer que:

“El estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad”

Con referencia a este artículo, el profesor Fernando Villasmil Prieto nos dice que:

“Esta disposición ratifica un cometido consagrado como base y razón existencial del Estado venezolano, en el preámbulo de la Constitución Nacional de 1961: “proteger y enaltecer la el trabajo, amparar la dignidad humana...”⁴²

La citada legislación plasmó el Derecho al trabajo en el artículo 24, que dispone:

“Toda persona tiene el derecho al trabajo. El estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una vida digna y decorosa”

Asimismo consagró el principio de no discriminación, en el artículo 26 que establece:

“Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos”

6. Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1997

La Ley Orgánica del Trabajo (LOT), publicada en la Gaceta Oficial N° 5.152 extraordinario del 19 de junio de 1997, estableció los principios de justicia social y equidad, en el artículo 2 que dispone:

“El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad”

Se observa que dicho artículo no sufrió variación alguna en la Ley de Reforma de la LOT, y que incluye igualmente a las personas con discapacidad.

⁴² Villasmil Prieto, Fernando: *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*, Paredes Editores, 1993, pp 41. .

La LOT también estableció el derecho al trabajo, expresado en el artículo 24:

“Toda persona tiene el derecho al trabajo. El estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una vida digna y decorosa”

Se repite aquí la misma observación anterior sobre el hecho que la norma podría prestarse a ser interpretada como discriminatoria debido al vocablo “persona apta”, ya comentado.

El principio de no discriminación, así como el de discriminación positiva se encuentran consagrados en el artículo 26:

“Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos”

La normativa anterior utiliza el término minusválido, el cual de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española se define como:

*“Dicho de una persona incapacitada por lesión congénita o adquirida, para ciertos trabajos, movimientos, deportes...”*⁴³

La citada ley estableció el derecho al trabajo y la definición de minusválido en el artículo 375:

“Los minusválidos tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Se entenderá por minusválida toda persona

⁴³ Real Academia Española: *Diccionario de la Lengua Española*, tomo cuatro, vigésima segunda edición, Tomo VII, 2001, p.p. 1024.

cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental”

Asimismo la normativa comentada estableció la facultad del ejecutivo nacional en lo relativo al empleo de las personas minusválidas, establecidas en el artículo 376:

“El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica”

Igualmente se consagran incentivos dirigidos al empleador de personas minusválidas, expresados en el artículo 377:

“El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de minusválidos, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores minusválidos y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación”

Finalmente se observa que los programas de concientización están dispuestos en el artículo 378:

“El Ministerio del ramo del trabajo establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o cualquier otro ente público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores minusválidos”

Igualmente se observa que el dispositivo anterior utiliza el término minusválido ya comentado

En la obra de Forum Editores c.a., Ley Orgánica del Trabajo”, se nos dice que:

“Otra importante novedad que consagra la nueva Ley es la protección de los minusválidos... Esta disposición está fundamentada en la garantía constitucional del Derecho al empleo y permite a las personas que por deficiencia física o mental estén reducidas en su capacidad, colocarse en empleos que les proporcionen una subsistencia digna y así tomar parte del aparato productivo del país e incorporarse a la sociedad como seres útiles”⁴⁴

7. Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas de 1993

La publicación de la Ley para la Integración de las Personas Incapacitadas, publicada en la Gaceta Oficial N° 4.623, extraordinario del 03 de septiembre de 1993, significó un avance significativo en la protección de las personas con discapacidad, por cuanto las regulaba expresamente. En este sentido se verán seguidamente los artículos más relevantes de la citada normativa:

El objeto de la ley, señalado en el artículo 1:

“Esta Ley tiene por objeto establecer el régimen jurídico aplicable a las personas incapacitadas, a los fines de su normal desenvolvimiento en la sociedad, y completa realización personal”

En el artículo 2 se define la incapacidad de la manera siguiente:

“Se entiende por personas incapacitadas, todas aquellas cuyas posibilidades de integración social estén disminuidas en razón de un impedimento físico, sensorial o intelectual en sus diferentes niveles y grados que límite su capacidad de realizar cualquier actividad”

La norma anterior utiliza el término personas incapacitadas o trabajadores incapacitados, indistintamente, la cual es definida por el Diccionario de la Real Academia Española, como:

“Falto de capacidad o aptitud para hacer algo... Dicho de una persona sujeta a interdicción”⁴⁵

Establece el ente rector en el artículo 3:

⁴⁴ Fórum Editores C.A.: *Ley Orgánica del Trabajo*, 6ª edición 1991, p.p. 300.

⁴⁵ Real Academia Española: *Diccionario de la Lengua Española*, tomo VI, vigésima segunda edición, 2001, p.p. 853.

“Se crea el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas, adscrito al Ministerio de la Familia, con personalidad jurídica y patrimonio propio. La organización y administración de dicho Consejo y sus dependencias serán reglamentados por el Ejecutivo Nacional”

Plasma derechos genéricos que se encuentran en el artículo 18:

“Las personas incapacitadas gozarán del pleno ejercicio de sus derechos. Los incapacitados físicos, sensoriales o intelectuales no podrán ser coartados por razones de nivel y grado en el pleno ejercicio de sus derechos”

Consagra el derecho al trabajo, así como al de la seguridad social de en el artículo 23:

“Las personas incapacitadas tienen derecho al trabajo sin más limitaciones derivadas de la aptitud y capacitación laboral. Artículo 24.- El Estado propiciará la integración de los trabajadores incapacitados en el sistema ordinario de trabajo, o en su efecto, su incorporación al sistema productivo mediante fórmulas especiales de trabajo en la forma que determine el Reglamento de esta Ley. Tales fórmulas deberán garantizar el derecho a la seguridad social de estos trabajadores”

Fija el Límite o cuota de reserva en el artículo 25 de la manera siguiente:

“Las empresas públicas o privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda 50, estarán obligados a emplear un número de trabajadores incapacitados no inferior al 2% de la nómina, siempre y cuando los trabajadores incapacitados solicitantes reúnan las condiciones de aptitud y capacitación laboral necesarias para el ejercicio de los cargos ofertados”

Establece como norma sujeta a reglamentación la imposición no prescritas de sanciones en el artículo 35:

“El Consejo Nacional de Personas Incapacitadas promoverá los procedimientos para las sanciones a que hubiere lugar acordes con la legislación vigente”

8. Ley para Personas con Discapacidad de 2007

La Ley para Personas con Discapacidad (LPCD), publicada en la Gaceta Oficial N° 38.598 del 5 de enero de 2007, que derogó la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.623, Extraordinario, de fecha 03 de septiembre de 1993, es un salto cualitativo de vanguardia en la atención a las personas con discapacidad, ya que consagra los principios de normalización e integración. Igualmente, proporcionó un marco para una política integral de atención a personas con discapacidad, en la que se reconocían sus derechos y se proponían toda una serie de medidas en ámbitos sanitarios, educativos, y laborales. Asimismo se establecieron previsiones con incidencia en la legislación laboral venezolana que pormenorizaremos de la manera siguiente:

En cuanto al objeto de la ley, el texto del artículo 1 se orienta a regular expresamente los principios de igualdad de oportunidades y normalización ya comentados anteriormente

“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”

Referente a los derechos de las personas discapacitadas, el artículo 2, señala que:

“Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad tienen el deber de planificar, coordinar e integrar en las políticas públicas todo lo concerniente a la discapacidad en especial su prevención, a fin de promover, proteger y asegurar un efectivo disfrute de los derechos humanos de las personas

con discapacidad, el respeto a la igualdad de oportunidades, la inclusión e integración social, el derecho al trabajo y las condiciones laborales satisfactorias de acuerdo con sus particularidades, la seguridad social, la educación, la cultura y el deporte de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los tratados, pactos y convenios suscritos y ratificados por la República. Cualquier persona natural o jurídica, de derecho público o privado, nacionales estadales o municipales, que intervenga en la realización de actividades inherentes a la discapacidad, quedan sujetas a las disposiciones de la presente Ley”

En cuanto al ámbito de aplicación el artículo 3 establece que la ley:

“... será aplicada a los venezolanos, así como a los extranjeros que residan legalmente en el país, o que se encuentren en tránsito y rige para los órganos y entes de la Administración Pública en general, así como para las personas naturales o jurídicas de derecho privado cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad”

Observándose del dispositivo anterior que el ámbito se manifiesta en tres ámbitos, a saber: el relativa a las personas nacionales discapacitadas, así como las extranjeras discapacitadas en tránsito; el geográfico cuando se refiere al territorio del país; y el institucional cuando se refiere a los órganos del estado, y a las personas jurídicas o naturales, cuyo objeto jurídico sea atender a las personas con discapacidad.

Se establecen los principios fundamentales que son la base para la protección de las personas con discapacidad en el artículo 4 así:

“... los principios que rigen las disposiciones de la presente Ley son: humanismo social, protagonismo, igualdad, cooperación, equidad, solidaridad, integración, no segregación, no discriminación, participación, corresponsabilidad, respeto por la diferencia y aceptación de la diversidad humana, respeto por las capacidades en evolución de los niños y niñas con discapacidad, accesibilidad, equiparación de oportunidades, respeto a la dignidad personal, así como los aquí no enunciados y establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en los

tratados, pactos, convenios, convenciones, acuerdos, declaraciones y compromisos internacionales e intergubernamentales, válidamente suscritos y ratificados o aceptados por la República”.

En cuanto a la definición de discapacidad el artículo 5, expresa:

“...como aquella condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver y oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas las actividades de la vida familiar u social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente”

Igualmente la ley considera como personas con discapacidad, aquellas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás. Se reconocen como discapacidades las personas sordas, ciegas, sordomudas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de los impedimentos antes indicados.

Las obligaciones del estado se encuentran en los artículos 26, 27 que disponen:

“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 corresponda a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad

Artículo 27. El Estado será el encargado de la formación para el trabajo de las personas con discapacidad”.

El límite o cuota de reserva, se encuentra plasmado en el artículo 28, así:

“Artículo 28. Empleo para personas con discapacidad. 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. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad”

De igual manera, los trabajadores con algún tipo de discapacidad no están obligados a los cumplimientos de actividades riesgosas y en consecuencia no pueden ser despedidos conforme al artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo en su literal “I”, si se niegan a efectuar actividades que para éstos sean riesgosas.

También consagra otros derechos en los artículos 29 y 44, cuando el primero señala que

“Artículo 29. (...) las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho

Artículo 44. Los trabajadores (as) con discapacidad tienen derecho a solicitarles a sus patronos aparatos adaptados al tipo de discapacidad y estas solicitudes deben ser atendidas con prioridad”

Igualmente plasma otras obligaciones del estado en el artículo 30, cuando regula que:

“... la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y capacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad”

Establece otros derechos y obligaciones en los artículos 32, 34 y 35, señalando dichos dispositivos lo siguiente:

“Artículo 32. (...) el diseño y ubicación de puestos de estacionamiento para los vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad físico-motora, deberán estar ubicados inmediatamente en la entrada de las empresas.

Artículo 34. Los trabajadores (as) con algún tipo de discapacidad que requieran de animales de asistencia como acompañantes y auxiliares para el cumplimiento de sus labores podrían obligar a sus empleadores (as) a cumplir con tal presupuesto y en consecuencia supondría erogaciones económicas para la adecuada ubicación y estadía de este tipo de trabajador y su animal de asistencia en sus instalaciones.

Artículo 35. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado, están obligados a garantizar el pleno acceso, brindar atención preferencial y crear mecanismos adecuados y efectivos para facilitar información, trámites y demás servicios que prestan a las personas con discapacidad”

Se establecieron los entes rectores en los artículos 53 y 54 de la manera siguiente:”...

“Artículo 53. El ministerio con competencia en materia de desarrollo social es el órgano rector, (...)

Artículo 54. Se crea el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, bajo la figura de instituto autónomo con 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 (Ministerio de Salud), teniendo como finalidad coadyuvar en la atención integral de las personas con discapacidad, la prevención de la discapacidad y en la promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad, dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, con base en los principios establecidos en esta Ley”

Dispone obligaciones del empleador en el artículo 72 al señalar que:

“Los patronos deberán informar al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística el número de trabajadores (as) con discapacidad empleados, su identidad, así como el tipo de discapacidad y actividad que desempeñan”

En cuanto a las Disposiciones derogatorias, se observa que en la Primera: Se deroga el artículo 410 del Código Civil vigente, y cualquier disposición de carácter legal que colide con la LPCD, que establecía injustamente el siguiente texto:

“Artículo 410. El sordomudo, el ciego de nacimiento o el que hubiere cegado durante la infancia, llegados a la mayor edad, quedarán sometidos de derecho a la misma incapacidad, a menos que el Tribunal los haya declarado hábiles para manejar sus negocios”

En la Segunda: Se derogó la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas, Publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela No. 4.623, Extraordinario, de fecha 03 de septiembre de 1993”.

9. Cuadro comparativo entre la Ley para la Integración de Las Personas Incapacitadas de 1993 y la Ley para Personas con Discapacidad de 2007

LEY PARA LA INTEGRACION DE LAS PERSONAS INCAPACITADAS 1993	LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LPCD) 2007	COMENTARIOS
<p style="text-align: center;">OBJETO</p> <p>OBJETO. “Artículo 1. Esta Ley tiene por objeto establecer el régimen jurídico aplicable a las personas incapacitadas, a los fines de su normal desenvolvimiento en la sociedad, y completa realización personal”.</p>	<p>NATURALEZA JURÍDICA, OBJETO, PRINCIPIOS</p> <p>“Artículo 1. 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.</p> <p>Artículo 4. Principios. Los principios que rigen las disposiciones de la presente Ley son: humanismo social, protagonismo, igualdad, cooperación, equidad, solidaridad, integración, no segregación, no discriminación, participación, irresponsabilidad, respeto</p>	<p>Se cambia la denominación “incapacitados” por “discapacitados”, lo cual tiene mejor rigor técnico.</p> <p>Establece una serie de principios que no estaban en la ley derogada.</p> <p>Incluye a los niños y niñas con discapacidad, como sujetos de la presente ley, a pesar de que el artículo 29 de la Ley Orgánica de PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, señala : “DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CON NECESIDADES ESPECIALES. Todos los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales tienen todos los derechos y garantías consagrados por esta Ley, además de los inherentes a su condición específica”</p>

	<p>por la diferencia y aceptación de la diversidad humana, respeto por las capacidades en evolución de los niños y niñas con discapacidad, accesibilidad, equiparación de oportunidades, respeto a la dignidad personal, así como los aquí no enunciados y establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en los tratados, pactos, convenios, convenciones, acuerdos, declaraciones y compromisos internacionales e intergubernamentales, válidamente suscritos y ratificados o aceptados por la República”</p>	
	<p>ÁMBITO DE APLICACIÓN “Artículo 3. La presente Ley ampara a todos los venezolanos y venezolanas y extranjeros y extranjeras con discapacidad, en los términos previstos en esta Ley. La Ley amparará a los extranjeros y extrajeras que residan legalmente en el país o que se encuentren de tránsito y rige para los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad”</p>	<p>Establece claramente el ámbito de aplicación lo cual fue omitido en la ley derogada.</p>
<p>DEFINICION. “Artículo 2. Se entiende por personas incapacitadas, todas aquellas cuyas posibilidades de</p>	<p>DEFINICIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD “Artículo 6. Son todas aquellas personas que por</p>	<p>Se cambia la denominación “incapacitados” por “discapacitados”, y amplia, de acuerdo a las nuevas tendencias, la definición, incluyendo otras</p>

<p>integración social estén disminuidas en razón de un impedimento físico, sensorial o intelectual en sus diferentes niveles y grados que límite su capacidad de realizar cualquier actividad.”</p>	<p>causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás”</p>	<p>circunstancias y características que actualmente configuran el catalogo para establecer la contingencia de discapacidad.</p>
<p>LIMITE O CUOTA DE RESERVA.</p> <p>“Artículo 25. Las empresas públicas o privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta (50), estarán obligados a emplear un número de trabajadores incapacitados no inferior al dos por ciento (2%) de la nómina, siempre y cuando los trabajadores incapacitados solicitantes reúnan las condiciones de aptitud y capacitación laboral necesarias para el ejercicio de los cargos ofertados.”</p>	<p>LIMITE O CUOTA DE RESERVA</p> <p>“Artículo 28. Empleo para personas con discapacidad. 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. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad”</p>	<p>Aumenta el “límite o cuota de reserva” del dos por ciento (02%) al cinco por ciento (05%), con la particularidad que no establece un límite del número mínimo de trabajadores para fijar el porcentaje, como fue el caso de la Ley derogada, que lo fijó en más de cincuenta (50) trabajadores, pero el proyecto de reglamento de la Ley señala que el límite es de más de veinte (20) trabajadores.</p>
<p>DERECHOS GENERICOS.</p> <p>“Artículo 18. Las personas incapacitadas gozarán del pleno ejercicio de sus derechos. Los incapacitados</p>	<p>ATENCIÓN INTEGRAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p> <p>“Artículo 8. La atención integral a las personas con discapacidad se refiere a las</p>	

<p>físicos, sensoriales o intelectuales no podrán ser coartados por razones de nivel y grado en el pleno ejercicio de su derechos”</p> <p>DERECHO AL TRABAJO. “Artículo 23. Las personas incapacitadas tienen derecho al trabajo sin más limitaciones derivadas de la aptitud y capacitación laboral”.</p> <p>DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.</p> <p>“Artículo 24. El Estado propiciará la integración de los trabajadores incapacitados en el sistema ordinario de trabajo, o en su efecto, su incorporación al sistema productivo mediante fórmulas especiales de trabajo en la forma que determine el Reglamento de esta Ley.</p> <p>Tales fórmulas deberán garantizar el derecho a la seguridad social de estos trabajadores”</p>	<p>políticas públicas, elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad, de las comunidades organizadas, de la familia, personas naturales y jurídicas, para la prevención de la discapacidad y la atención, la integración y la inclusión de las personas con discapacidad, garantizándoles una mejor calidad de vida, mediante el pleno ejercicio de sus derechos, equiparación de oportunidades, respeto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos, con la finalidad de incorporar a las personas con discapacidad a la dinámica del desarrollo de la Nación. La atención integral será brindada a todos los estratos de la población urbana, rural e indígena, sin discriminación alguna”</p>	
	<p>AYUDAS TÉCNICAS Y ASISTENCIA “Artículo 14. Toda persona con discapacidad, por sí misma o a través de quien legalmente tenga su guarda, custodia o probadamente le provea atención y cuidado, tiene derecho a obtener para uso personal e intransferible ayudas técnicas, definidas como dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una</p>	

	<p>o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales, para su mejor desenvolvimiento personal, familiar, educativo, laboral y social.</p> <p>El Estado proveerá oportunamente los recursos necesarios para la (...) capacitación o los necesarios para la inclusión, integración social y desenvolvimiento personal y familiar de las personas con discapacidad, así como para su mantenimiento, conservación, adaptación, renovación y readquisición. (...)"</p>	
	<p>DERECHO LABORALES</p> <p>“Artículo 2. De los órganos y entes de la Administración Pública y las personas de derecho privado. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad tienen el deber de planificar, coordinar e integrar en las políticas públicas todo lo concerniente a la discapacidad, en especial su prevención, a fin de promover, proteger y asegurar un efectivo disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad, el respeto a la igualdad de oportunidades, la inclusión e integración social, el derecho al trabajo y las condiciones laborales satisfactorias de acuerdo con sus particularidades, la</p>	

	<p>seguridad social, la educación, la cultura y el deporte de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los tratados, pactos y convenios suscritos y ratificados por la República”</p>	
	<p>EDUCACION Y FORMACION PARA EL TRABAJO</p> <p>“Artículo 16. Toda persona con discapacidad tiene derecho a asistir a una institución o centro educativo para obtener educación, formación o capacitación. No deben exponerse razones de discapacidad para impedir el ingreso a institutos de educación regular básica, media, diversificada, técnica o superior, formación pre profesional o en disciplinas o técnicas que capaciten para el trabajo. No deben exponerse razones de edad para el ingreso o permanencia de personas con discapacidad en centros o instituciones educativas de cualquier nivel o tipo.</p> <p>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</p>	

	<p>conservación de empleo para personas con discapacidad.</p> <p>Artículo 27. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del 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”</p>	
<p>ENTE RECTOR. “Artículo 3. Se crea el Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas, adscrito al Ministerio de la Familia, con personalidad jurídica y patrimonio propio. La organización y administración de dicho Consejo y sus dependencias serán reglamentados por el Ejecutivo Nacional”.</p>	<p>“Artículo 53. Órgano Rector. El ministerio con competencia en materia de desarrollo social es el órgano rector, siendo (...).</p> <p>DEL CONSEJO NACIONAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p> <p>Artículo 54. Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. El Consejo Nacional</p> <p>Para las Personas con Discapacidad es un instituto autónomo con 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”</p>	

<p>SANCIONES.</p> <p>“Artículo 35. El Consejo Nacional de Personas Incapacitadas promoverá los procedimientos para las sanciones a que hubiere lugar acordes con la legislación vigente.”</p>	<p>SANCIONES</p> <p>“Artículo 73. Aplicación de sanciones. (...) el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad aplicará las sanciones, una vez efectuadas las investigaciones que comprueben que se ha incurrido en alguna de las infracciones establecidas taxativamente en esta Ley.</p> <p>Artículo 83. - Multa por impedir acceso a animales de asistencia. Los directores, directoras, coordinadores, coordinadoras, administradores, administradoras, jefes o jefas de servicio, responsables circunstanciales del incumplimiento del artículo 34 de esta Ley, serán objeto de multa de diez unidades tributarias (10 U.T.) a treinta unidades tributarias (30 U.T.) y cierre del establecimiento entre cuarenta y ocho y setenta y dos horas, según sea la gravedad del caso.</p> <p>Artículo 84.- Multa por incumplimiento de cuota de empleo. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado que infrinjan el artículo 28 de esta Ley, serán sancionadas con multa de cien unidades tributarias (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.).</p> <p>Artículo 85. Multa por incumplimiento de registro. Los empleadores y</p>	
---	--	--

	empleadoras que incumplieren lo prescrito en el artículo 72 de esta Ley serán sancionados con multa de treinta unidades tributarias (30 U.T.) a sesenta unidades tributarias (60 U.T.).”	
--	--	--

FUENTE: ELABORACION PROPIA

10. Cuadro comparativo entre la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1997 y el proyecto de reforma de la LOT

LEY ORGANICA DELTRABAJO	PROYECTO DE REFORMA LOT	COMENTARIO
<p>“Artículo 375°. Los minusválidos tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Se entenderá por minusválida toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental”</p>	<p>“Artículo 375°. Las personas con discapacidad tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Se entenderá por persona discapacitada toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental”</p>	<p>En el proyecto de reforma de la LOT no se regula la discapacidad como un régimen especial, sino que mantiene casi el mismo articulado y texto.</p> <p>Se cambia la denominación “minusválidos” por “discapacitados”, la cual presenta mejor rigor técnico y está en consonancia con las nueva denominación sobre la discapacidad, pero define a la persona discapacitada solamente en función de dificultad de obtener empleo debido a la deficiencia mental o física que presenta, siguiendo la orientación de la Ley derogada.</p>

<p>“Artículo 376°. El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica”</p>	<p>“Artículo 376°. El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a personas con discapacidad, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica”</p>	<p>Se cambia la denominación “minusválidos” por “discapacitados”, pero, el resto del artículo no presenta variación alguna</p>
<p>“Artículo 377°. El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de minusválidos, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores minusválidos y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación”</p>	<p>“Artículo 377°. El Estado dará facilidades de carácter fiscal, crediticio y de cualquier otra índole a las empresas, que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores con discapacidad y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación”</p>	<p>Se cambia la denominación minusválidos” por “discapacitados”, pero el resto del artículo no presenta variación alguna</p>
<p>“Artículo 378°. El Ministerio del ramo del trabajo establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o cualquier otro ente público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores minusválidos”</p>	<p>“Artículo 378°. El Ministerio del ramo del trabajo (...) el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o la institucionalidad rectora que lo sustituya, así como con cualquier otro órgano o ente público o privado encargado de atender a los trabajadores con discapacidad. Estos programas tendrán por objeto la planificación, organización, coordinación y supervisión de la inserción laboral de personas con discapacidad y la reinserción de las personas rehabilitadas de</p>	<p>Se cambia la denominación “minusválidos” por “discapacitados”. También se hace mención a la institución rectora que sustituya el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.</p> <p>Se añade al texto original que los programas tendrán por objeto la planificación, organización, coordinación y supervisión de la inserción laboral de personas con discapacidad y la reinserción de las personas rehabilitadas de accidentes y enfermedades.</p> <p>Este artículo prevé el caso de que se liquide el IVSS y sea remplazado por otros organismos.</p>

	accidentes y enfermedades”	
--	-------------------------------	--

FUENTE: ELABORACION PROPIA

11. Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNA) de 2007

La Ley Orgánica para la Protección de Niños Niñas y Adolescentes, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.859, Extraordinario del 10 de diciembre de 2007, contiene normas dirigidas a regular la contingencia de la incapacidad en el *Artículo 29*:

“Derechos de los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales. Todos los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales tienen todos los derechos y garantías consagrados por esta Ley, además de los inherentes a su condición específica. (...)”

El artículo 94 de la ley in comento dispone que:

“Derechos de los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales. Todos los niños, niñas y adolescentes trabajadores tienen derecho a estar protegidos y protegidas por el Estado, las familias y la sociedad, en especial contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación, sea peligroso o nocivo para su salud o para su desarrollo integral”

La norma anterior, aunque no utiliza específicamente el término discapacitados, se refiere a este grupo de ciudadanos cuando señala la circunstancia específica del niño, niña o adolescente con necesidades especiales para ser objeto de protección especial.

12. Ley del Régimen Prestacional de Empleo de 2005

La Ley del Régimen Prestacional de Empleo, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.281 de 27 de septiembre de 2005,

establece el derecho al trabajo y a la capacitación de las personas con discapacidad de la manera siguiente:

“Artículo 5. Los trabajadores y trabajadoras en relación con el Régimen Prestacional de Empleo tienen derecho a:

Afiliarse al Régimen Prestacional de Empleo y, en caso de prestar servicios bajo relación de dependencia, a que su empleador o empleadora los inscriba oportunamente en el Régimen Prestacional de Empleo y a ser informados de ello. (...). Solicitar, elegir libremente la opción de capacitación y recibir capacitación para el trabajo, de conformidad con los requisitos y condiciones previstos en esta Ley y su Reglamento, especialmente en caso de discapacidad derivada de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales. (...)

Artículo 13. El Instituto Nacional de Empleo, adscrito al ministerio con competencia en materia de empleo, tiene las siguientes competencias:

(...). Capacitar y facilitar la reinserción de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que hayan sufrido accidentes, enfermedades ocupacionales o de cualquier origen. (...)

Artículo 27. El Ejecutivo Nacional fomentará la inserción en ocupaciones productivas y actividades socialmente útiles de colectivos de la población en situación de desempleo con dificultades especiales para su inserción laboral.

Se entenderá por colectivo de población con dificultades especiales:

Las personas con discapacidad permanente. (...). Las medidas de inserción en una ocupación productiva deben regirse por los principios de igualdad de oportunidades y de resultado. La utilización de los servicios de empleo debe realizarse en igualdad de condiciones, y el acceso a las oportunidades de inserción en una ocupación productiva no debe limitarse por discriminación alguna.

Los proyectos de creación de empleo, públicos y privados, promovidos o apoyados por el Estado, deben incorporar personas en situación de desempleo que pertenezcan a los colectivos de población con dificultades especiales definidas por esta Ley.

Artículo 28. El Ejecutivo Nacional establecerá políticas de incentivo que faciliten la incorporación a ocupaciones productivas de colectivos de población con dificultades especiales definidos por esta Ley. (...)"

13. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT) de 2005

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT), publicada en la Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005, regula los derechos laborales de las personas discapacitadas de la manera siguiente:

"Artículo 11. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

(...)

4. La promoción de la organización de trabajadores y trabajadoras, (...) con discapacidad laboral y de otros grupos sociales, para la defensa de la salud en el trabajo.

(...)

6. La protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad de manera que se garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo a su condición.

(...)"

Se observa que el dispositivo establece el derecho de la persona discapacitada a organizarse para la defensa de la salud.

"Artículo 59. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.

2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores

y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.

5. Impida cualquier tipo de discriminación. (...)"

La norma estipula la obligación del empleador de efectuar los ajustes necesarios en los puestos de trabajo adaptándolos a las características de los trabajadores; así como el principio de no discriminación.

"Artículo 78. Las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se corresponden a los daños que ocasionen las enfermedades ocupacionales o los accidentes de trabajo a una trabajadora o trabajador afiliado, los cuales se clasificarán de la siguiente manera:

(...)

2. Discapacidad parcial permanente

3. Discapacidad absoluta permanente para el trabajo habitual

(...)

Las prestaciones dinerarias establecidas en esta Sección serán canceladas por la Tesorería de Seguridad Social (...) sin perjuicio (...) y de capacitación y reinserción laboral garantizados por este Régimen"

El dispositivo anterior establece la clasificación de los tipos de discapacidad, así como el derecho de las personas discapacitadas a la capacitación y reinserción que la discapacidad.

"Artículo 81. La discapacidad total permanente para el trabajo habitual es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución mayor o igual al sesenta y siete por ciento (67%) de su capacidad física, intelectual o ambas, que le impidan el desarrollo de las principales actividades laborales inherentes a la ocupación u oficio habitual que venía desarrollando antes de la contingencia, siempre que se conserve capacidad para dedicarse a otra actividad laboral distinta.

El trabajador o trabajadora con esta contingencia debe entrar con prioridad en los programas de recapitación laboral de la Seguridad Social y debe ser reinsertado en la misma empresa o establecimiento laboral donde se le generó la discapacidad. (...)"

La norma define el tipo de discapacidad total permanente para el trabajo habitual, y establece el derecho del trabajador discapacitado a ser reinsertado en la misma empresa donde se generó la contingencia.

“Artículo 91. El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud de los Trabajadores garantizará al trabajador o trabajadora amparada, programas de capacitación, y el desarrollo de políticas que faciliten su reinsertión laboral de acuerdo a sus capacidades.

La cobertura de las prestaciones de capacitación laboral será garantizada (...) en su proceso de capacitación como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, será regulado en el Reglamento de esta Ley”

El dispositivo garantiza el derecho del trabajador discapacitado a la capacitación de acuerdo a sus capacidades, cuando estipula

“Artículo 100. Finalizada la discapacidad temporal, el empleador o la empleadora deberá incorporar o reingresar al trabajador o la trabajadora que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza. Cuando se haya calificado la discapacidad parcial permanente, o la discapacidad total permanente para el trabajo habitual, el empleador o la empleadora deberá reingresar y reubicar al trabajador o a la trabajadora en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales.

Para cumplir esta obligación, el empleador o la empleadora efectuará los traslados de personal que sean necesarios.

(...)

El trabajador o la trabajadora que se encuentre en cualquiera de las situaciones descritas, gozará de inamovilidad laboral por un período de un (1) año, contado desde la fecha de su efectivo reingreso o reubicación.

Salvo lo previsto en el párrafo anterior, cuando el empleador o la empleadora incumplan con estas obligaciones, el trabajador o la trabajadora afectados podrán demandar su cumplimiento ante los tribunales con competencia en materia del trabajo”

Este artículo establece la obligación del empleador de reintegrar al trabajador discapacitado en un puesto de trabajo adecuado a la condición específica de su discapacidad. Asimismo, regula el instituto de una inamovilidad especial para el trabajador discapacitado reingresado a causa de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional; iniciándose el lapso de dicha inamovilidad a partir de la fecha de la reubicación; entendiéndose que el procedimiento en caso de despido, desmejora o traslado, sin causa justa, deberá seguirse por lo dispuesto en el Capítulo II del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo. En cuanto al incumplimiento por el empleador de la obligatoria reinserción o reubicación, según sea el caso, del trabajador discapacitado, éste puede demandar por ante los tribunales laborales.

14. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) de 2008

El Decreto N° 6.068 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, (INCES), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela de N° 38.958, de fecha 23 de junio de 2008, contiene un articulado que incluye a los jóvenes discapacitados cuando dispone:

“Fines del Instituto

Artículo 4. El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) tiene los siguientes fines:

(...)

- Promover la inclusión socio productiva de todas las personas, especialmente de aquellas en situación de pobreza extrema y condiciones de especial vulnerabilidad o exclusión. (...)”

Se observa que este artículo usa la frase “condiciones de especial vulnerabilidad o exclusión”, que son las circunstancias que caracterizan a las

personas con discapacidad, entre otros grupos humanos que igualmente son objeto de discriminación.

“Participantes y aprendices

Artículo 5. Serán participantes de las actividades del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista todas las personas, con especial atención a las que no posean instrucción profesional, adolescente, con *necesidades educativas especiales*, pueblos y comunidades indígenas, con penas privativas y restrictivas de la libertad y demás que requieran inclusión socioproductiva”

En cuanto al artículo anterior, se observa que discrimina positivamente el caso de las personas, en este caso aprendices, cuando destaca la preferencia, entre otros, para aquellos “con necesidades especiales”; que debe entenderse como circunstancias desfavorables físicas o mentales de los jóvenes discapacitados.

15. Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.286 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de la reforma Parcial de la Ley de Seguro Social de 2010

La Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.286 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del reforma Parcial de la ley de Seguro Social, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5976, extraordinario, del 24 de mayo de 2010, mantiene la definición de inválido de la normativa anterior en el artículo 13, cuando estipula que:

“Se considerará invalido, el asegurado que quede con una pérdida de más de dos tercios (2/3) de su capacidad para trabajar a causa de una enfermedad o accidente, en forma presumiblemente permanente o de larga duración”

Sobre esta definición, el diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, la cualidad de inválido, dice lo siguiente:

“(…) Dicho de una persona: Que adolece de un defecto físico o mental, ya sea congénito, ya adquirido, que le impide o dificulta algunas de sus actividades (…)”

46

16. Reglamento General de la Ley del Seguro Social de 1993

El Reglamento General de la Ley del Seguro Social del Decreto N° 35.302, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.976, del 22 de septiembre de 1993, estipula el derecho al trabajo a través de la capacitación, así:

“Artículo 156. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley el Instituto elaborará y realizará programas que podrán incluir:

(…)

c) Formación profesional, por readaptación al trabajo habitual anterior o por reeducación para un nuevo oficio o profesión.

17. Decreto N° 6.243 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social de 2008

El Decreto N° 6.243 de fecha 31 de julio de 2008 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891, extraordinario, de esa misma fecha, regula la discapacidad, desde la óptica laboral, cuando establece el derecho al trabajo, en sus manifestaciones capacitación y reinserción ante el desempleo de las personas con discapacidad de la manera siguiente:

“Ámbito de aplicación

Artículo 82. El Régimen Prestacional de Empleo tendrá como ámbito de aplicación la fuerza de trabajo ante la pérdida involuntaria del empleo, en situación de desempleo, y con discapacidad como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

⁴⁶ Real Academia Española: Diccionario de la Lengua Española , vigésima segunda edición, Tomo VI, 2001 , p.p. 878

Financiamiento
Artículo 84. (...)

En el caso de los accidentes o enfermedades ocupacionales se financiará la capacitación y reinserción laboral de la persona con discapacidad con las cotizaciones patronales previstos para tal fin, en el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (...)"

18. Decreto Nº 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) de 2012

En fecha 07 de mayo de 2012, se dictó el Decreto con Rango y Valor de Ley Nº 8.938, de Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras, que contiene normas expresas que regulan a las personas con discapacidad, que se presentan a continuación:

“Derecho al trabajo y deber de trabajar

Artículo 26. (...) Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia.

El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

(...)

Del Trabajo de las Personas con Discapacidad

Inclusión laboral de personas con discapacidad

Artículo 289. El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.

Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

Artículo 290. Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos.

En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras.

No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.

Trabajo digno para las personas con discapacidad

Artículo 291. El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio productivas.

Ley de la materia

Artículo 292. Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad serán establecidas en la ley correspondiente, en todo lo que les sea favorable”.

Del elenco normativo anterior se vislumbra la intención del legislador en el sentido de establecer los principios de normalización; el de igualdad y el de no discriminación en favor de las personas con discapacidad

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

El propósito de la presente investigación fue efectuar un análisis del marco jurídico de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Se considera que se han cumplido los objetivos del presente estudio, presentándose los siguientes resultados en correspondencia con los objetivos planteados y que resumimos a continuación:

- Partiendo que el trabajo es un derecho humano inherente a la persona, del estudio de los diferentes instrumentos internacionales que tratan la contingencia de la discapacidad, se observó la preocupación de los organismos internacionales para que las naciones aborden y materialicen, entre otros, los derechos laborales de las personas con discapacidad.
- Las leyes que regulan a las personas con discapacidad, vistas desde el punto de vista del derecho comparado, tienden en general a proteger a las personas con discapacidad; pero se observó que en lo referente a las normativas que regularon las definiciones de discapacidad o de persona discapacitada; así como el objeto y naturaleza de las Ley; el ámbito de aplicación; los principios; los límites, cuota de reserva o cuota de empleo y sanciones, son en oportunidades muy divergentes, en virtud de que algunas legislaciones no regulan los derechos laborales de las personas con discapacidad de manera específica.
- Se determinó que los derechos laborales de las personas con discapacidad son un régimen especial, visto desde la óptica del derecho del trabajo, aun cuando las normas que las regulan se encuentran dispersas en varios instrumentos legales venezolanos.

- La normativa venezolana de protección a las personas con discapacidad se ha colocado progresivamente en un nivel de avanzada con respecto a otros cuerpos legislativos extranjeros estudiados en el presente trabajo; ya que Venezuela estableció un sistema integral de atención y protección para las personas con discapacidad; e inclusive consagró este sistema en la Constitución, aplicando los nuevos criterios, entre otros, de normalización e igualdad de oportunidades, y el ineludible derecho al trabajo; cumpliendo así diversos Convenios Internacionales.
- La actitud que se debe tener hacia la persona discapacitada es de responsabilidad social y comprensión, teniendo siempre en cuenta que en cualquier momento de nuestra vida se puede sufrir esta contingencia, por lo que no se está exento de ella; y es por ello que debemos ser partícipes y conscientes, en cuanto a la búsqueda de múltiples opciones que se pueden explorar, y que involucran la contratación de personas con discapacidad, de acuerdo a las necesidades de la entidad, las potencialidades que manifiesten dichas personas y la capacitación de que sean objeto.
- El problema de la reinserción y promoción laboral de las personas con discapacidad es, precisamente, que éstas puedan acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, sin discriminación. No se espera que la entidad empleadora, ni las organizaciones sociales, las vincule laboralmente por compasión, sino que es en cumplimiento de la Constitución y disposiciones legales existentes, ya que se busca garantizar la igualdad en el trato, y por consiguiente evitar la discriminación, para así promover condiciones de trabajo dignas a las personas con discapacidad, sin otorgarles ventajas innecesarias, que pudieran crear situaciones, tanto con sus empleadores y compañeros de trabajo, de animadversión; sino propiciarles y darles la oportunidad de que puedan auto sostenerse económicamente.

- En la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras del 2012, se ha incluido, entre otras, a las personas discapacitadas dentro de lo que denomina “Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo”; disponiendo que dichas modalidades se regirán por leyes especiales. En este sentido podemos concluir, tal como lo dispone la Exposición de Motivos de esta ley, que mientras no esté vigente la Ley que regula al trabajador discapacitado, a éste se le aplica el régimen general.
- En aplicación de la Normas COVENIN, por los empleadores, las adaptaciones y tecnología que permiten la accesibilidad a equipos de computación, tecnológicos y herramientas de trabajo, por lo general no implican un costo superior al de cualquier otro equipo, tales como adaptar el puesto de trabajo a una silla de ruedas. En cuanto a adaptaciones o facilidades arquitectónicas, con el fin de facilitar el desplazamiento debe recordarse que las mismas se requieren, no para la contratación, sino para la accesibilidad de cualquier persona con discapacidad, empleado o visitante, a lugares abiertos al público, por lo que sería razonable una revisión de la infraestructura existente, y acomodarla gradualmente al tipo de discapacidad de las personas que se piense contratar. Hay que tener presente que no todas las discapacidades requieren el mismo tipo de adecuaciones de accesibilidad, adaptación, herramientas, equipos, ayudas tecnológicas, ni capacitación.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

- Se considera propicia la oportunidad, en virtud de que actualmente, se encuentra en vigencia la Ley del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores, de presentar propuestas de normativa que regule la Modalidad Especial del Trabajo de las Personas con Discapacidad, mediante una Ley Especial para las personas discapacitadas.
- Debe ponerse en marcha un plan de información y divulgación sobre la discapacidad; e igualmente como la comunidad en general, ciudadanos y empleadores, libre de prejuicios y atavismos, puede hacerse participe conscientemente de la necesidad de lograr la reinserción laboral de las personas discapacitadas para ayudarlos a alcanzar el autosostenimiento.

GLOSARIO DE TERMINOS

Contrato de trabajo: “Artículo 67. El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración” (Ley Orgánica del Trabajo de 1997)

Discriminación: cuando se le niega a una persona, lo que se le concedió a otra, estando ambas en la misma situación. (definición propia)

Discapacidad: “Artículo 6. Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás” (Ley para Personas con Discapacidad de 2007).

Límite o cuota de reserva: asignación de puestos de trabajo o cargos que debe establecer el empleador de acuerdo al número de trabajadores. (definición propia)

Normalización: concepto que se refiere a los esfuerzos que hacen el Estado para integrar a los discapacitados en la actividades de la sociedad. (definición propia)

Régimen especial: grupos de trabajadores que se encuentran protegidos en forma diferente al régimen general, por razones de la condición especial de los sujetos objeto de la regulación. (Profesor Cesar Bustamante)

BIBLIOGRAFIA

Bernadoni de Goveia, María, y otros. (2003). Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo. Jurídicas Rincón. Tercera Edición.

Brewer-Caría, Allan R. (2000). La Constitución de 1999. Editorial Arte, Caracas.

Forum Editores C.A. (1991). Ley Orgánica del Trabajo, sexta edición.

Guerrero, Catalina (2002). Formación Ocupacional de las Personas con Discapacidad Psíquica, Editorial Ariel.

Llovera G., Andrés y Riera R., Luis (1991). Ley Orgánica del Trabajo. CIAT Ediciones.

Proyecto de Capacitación de Jueces en Derechos Humanos. (2004) Recopilación de Instrumentos Internacionales en Materia de Derechos Humanos. Proyecto de Capacitación de Jueces en Derechos Humanos. Editorial Colson. Primera Edición.

Real Academia Española. (2001) .Diccionario de la Lengua Española. 22^a. Madrid. Editorial Espasa.

Sainz Muñoz, Carlos (2008). Obligaciones Laborales, Ley de Protección para las Personas Discapacitadas, Cooperativa de Trabajadores Progresistas de Artes Gráficas, La Victoria.

Universidad Central de Venezuela. Asociación Venezolana de Abogados Laborales. (2006). Normativa Internacional del Trabajo. Segunda Edición.

Villasmil Prieto, Fernando: Comentarios a La Ley Orgánica del Trabajo. Editorial Roberto Borrero. MIBILIBROS. Primera Edición 1991.

FUENTES LEGISLATIVAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860, diciembre 30, 1999.

Constitución de la República de Venezuela, Gaceta Oficial N° 662, Extraordinario del 23/01/1961, y sus Enmienda N° 1 y N° 2, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 1.585, extraordinario, mayo 11, 1985.

Decreto N° 6.068 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, (INCES Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela de N° 38.958, junio 23, 2008.

Ley del Régimen Prestacional de Empleo, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.281, septiembre 27, 2005.

Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.286 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Reforma Parcial de la Ley de Seguro Social, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5976, extraordinario, mayo 24, 2010.

Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República Venezuela N° 4.240, diciembre 20, 1990.

Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152, extraordinario, junio 19, 1997.

Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras. Decreto N° 8.398, abril 30, 2012.

Ley para la Integración de las Personas con Incapacitadas, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 4.623, extraordinario, septiembre 03,1993.

Ley para Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.598, enero 05, 2007.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.236, reforma, julio 26, 2005.

Decreto N° 6.243, con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891, extraordinario, julio 31, 2008.

Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.859, extraordinario, diciembre 10, 2007.

Reglamento de la Ley del Trabajo, Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela N° 1.631, diciembre 31, 1973.

Reglamento General de la Ley del Seguro Social del Decreto N° 5.976, publicado en la Gaceta Oficial **de la República Bolivariana de Venezuela** N°35.302, septiembre 22, 1993.

Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras del Decreto N° 8.938, publicado en la Gaceta Oficial, Extraordinaria, de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076, mayo 07, 2012.

FUENTES ELECTRONICAS

Arthur O'Reilly International Labour Office. This paper is posted at DigitalCommons@ILR. (Fecha de consulta abril 30, 2009).

GLADNET Collection. Cornell University ILR School Year 2003
EL Derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Arthur
O'Reilly International Labour Office. This paper is posted at DigitalCommons@ILR.
(Fecha consulta diciembre 25, 2010)

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/206>
Documento de Trabajo Núm. 14-S. Programa In Focus sobre Conocimientos
Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. *Temas relacionados con la Equidad*
(Fecha consulta enero 23, 2009)

Ley General de la Persona con Discapacidad de la República del Perú- Ley No.
27.050 06 de enero de 1999. (Fecha consulta febrero 20, 2009)

http://www.spsd.org.pe/leyes/ley_27050.doc. (Fecha consulta febrero 20, 2009)

<http://www.monografias.com/trabajos/discriminacion/discriminacion.shtml> (Fecha
consulta marzo 23, 2009)

<http://www.mtps.gob.sv/imagenes/discapacidad/leyequiparacion.pdf>. Ley de
Oportunidades para las Personas Con Discapacidad de la República de El
Salvador. (Fecha consulta febrero 19, 2009)

<http://www.conapdis.gob.ve/archivos/INSTRUMENTO.doc>. *Proyecto de
Reglamento de la Ley para Personas con Discapacidad. (Fecha consulta mayo 20,
2010)*

<http://www.losakawaios.com/aldea/Tareas2.asp?which=1281#Tipos%20de%20discriminación>. *Discriminación. (Fecha consulta julio 15, 2009)*

<http://www.conapdis.gob.ve/archivos/INSTRUMENTO.doc>. *Proyecto de
Reglamento de La Ley para Personas Con Discapacidad (Fecha consulta marzo
18, 2009)*

<http://www.monografias.com/trabajos/discriminacion/discriminacion.sht> (Fecha
consulta enero 17, 2009)

Glenda Pérez: Estudio de cargos que puedan ser ocupados por personas con discapacidad <http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/estudio-cargos-que-puedan-ser-ocupados-personas-discapacidad/estudio-cargos-que-puedan-ser-ocupados-personas-discapacidad.shtml>. (Fecha consulta abril, 15, 2010)

http://www.mtps.gob.sv/imagenes/discapacidad/ley_equiparacion.pdf

paidos.rediris.es/genysi/recursos/doc/leyes/LeyBolivia.htm –Ley de la Persona con Discapacidad de la República de Bolivia. (Fecha consulta agosto 28, 2008)

Version en cachi de paidos.rediris.es/genysi/recursos/doc/leyes/LeyChile.htm - 50k –Ley sobre Discapacidad República de Chile. (Fecha consulta febrero 19, 2009)

<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPD.pdf>. Ley de las Personas con Discapacidad de México. (Fecha consulta noviembre 6, 2008)

Versión html del archivo. [www.inclusion](http://www.inclusion.org)

[.org/espaf1ol/Norm/normas_internacionales.htm](http://www.inclusion.org/espaf1ol/Norm/normas_internacionales.htm) - 11k - Normas internacionales OIT sobre discapacidad. (Fecha consulta agosto 15, 2009)

Napoleón Guizueta: Aspectos laborales en la Constitución Bolivariana y normas concordantes con la legislación del trabajo, redalyc.uaemex.mx/pdf/336/33608206.pdf - (Fecha consulta febrero 28, 2011)

www.choike.org/nuevo/informes/4569.html-[www.inclusion-](http://www.inclusion.org)

[ia.org/espaf1ol/Norm/normas_internacionales.htm](http://www.inclusion.org/espaf1ol/Norm/normas_internacionales.htm)-11k-Normas Internacionales OIT sobre discapacidad. (Fecha consulta Febrero 20, 2010)

<http://www.sordoceguera.org/vc3/organiz.aciones/venezuela/venezuela.php>

(Fecha consulta abril 19, 2011)