



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**LA INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN VENEZUELA.**
TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
DERECHO DEL TRABAJO.

Erick R. Ortiz C.
Derecho del Trabajo IX cohorte
Tutor: Abg. Pablo Pérez Herrera

San Cristóbal, 09 de Septiembre de 2014

El presente trabajo de investigación de grado, se encuentra inspirado para aquellas personas que desconocen el potencial de cualidades y habilidades que una persona con discapacidad puede desarrollar en el ámbito social, laboral, cultural, familiar, deportivo, entre otros, a pesar que sus sentidos visuales, auditivos, sensoriales, motrices, entre otros, están limitados.

Del mismo modo, dedico la línea de investigación, a los propietarios de entidades de trabajo, tanto públicas como privadas, que discriminan a las personas con necesidades especiales, no les permiten ingresar a la nomina de trabajadores, no saben que tareas asignarles, desconocen la normativa vigente, las sanciones que les pueden ser aplicadas, para que mediante el contenido de este trabajo de investigación, les oriente y les permita abundar más del tema y contratar sin ningún tipo de condiciones a una persona con discapacidad.

Primeramente, agradezco al todopoderoso, quien me dio el privilegio de disfrutar el producto de su creación en este mundo, por darme una familia que cree en mis capacidades, me guían por el camino del bien, me motivan a seguir en el dossier de mi vida profesional; por ello y mucho más agradezco a mi madre, quien es mi bastón y pilar fundamental de mi vida laboral, estudiantil, social, sentimental, entre otros, que con su compañía regocija mi existir, que con sus palabras llenas de sabiduría me orientan en los momentos de disturbios, con su ejemplo me impulsa a ser cada día mejor; agradezco a mi padre, hermano y sobrino que me animan a seguir aumentando mis conocimientos en esta tan importante profesión; finalmente, a mi tutor, que con sus experiencia en el área, me supo ilustrar para desarrollar y concluir este trabajo de investigación de grado, que siempre confió en mis capacidades y cualidades, siempre valoró cada una de las líneas que transcribía, me hizo sentir que todo mi trabajo tenía por norte un buen trabajo, y a la Universidad, que me impartió los conocimientos necesarios para obtener mi especialización.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por el ciudadano **Erick R. Ortiz C**, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es “**LA INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN VENEZUELA**”, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los 23 días del mes de julio de 2014

Pablo José Pérez Herrera.

C.I. N° V- 13.960.184

ÍNDICE GENERAL

	PP.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Aprobación del tutor.....	iv
ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	7
RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I	
ASPECTOS GENERALES.....	13
1.1. Las personas con discapacidad y el mercado de trabajo.....	13
1.2. Visión general sobre el trabajo de las personas con discapacidad	18
1.3. Evolución de las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad	23
CAPÍTULO II	
MARCO NORMATIVO.....	27
2.1. Normas de rango internacional.....	27
2.2. Normas de rango nacional.....	43
2.2.1. Previsiones de seguridad social.....	53
2.2.2. Subcategoría de personas: los Jóvenes.....	63
2.2.3. Innovaciones de la nueva Legislación Laboral.....	67
2.2.4. El medio ambiente en el trabajo.....	73
	82

CAPÍTULO III	
REGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO PARA LAS	
PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	
3.1. Visión crítica sobre la realidad de las personas con	
discapacidad en el mercado de trabajo venezolano.....	82
3.2. Inserción socio-laboral y personas con discapacidad.....	87
CAPÍTULO III	
ANÁLISIS DE DATOS.....	94
4.1. Cuestionario y resultados.....	95
CONCLUSIONES.....	109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	115

ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS

CONAPDIS	Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad
CRBV	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.
LPCD	Ley para Personas con Discapacidad
LOT	Ley Orgánica del Trabajo (1997).
LOTTT	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).
LOPCYMAT	Ley Orgánica de la Prevención, Condiciones y Medio ambiente en el Trabajo Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (actualmente Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo)
MINPPTRASS	
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud
RLOT	Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006).

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**LA INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN VENEZUELA.**

Autor: Erick Ortíz.

Tutor: Pablo José Pérez Herrera.

Año: 2014

RESUMEN

Ha pasado mucho tiempo para que las personas con discapacidad hayan obtenido un mínimo reconocimiento como sujetos activos dentro de la sociedad, con una repercusión muy importante, su inclusión en el mercado de trabajo. No ha sido una lucha paritaria, sin embargo, ya se ha abonado campo para que con el transcurrir de los años se vayan superando y rompiendo falsas creencias sobre el desempeño de esta categoría de personas y su rendimiento en el trabajo que desempeñen. Para ello, las políticas públicas de cada gobierno han tenido que forzar la llamada inserción social y la integración de ellos dentro de cada centro de trabajo. Con esta investigación se dibuja una visión crítica con la que se analiza a este grupo social, al marco normativo que lo regula, sus efectos en el mercado de trabajo y determinar si los frutos han sido favorables, sobre la base de la aplicación de un instrumento con el que se pretendió palpar la realidad en el mercado de trabajo Venezolano.

Descriptores: Discapacidad, Inserción, Mercado de Trabajo, Protección Social.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo y progreso de un país, depende de diversos factores, en parte la situación económica, social, política, educativa y la salud, entre otros aspectos; sin embargo, todos estos factores, se complementan entre sí, por ende, es necesario que el Estado, oriente sus políticas en sustentar y garantizar estos elementos, sin pretender o asegurar que con el solo cumplimiento de uno de ellos, sería necesario para que una nación se sostengan en el tiempo, con el propósito de ofrecer una mejor calidad de vida a todos los ciudadanos, que contribuyan con el desarrollo de todos los sectores sociales de un Estado.

Ahora bien, es necesario reconocer que existen personas con diferentes habilidades, cualidades e incluso necesidades, lo que hace u obliga que el Estado se adapte a sus propias características, mediante la creación de normas jurídicas, planes, proyectos y misiones, que garanticen y permitan la incorporación de la mayoría de la población, sin importar que sean niños, niñas o adolescentes, jóvenes o adultos, mujeres u hombres, entre otros, por no afirmar que a todo campo de la vida social de la comunidad, generando en los ciudadanos, que han sido incorporados e integrados, una satisfacción personal plena y cabal aceptación por parte de toda la sociedad y sectores tanto públicos como privados.

No obstante, en Venezuela estas personas estaban excluidas del ámbito laboral de forma que las empresas restringían el ingreso de las personas con discapacidad en la nomina de sus trabajadores, en la medida que no existía una ley especial que los obligara a contratarlos según la profesión, arte u oficio. Es a partir del 05 de Enero del 2007, fecha en la cual fue promulgada la Ley para las Personas con Discapacidad, que les empezó a garantizar una serie de derechos y beneficios que anteriormente disfrutaban en proporción muy

diminuta y no les permitían asumir sus necesidades ni las de la familia al que pertenecían.

Del mismo modo, el diseño e implementación de aparatos tecnológicos, programación de software, rampas, oficinas con mesas más altas, entre otras, permitieron obtener resultados fructíferos y por ende la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la movilización libre y eficaz dentro de las instalaciones y zonas aledañas a las empresas, generando fuentes de trabajo y dándoles oportunidades de vida y progreso; además en el afán de garantizar el fiel cumplimiento de las exigencias previstas por el legislador, se crearon una serie de sanciones pecuniarias muy altas aplicables en caso que las empresas no incorporaran en la nómina un número no mayor del 5% del total de los trabajadores sin importar si son hombres o mujeres, así como también el disfrute de los otros derechos que tienen todo venezolano.

En el mismo orden y dirección, a pesar que se haya promulgado esta ley, actualmente se pueden observar establecimientos en las que los patronos se abstienen de contratar a estas personas, basados en que no saben dónde ubicarlos, no cuentan con la implementación e infraestructura que se requiere para generarles trabajo en la empresa a la cual pertenecen, no disponen de los recursos económicos suficientes para invertir en dichas adaptaciones que en su mayoría son muy costosas, no creen en las capacidades y habilidades que pudiesen desarrollar, entre otras, aunado a ello hay escasez de organismos especializados disponibles a controlar, vigilar, educar, capacitar y evaluar a todas las empresas constituidas legalmente en la República Bolivariana de Venezuela, en aras de incentivar la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad que al igual que todos los venezolanos son personas, que por más que uno de sus sentidos está limitado total o parcialmente, pueden dar mucho más y con mayor concentración y dedicación en cualquier tarea que se le asigne, debido a que requieren de otros

mecanismos especializados que les permita remplazar su discapacidad desarrollando los demás sentidos ya sean los de olfato, tacto, visión, auditivo entre otros.

Ante la situación planteada, resulta pertinente realizar un análisis para corroborar si de verdad estos establecimientos actúan apegados a derecho, dando fiel cumplimiento a las exigencias del legislador. Por ello surgen las interrogantes acerca de qué debe entenderse por personas con discapacidad, cuál es su marco jurídico regulador, cómo funciona la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad en Venezuela y qué es la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El objetivo principal de esta investigación gira en torno a analizar la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad en Venezuela, para lo cual, se abarcarán temas que permitan definir la inserción laboral de las personas con discapacidad en Venezuela; estudiar quienes son consideradas personas con discapacidad; analizar el marco jurídico internacional y nacional que los protege, explicar la integración laboral de las personas con discapacidad y mencionar las sanciones aplicables en materia laboral a las empresas que rechacen contratar a una persona con discapacidad.

Todo ello, en vista que a lo largo de la historia de la humanidad, siempre se ha visto con desdén y a veces desprecio a las personas que presenten algún tipo de dificultad, deficiencia o necesidad de alguno de sus sentidos, bien sea de tipo físico (visible a las personas) o intelectual. De hecho, cuando se sabía poco o casi nada sobre temas intelectuales estas personas solían ser abandonadas por lo que su discriminación causaba un impacto negativo en el individuo, en la familia y por ende las mismas sociedades. Ahora bien en la medida que ha transcurrido el tiempo el tema ha sido abordado de diversas maneras.

El aporte de la investigación ofrece a la sociedad venezolana, conocer la importancia de permitirles a las personas con discapacidad la oportunidad de pertenecer a una nómina de trabajo; como también, a una justa interpretación y aplicación de la norma jurídica. Con respecto a los empresarios en cualquiera de su ámbito geográfico y actividad que ejecuten, los beneficiará en la medida que despejarán todas sus dudas con respecto a la ubicación de este grupo de personas así como las adaptaciones de sus establecimientos para darle vida útil a los conocimientos adquiridos de las personas con discapacidad, haciendo valer exclusivamente el derecho y la ley. Como también se pueden beneficiar el gremio de Abogados y Estudiantes de Derecho en particular, en la intelección del papel que desempeña las personas con necesidades especiales en la vida Venezolana.

El trabajo se fundamentará teóricamente mediante una base doctrinaria y legal para con ella formular las críticas correspondientes, evidenciando ausencia en cuanto la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad, menoscabándole los derechos de todos los venezolanos a contribuir con la distribución de la riqueza, para satisfacer las necesidades físicas, familiares, educativas, vestuario, vivienda, entre otros, que un ser humano requiere para el desarrollo de la vida cotidiana. El presente trabajo de investigación está dividido en cuatro capítulos a saber: Capítulo I: Aspectos Generales, Capítulo II: el Marco Normativo, Capítulo III: La Regulación del mercado de trabajo para las personas con discapacidad y por último el Capítulo IV en donde se analizan los resultados del instrumento aplicado para conocer la realidad de los trabajadores con discapacidad.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Las personas con discapacidad y el mercado de trabajo.

La desigual e injusta distribución de la riqueza en el mundo ha dividido la tierra entre países ricos y países pobres. Los primeros forman lo que se conoce como mundo desarrollado, representan tan solo una cuarta parte del total mundial, su consumo de materias primas y de energía es muy elevado, porque están muy industrializados. Mientras que los segundos pertenecen al mundo subdesarrollado o en vía de desarrollo, porque representan las tres cuartas partes de la humanidad. Estos países están poco industrializados y dependen económicamente de los países desarrollados. La mayoría trabaja en la agricultura, y hay una enorme diferencia social entre una minoría muy rica y una gran mayoría muy pobre.

Esta división o agrupación de órdenes económicas y de poder, es lo que bien puede marcar el desarrollo del país o incluso su empobrecimiento y decadencia. Ahora bien, este análisis no debería solo enfocarse al desarrollo de cada país como tal sino a la calidad de vida de los ciudadanos que conforman el mismo, en especial aquello que bien pueden presentar algún tipo de dificultad o discapacidad que le impide incorporarse de una manera completa o al mayor grado a las diferentes actividades de la sociedad, en especial al laboral, de allí que se analicen estudios y trabajos enfocados al estudio de estas personas y como son tomados en cuenta al momento de solicitar empleo.

Con el fin de entender o dar la importancia adecuada a este tema de investigación, es necesario reconocer lo que en verdad abarca o involucra el que una persona sea discapacitada, pues “(...) pese a los esfuerzos de la

Organización Mundial de la Salud (OMS) para definir con precisión los estados de salud, enfermedad y discapacidad, así como los factores contextuales que facilitan o dificultan la integridad funcional y la participación social, la forma como entiende la población estos conceptos es muy diversa y ni siquiera los expertos logran ponerse de acuerdo (...)”¹.

Lo más lamentable, es observar como la población en general suele discriminar a las personas que puedan presentar algún tipo de dificultad o deficiencia, bien sea física o intelectual, en muchos casos, rechazándolos o aislándolos, creyendo que no son capaces de hacer algún tipo de actividad, por la ausencia de uno de los sentidos; es por ello que se hace necesario abordar este tema, no solo desde lo que tiene que ver con las ideas propias o equivocadas que posee la población sobre la discapacidad, sino también como el estado puede contribuir significativamente al cambio de aptitud y su incorporación al ámbito social y laboral de dichas personas.

Por ende, el desarrollo de esta investigación, permite familiarizarse con lo que significa y abarca la discapacidad y algunas características relacionadas con este tipo de personas, así como también como deben ser vistas y tratadas en el ámbito laboral.

En aras de evitar tales situaciones discriminatorias, como bien se indicó previamente Venezuela ha abordado el tema y dicho acontecimiento generó un impacto social en las empresas tanto Públicas como Privadas debido a que desconocían las cualidades físicas y psicológicas y desconocían los cargos, oficios o actividades que pudiesen desempeñar en las empresas, es por ello que en un primer momento los primeros trabajos fueron de limpieza,

¹ PEREDA, C., PRADA, M., y ACTIS, W., *La inserción laboral de las personas con discapacidades Claves para entender las discapacidades*, 2003. Disponible en http://www.fundaciolacaixa.com/StaticFiles/StaticFiles/4d3d0e903e8cf010VgnVCM200000128cf10aRCRD/es/es14_esp.pdf

organizadores de mercancías, encuadernadores y muy pocos en oficinas, pero a medida que iban viendo resultados fructíferos, surgieron nuevos puestos de trabajo, adaptando aparatos tecnológicos como software, mesas más altas, ramplas, que permitiera la movilización libre y eficaz.

A pesar de ello, actualmente existen establecimientos en las que los patronos se abstienen de contratar a estas personas, basados en que no saben dónde ubicarlos, no cuentan con la implementación e infraestructura que se requiere para generarles trabajo en la empresa a la cual pertenecen, no disponen de los recursos económicos suficientes para invertir en dichas adaptaciones que en su mayoría son muy costosas, no creen en las capacidades y habilidades que pudiesen desarrollar, entre otras, aunado a ello hay escasez de organismos especializados disponibles a controlar, vigilar, educar, capacitar y evaluar a todas las empresas constituidas legalmente en la República Bolivariana de Venezuela, en aras de incentivar la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad que al igual que todos los venezolanos son personas, sin importar que uno de sus sentidos están limitados, ya sean total o parcialmente, pueden dar mucho más y con mayor concentración y dedicación en cualquier tarea que se le asigne.

Asimismo, resulta indispensable implementar a través de personal especializado, que se encargue mediante la capacitación y educación a través de talleres, charlas, conferencias y otras estrategias de enseñanzas, dirigidas a orientar a los gerentes, administradores y propietarios de empresas tanto públicas como privadas acerca de las cualidades físicas y psicológicas que pudiesen desarrollar las personas con discapacidad en el ámbito laboral, en aras de resolver todas las incógnitas que tuviesen al momento de contratarlos y así estar claros en los cargos de trabajo, oficios o artes disponibles en proporción a la discapacidad que detenten, y no limitarlos únicamente en

trabajos de limpieza, organizadores de mercancías, encuadernadores, recepcionistas telefónicos, publicistas y muy pocos en oficinas.

Sobre el tema, se llevó a cabo un estudio que tuvo como finalidad el análisis de los mecanismos implementados por el Estado venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad, según su análisis la investigación es de tipo descriptivo, y un diseño bibliográfico. La población objeto de estudio está constituida por documentos escritos, entre los cuales se destacan las leyes. El método utilizado fue la observación documental y la técnica fue cualitativa y el análisis de contenido².

Tomando en cuenta lo anterior, se puede señalar que dicho estudio posee estrecha relación con la presente investigación, puesto que mediante este se busca indagar sobre las leyes existentes que aborda la importancia de la incorporación de personas con discapacidad al ámbito laboral, así como también reconocer así las acciones tomadas por el Estado Venezolano con el fin de manejar el tema, de la misma manera que se hace un estudio documental sobre el termino discapacidad y lo que en verdad abarca o como debería ser interpretado, lo que permitirá tener una idea clara sobre la situación de dichas personas y el trato que ameritan o exigen.

De esta manera, se puede ver que el manejo exitoso de este recurso se puede lograr a través de mecanismos que permitan aprovechar al máximo su potencial y determinar qué factores son los necesarios para su motivación persiguiendo un beneficio para la organización y todos sus miembros. El estudio permite comprender la importancia de motivar a las empresas a incorporar a personas discapacitadas en su nómina de empleados, este tipo de motivación

² PÁEZ, M., *Mecanismos implementados por el Estado Venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad*, 2008. Disponible en http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2494

debe ser no solo de tipo legal sino también con la aplicación de estrategias y motivaciones sociales³.

En este mismo orden de ideas, se puede ver como la inserción laboral de las personas con discapacidad ha sido una preocupación marcada por los organismos internacionales, a través de sus políticas sociales y de empleo. Es por ello que se plantea la creación de programas de empleo con apoyo a permitir el acceso al mercado de trabajo de estas personas; así como, la aparición de nuevas figuras profesionales (preparador o preparadora laboral), cuyas funciones y metodología de intervención se aproximan a la de los trabajadores y las trabajadoras sociales⁴.

Tomando en consideración el estudio anterior, es necesario reconocer que la presente investigación busca conocer las medidas que ha tomado el Estado Venezolano, en el campo de la discapacidad, esto en el sentido de lo que abarca dicho concepto, así como el hecho de las acciones que deben tomarse en cuenta o aplicarse al momento de buscar la integración social y laboral de las personas que presenten algún tipo de discapacidad. Como se deja ver en la investigación analizada, debe tomarse en cuenta el tipo de mercado laboral existente y si este ofrece o no las posibilidades de trabajo de las personas con discapacidad o las medidas que deben seguirse en cuanto a remodelación y capacitación tanto del personal como de la empresa lo que contribuirá a crear y fomentar un ambiente optimo, para el trabajo de personas con discapacidad.

³ DURÁN, K. y VILLA, G., *Evaluación del Desempeño Laboral de las Personas con Discapacidad de la Empresa Hipermercado Garzón, Sucursal Barinas, Municipio Barinas, año 2010*, 2010. Disponible en http://opac.unellez.edu.ve/pmb3_pii/opac_css/doc_num.php?explnum_id=251

⁴ MERCADO, G. y GARCÍA, L., *La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales CEU*, Talavera de la Reina, Universidad de Castilla la Mancha. 2010.

Otros autores se plantean la importancia de manejar cifras que intentan acercarse y exponer la realidad laboral a través de diversos estudios tales como la Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN, la Encuesta Nacional de la Discapacidad, ENDISC y algunas investigaciones de universidades y centros de estudios que intentan aportar nuevos conocimientos de la temática⁵.

Tomando en consideración la investigación citada, puede tomarse como base para el desarrollo de la presente investigación por el hecho de que mediante esta se busca conocer la situación actual de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. De la misma manera que pueda conocerse las diferentes acciones que ha tomado tanto el Estado Venezolano en lo que tiene que ver con la aplicación de leyes, reglamentos y estatutos que respalden y fomenten la incorporación de personas con discapacidad al campo laboral.

En esta etapa de la investigación, es necesario reconocer que son pocas las investigaciones realizadas sobre el tema en ámbito regional. El Estado Táchira ha realizado pocos estudios donde se refleje la situación de personas discapacitadas en el campo de la inserción laboral. Situación que exige a un más al momento de realizar la presente investigación la cual bien puede servir de antecedentes a próximos estudios.

1.2. Visión general sobre el trabajo de las personas con discapacidad.

El desarrollo de las sociedades depende de diversos factores, uno de la mano del otro, es cierto que el sistema educativo, social y económico son fundamentales en este desarrollo, por ende, no puede dejarse de lado el factor

⁵ BARRERA, P., y FRITZ, M., *Integración laboral de personas con discapacidad física pertenecientes a agrupaciones de la red provincial de y para la discapacidad de concepción que se encontraban trabajando durante el año 2008, 2009.* Disponible en http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0cpMZI91y8IJ:www.fnd.cl/TESIS_Int...doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ve

humano de quienes hacen vida en estos aspectos. En este mismo sentido es importante destacar el hecho que un buen número de estas personas presentan algún tipo de discapacidad, ahora bien con el fin de comprender lo que abarca esta situación es necesario conocer una serie de datos teóricos que ofrezcan una idea clara sobre el tema, lo que abarca y exige. Con este fin a continuación se presenta una serie de documentación relacionada con la discapacidad y la factibilidad de que estas personas se incorporen al ámbito laboral.

En cuanto a esto se señala que la Discapacidad en América Latina alcanza a más de 90 millones de personas, así lo indican las estimaciones hechas recientemente por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Si se agregan al menos tres familiares por cada uno, se llega a la conclusión que este tema afecta a 270 millones de ciudadanos. Esta enorme cantidad de personas, es el sector más grande e históricamente excluido de la historia de América Latina⁶.

Ahora bien, es importante reconocer que el concepto o definición del término de discapacidad ha venido experimentando una serie de reestructuraciones, por ejemplo, pese a los esfuerzos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para definir con precisión los estados de salud, enfermedad y discapacidad, así como los factores contextuales que facilitan o dificultan la integridad funcional y la participación social, la forma como entiende la población estos conceptos es muy diversa y ni siquiera los expertos logran ponerse de acuerdo⁷.

En conformidad a esto, en la segunda mitad del siglo XX se produjeron nuevas transformaciones que ponían el acento, sobre todo, en el origen social

⁶ DURÁN, K. y VILLA, G., *Evaluación del Desempeño...* Op. Cit.

⁷ PEREDA, C., PRADA, M., y ACTIS, W., *La inserción laboral...* Op. Cit.

de las discapacidades y, como correlato, en la prevención, la rehabilitación y la inserción comunitaria. Frente a la intervención individualizada tradicional y el internamiento en los casos más graves (psiquiátricos), ahora se favorecen los centros de salud y los servicios comunitarios; y frente a los «centros especiales» de educación o trabajo, se defiende la inclusión y normalización escolar y laboral con los apoyos necesarios. Por su parte, las personas con discapacidad y sus familias se constituyen como movimiento social o grupo de presión cada vez más activo, a través de asociaciones, para defender sus derechos.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) dio un paso de gigante en 1980, al establecer una Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, en continuidad con la Clasificación Internacional de Enfermedades que dicho organismo venía fijando desde 1893. Se trataba de establecer un sistema común a nivel mundial para clasificar los efectos de las enfermedades y los accidentes, así como sus repercusiones en la inserción social de los individuos.

Sin embargo, en 2001, la Organización Mundial de la Salud revisó la clasificación de 1980, ampliando el concepto de discapacidad a cualquier alteración en la condición de salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias. La nueva clasificación incluye tanto los aspectos positivos como los negativos en relación con los estados de salud y haciendo referencia expresa a los factores contextuales que influyen en el funcionamiento de la salud y en la realización personal de los individuos con discapacidades.

Ahora la discapacidad se define en estrecha relación con los componentes de salud y con los factores contextuales (personales y ambientales) que influyen y condicionan la calidad de vida: «La discapacidad

está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona. A causa de esta relación, los distintos ambientes pueden tener efectos distintos en un individuo con una condición de salud. Un entorno con barreras, o sin facilitadores, restringirá el desempeño/realización del individuo; mientras que otros entornos que sean más facilitadores pueden incrementarlo.

Es por esto que la sociedad puede dificultar el desempeño/realización de un individuo tanto porque cree barreras (por ejemplo, edificios inaccesibles) o porque no proporcione elementos facilitadores (por ejemplo, baja disponibilidad de dispositivos de ayuda). De este modo, se pasa de una concepción más bien estática a una concepción dinámica de las discapacidades como un estado de salud negativo, a evitar tanto por la vía preventiva (condiciones ambientales y actitudes personales) como procurando la mayor rehabilitación funcional y realización social posible de las personas afectadas.

En otro orden de ideas, la oficina del ministerio de empleo y Seguridad Social de España indica que la integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional y corresponde a los poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan. La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración⁸.

En este sentido, puede entonces afirmarse que la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y

⁸ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, España, *Integración Laboral de las Personas con Discapacidad*, 2012. Disponible en http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Discapacidad.Nov2012.pdf

horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna. Sin embargo, hay que ser conscientes que quizás, por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, entre otros) la persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.

Teniendo en cuenta lo anterior, pudiese entonces afirmarse que se pueden crear medidas estratégicas en los que se motive la práctica ocupacional y vocacional de las personas con algún tipo de discapacidad, así como también prever la necesidad de contar con un apoyo o el mismo condicionamiento acorde a sus necesidades o capacidades. De la misma manera debe pensarse en el diseño y análisis de tareas, que permite descomponer aquellas actividades en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas. En su caso, si se considera conveniente y es factible, se puede incluso rediseñar aquellas tareas cuyo diseño original no sea lo suficientemente funcional o parezca inadecuado para el trabajador concreto.

Muchos países han desarrollado políticas sociales encaminadas al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, potenciando su autodeterminación. Es debido a esta circunstancia que se ha constituido un movimiento internacional para la integración de las personas con discapacidad a varios niveles –social, educativa, profesional y laboral.

Con relación al espacio laboral ocupado por personas con discapacidad, se observa que la inserción en el entorno ordinario constituye una de las finalidades últimas en las declaraciones de los organismos internacionales como el Parlamento Europeo (P.E.), el Consejo de la Unión Europea (C.E.), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (T.J.U.E.), Tribunal de Cuentas Europeo

(T.C.E.), que han desarrollado iniciativas para el reconocimiento e integración laboral de las personas con discapacidad a través del Programa de Acción Comunitaria (1974), de la Recomendación del Consejo Europeo sobre el Empleo de los minusválidos (1986), en La Cumbre de Essen (1994), Tratado de Ámsterdam (1997), en La Cumbre Europea de Cardiff (1998) y en el Consejo de Europeo de Lisboa (2000). En la legislación española la mayoría de las acciones destinadas a las personas con discapacidad vienen reguladas por ley⁹.

1.3. Evolución de las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad.

En conformidad a esto, debe analizarse la serie de leyes y reglamentos que apoyan la inserción al campo laboral de las personas con discapacidad. La primera ley aprobada con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad fue la “Ley para la Integración de Personas Incapacitadas” el 3 de septiembre de 1993 en la Gaceta Oficial Nro. 4.623, la cual tenía como propósito según lo indica el artículo 1 “(...) establecer el régimen jurídico aplicable a las personas incapacitadas, a los fines de su normal desenvolvimiento en la sociedad, y completa realización personal (...)”.

Más adelante se crea un ente gubernamental llamado Consejo Nacional para la Integración de Personas Incapacitadas (CONAPI), el cual se encontraba adscrito al Ministerio de la Familia. Posteriormente, asume la presidencia Hugo Rafael Chávez Frías y durante su gobierno se aprueba el 5 de enero de 2007 la Ley para las Personas con Discapacidad (LPCD), la cual tiene como objetivo, 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

⁹ MERCADO, G. y GARCÍA, L., *La Inserción Laboral...Op. Cit.*

participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia.

De la misma manera, la ley en sus Artículos 26, 27, 28, 29 y 30, se formulan políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción laboral, readaptación profesional y orientación ocupacional así como oportunidades de empleo. Establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad. Incorporarán a sus planteles de trabajo no menos de un 5% de personas con discapacidad, permanentes en sus nóminas, que deben ser integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan desempeñar, de conformidad con sus posibilidades bajo supervisión y vigilancia. Promover programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad.

Con la aprobación de esta ley, El Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONAPI) pasa a llamarse desde ese momento Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Participación Popular y el Desarrollo Social (MINPADES), el cual se convierte en el nuevo órgano rector de las políticas dirigidas a cumplir con el mandato legal.

De igual forma, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) también protege a las personas con discapacidad, en su artículo 81, el cual plantea lo 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”.

Por otro lado, el Estado Venezolano promueve la reducción de la exclusión de personas con discapacidad y para esto en la Ley para Personas con Discapacidad en su artículo 28, plantea los órganos y entes de la Administración Pública y privada, 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.

De esta manera, se reconoce que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en sus Artículos 86, 87, 89, 91 y 95, afirma que el Estado con la participación de la familia y la sociedad garantizarán el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales y promoverán su formación, capacitación y acceso a un empleo acorde con su discapacidad. El Estado tiene la obligación de garantizar la seguridad social como servicio público que garantice la salud y protección en invalidez, discapacidad, necesidades especiales y cualquier otra circunstancia de previsión social. Así como la garantía de que se pondrá en práctica el derecho al trabajo y a la respectiva remuneración por el mismo, acorde a su discapacidad.

Se puede observar, que en Venezuela, ha habido una evolución con respecto al tema de la discapacidad y actualmente el grado de importancia ha

sido mayor, logrando así la creación, aplicación y regulación de leyes efectivas que ayuden a mejorar las condiciones de vida, así como la inclusión de las personas con discapacidad tanto en el ámbito laboral como en el social, puesto que en nuestro país el porcentaje correspondiente a esta población es notable y sigue en crecimiento y no se debe dejar a un lado.

Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en sus artículos 289, 290, 291 y 292, reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, que les proporcione una subsistencia digna y decorosa. El Ejecutivo Nacional dispondrá las condiciones en que entes públicos o privados deberán conceder empleo a las personas con discapacidad. El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a empresas de minusválidos. El Ministerio del ramo de trabajo establecerá programas de concientización en coordinación con promotores sindicales y patronos, el IVSS o cualquier otro ente público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores con discapacidad.

CAPÍTULO II

MARCO NORMATIVO

2.1. Normas de rango internacional.

Con el propósito de fortalecer los derechos de las personas con discapacidad que existen en el mundo, el día 07 de Julio de 1999, fue aprobada en Sesión Plenaria de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, la **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad**, la cual, Venezuela se adhiere a dicha convención, en fecha 29 de Diciembre del 2005, mediante Ley Aprobatoria de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, debidamente publicada en gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°. 38347, de fecha 30 de Diciembre del 2005, adquiriendo por ende el mismo rango Constitucional y de aplicación de inmediato dentro del territorio Venezolano, regulando entre otras cosas lo siguiente:

“Artículo I. Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:

1. Discapacidad: El término "discapacidad" significa 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.

2. Discriminación contra las personas con discapacidad

a) El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa 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.

b) No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación”.

La Convención es muy clara al momento de definir el término discapacidad, que puede ser proveniente de una deficiencia temporal o permanente en cualquier parte del ser humano, pudiendo ser física, mental o sensorial, limitando el desarrollo habitual y normal de una persona en el ámbito social, familiar, laboral, deportivo, político, cultural, económico, entre otros, que pueden ser adquiridas por nacimiento o bien sea obtenerse o agravarse por un accidente en el trabajo o enfermedad ocupacional; del mismo modo, este artículo regula el trato preferente y especial de las personas con discapacidad, prohibiendo todo trato discriminatorio en todos los sentidos de la vida social, sin limitar el derecho a la igualdad de todas las personas con necesidades especiales, puesto que tienen igual protección de los derechos humanos.

Así mismo, el artículo III dispone: Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

“1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la

discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

- a) 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;
- b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;
- c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y
- d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo...”.

Del artículo parcialmente antes transcrito, se puede deducir que los Estados que decidan incorporarse al contenido de aplicación de dicha convención, entre esos Venezuela, deben incorporar en el ordenamiento jurídico interno, normas que conlleven a la integración de las personas con discapacidad, en todos los ámbitos, 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, diseñando todo tipo de 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.

Logrando incentivar la inserción e integración de las personas con necesidades especiales en pro de obtener la justa distribución de la riqueza, y poder satisfacer las necesidades habituales de todo ser vivo, donde los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen, faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad, sin la existencia de obstáculos que dificulten la movilización y desenvolvimiento normal en todas las áreas, sin la asistencia de terceras personas que estén de manera permanente advirtiéndole a las personas con discapacidad la presencia de barreras que pudiesen ocasionarle alguna lesión o daño.

Siguiendo con la línea de investigación, en fecha 13 de diciembre de 2006, fue adoptada en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, en la Resolución 61/106, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, quedando abierta a la firma en fecha 30 de marzo de 2007, siendo ratificada por Venezuela, en fecha 24 de Octubre del 2013, estableciéndose entre otras cosas lo siguiente: “Artículo 1. El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Cabe destacar, que la Convención se concibió como un instrumento de Derechos Humanos con una dimensión positiva de desarrollo social, en la cual se establece una amplia clasificación de las personas con discapacidad, quienes deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, introduciendo adaptaciones tecnológicas o de infraestructura, para que puedan ejercer en forma efectiva los derechos y habilidades sin barreras, sin impedir a aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, la integración al campo social, laboral, político, cultural, deportivo, entre otros.

Ahora bien, los Estados partes, al momento de ratificar el contenido de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, están sujetos a cumplir una serie de obligaciones, tal y como se indica en el artículo 4 que prevé:

“1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;

- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;
- f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;
- g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;
- h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;
- i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos...”.

Dentro de las obligaciones que deben asumir los Estados Partes del referido convenio, específicamente Venezuela, por el tratamiento del presente trabajo de investigación, es promulgar leyes, programas, planes y políticas nacionales, estatales y municipales, que aseguren y promuevan el pleno

ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, sin que ninguna persona, organización o entidad de trabajo privada discrimine por motivos de discapacidad.

Al contrario, se debe diseñar dentro de las instalaciones laborales, estructuras que permitan el acceso libre y descomplicado a las personas con necesidades especiales, sin la existencia de barreras como escaleras, vallas publicitarias puestas en andenes, pasillos o extendidas a lo largo de una ventana abierta, así como archivadores aéreos en lugares abiertos al público, en tanto que una persona en silla de ruedas no pueda ingresar a su puesto de trabajo, o una persona invidente por la valla publicitaria se pueda golpear en alguna parte del cuerpo por la altura de las mismas, que no puedan ser detectadas por el bastón.

De igual forma, es indispensable la inversión en tecnologías que coadyuven a las personas con discapacidad a desarrollar las capacidades adquiridas como software, impresoras brailles, escáneres, que le permitan a una persona invidente ejercer de manera plena sus cualidades, en tanto que si no cuenta con la asistencia de una secretaria, con el escáner, pueda digitalizar los libros, folletos, o documentos escritos y poder leerlos con la ayuda del ordenador, e imprimirlos si es necesario, en la medida que la computadora con el software denominado *jaws*, que es un lector de pantalla, pueda operar sin limitación alguna al referido ordenador, redactar cualquier documento, investigar, comunicarse a través de las redes sociales con cualquier persona, y todo aquello que se pueda hacer utilizando una computadora.

Adicional a lo anterior, los Estados partes, deben promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la Convención, a fin de prestar mejor

la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos, dadas estas facultades a la Comisión Nacional de las Personas con Discapacidad, como ente rector de las políticas relativas a las personas con discapacidad, quien deberá preparar con el auxilio de los Ministerios, entes públicos, misiones, consejos comunales, la garantía de los derechos que las personas con necesidades especiales tienen en el ámbito laboral, social, cultural, familiar, entre otros, en aras de satisfacer las necesidades individuales de un individuo. Por su parte, el artículo 5 propone:

- “1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.
4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad”.

De acuerdo al escenario antes transcrito, el derecho a la igualdad es considerado por Venezuela, un baluarte aplicable a las personas con discapacidad previsto tanto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como en la Ley para las Personas con Discapacidad y demás leyes vigentes a nivel nacional, estatal o municipal, en la cual, se garantiza la no discriminación o rechazo a las oportunidades laborales, con la única

justificación de poseer algún tipo de discapacidad, puesto que en aras de incentivar la integración e inserción de las personas con necesidades especiales a la nomina de trabajadores de una entidad de trabajo tanto publica como privada, el legislador a incorporado dentro de sus normas, la obligación de contratar un mínimo del 5% de trabajadores con discapacidad en la producción de bienes y servicios, con el propósito de brindarles la justa distribución de la riqueza a través del trabajo, como hecho social.

En el mismo orden de ideas, el artículo 26 regula:

“1. Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, de forma que esos servicios y programas:

a) Comiencen en la etapa más temprana posible y se basen en una evaluación multidisciplinar de las necesidades y capacidades de la persona;

b) Apoyen la participación e inclusión en la comunidad y en todos los aspectos de la sociedad, sean voluntarios y estén a disposición de las personas con discapacidad lo más cerca posible de su propia comunidad, incluso en las zonas rurales.

2. Los Estados Partes promoverán el desarrollo de formación inicial y continua para los profesionales y el personal que trabajen en los servicios de habilitación y rehabilitación.

3. Los Estados Partes promoverán la disponibilidad, el conocimiento y el uso de tecnologías de apoyo y dispositivos destinados a las

personas con discapacidad, a efectos de habilitación y rehabilitación”.

En lo que aquí respecta, es preciso contar con la existencia de personas altamente capacitadas o incluso aquellas que hayan superado alguna deficiencia física, mental, sensorial, para cooperar en la independencia de la vida de las personas con discapacidad, e inserción en el ámbito familiar, social, laboral, político, entre otros, con el fin de contribuir en la producción de bienes y servicios requeridos para el sostenimiento de la sociedad venezolana, puesto que de esta manera las personas con necesidades especiales podrán descubrir y desarrollar las habilidades que pudiesen realizar, indistintamente si se encuentran en zonas rurales o urbanas, en la medida que las familias y el personal voluntario o contratado, comience a capacitar a estas personas desde temprana edad, para la habilitación o rehabilitación de sus enfermedades con el apoyo del uso de tecnologías que contribuyan con el avance de esta política.

Finalmente, esta convención realiza un aporte fundamental para este trabajo de investigación, en tanto que el artículo 27 dispone:

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

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de

empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio”.

Este artículo tiene un enriquecido contenido en materia laboral, relativo a la línea de investigación, donde se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con el resto del personal contratado a tiempo determinado o indeterminado, en aras de percibir a cambio por la prestación del servicio, una remuneración, acorde a la actividad desarrollada, sin alterar la integridad física o intelectual de la persona con discapacidad, ni mucho menos abusando o poniendo en riesgo la vida de estas personas en el puesto de trabajo.

Por ende, el propietario o la parte patronal de una entidad de trabajo, debe abstenerse de impedir a una persona con discapacidad el ingreso, continuidad, capacidad profesional, recreación, entre otras, a la nomina de trabajadores, puesto que tanto el derecho internacional como el interno, prohíben cualquier forma de discriminación, en la medida que todos los trabajadores son considerados iguales ante la ley, en la cual deben percibir el mismo salario por actividades similares, sin incurrir en acosos, hostigamientos, y responder por la reparación o indemnización de daños ocasionados por el trabajo.

Toda persona con discapacidad independientemente de su limitación física, sensorial o mental, puede constituir o formar parte de organizaciones sindicales, comité de seguridad, prevención, salud en el trabajo, puesto que no existe ninguna prohibición por la ley para abstenerse de integrar a dichas organizaciones, debido que son considerados iguales ante cualquier autoridad administrativa, judicial, policial, política, sin discriminación por razones de edad,

sexo, raza, discapacidad, en la medida que Venezuela es un Estado Social, Democrático, de Derecho y de Justicia, donde de igual forma, se incluya a los programas de capacitación, superación personal, programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.

Siguiendo con la idea anterior, se debe incentivar que el sector público como privado le abra las puertas a las personas con discapacidad, sin poner en duda las capacidades que estas personas detenten, ni mucho menos pensar que por la condición que ostentan únicamente pueden ocupar cargos de limpieza, ordenadores de mercancías, empastadores, recepcionistas, facilitadores, traductores de idiomas, entre otros cargos que en cierta forma son discriminatorios en tanto que no se estaría explotando en el buen sentido de la palabra las verdaderas habilidades y destrezas que una persona con discapacidad pudiese brindar en una oficina, atención al público, asesorías, trabajos industriales, diseño y programación informática, docencia en todas las áreas, cargos de administración, técnicos deportivos, o jugadores olímpicos en atletismo, natación, fútbol, basquetbol, tenis, beisbol, entre otros tipos de trabajo que si se cuenta con las herramientas requeridas, una persona con necesidades especiales puede desarrollar sin inconveniente cualquier tarea en el campo laboral.

Sin embargo, el Estado Venezolano entre sus normas garantiza el trabajo a cuenta propia donde una persona con discapacidad al igual que cualquier persona, puede constituir cooperativas, asociaciones con o sin fines de lucro, compañías anónimas, empresas productivas, comercializadores, distribuidoras, en cualquier rama o actividad de lícito comercio, con una preferencia en la permisología, aranceles registrales, todo ello puesto que con la simple razón que se encuentran disminuidas sus cualidades físicas o mentales, requieren un trato preferencial frente a todas las personas, evitando

que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

En fecha 19 de Junio de 1947, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, convoca en la ciudad de Ginebra a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, donde después de varias reuniones, deciden el día 11 de julio de 1947, adoptar el Convenio sobre la inspección del trabajo, que entre otros aspectos señala en su artículo 1 que “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales”.

Cabe destacar, que Venezuela ratificó el Convenio 81 de la OIT, en fecha 21 de Julio de 1967, donde la inspección, constituye una pieza clave en el marco de la justicia social, pues en el mundo complejo del trabajo, desempeña la función de verificar el cumplimiento de la normativa laboral, más allá de las apariencias o el fraude, basándose en el principio de la realidad , en la cual, de acuerdo a los hechos narrados tanto por el empleador como por el trabajador, se aplican las normas vigentes para el caso en concreto, sin importar la institución jurídica que quisieron simular; del mismo modo, el Inspector del trabajo debe velar por la solución de conflictos, actuando como mediador de las relaciones laborales en discordias, promoviendo la información, la comprensión y el acuerdo, además de la acción coercitiva en el caso de incumplimiento de la normativa laboral.

En este mismo sentido, el artículo 3 contempla:

“1. El sistema de inspección estará encargado de:

(a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

(b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

(c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores”.

Se pudiese subsumir en el artículo antes transcrito, que los Inspectores del Trabajo, deben velar por que en las entidades de trabajo, se cumplan con las condiciones en materia laboral, como en este caso sería los horarios, salarios, seguridad, higiene y bienestar, que una persona con discapacidad cumple, el tipo de actividad asignada, el número de trabajadores con necesidades especiales, la infraestructura e implementos tecnológicos adecuados para el desenvolvimiento normal de estas personas, en aplicación al ordenamiento jurídico vigente, que ha venido dignificando y reconociendo las oportunidades sociales, familiares, laborales, deportivas, políticas, que una persona con discapacidad debe tener con preferencia a las demás personas que no presenten ningún tipo de deficiencia física, mental o sensorial.

Tales inspecciones, en Venezuela, son ejecutadas por las Unidades de Supervisión del Trabajo, la Seguridad Social e Industrial, adscritas a las Inspectorías del Trabajo pertenecientes al hoy denominado Ministerio de Protección del Proceso Social del Trabajo, distribuidas por todo el territorio nacional, radicando su importancia en la capacidad que tienen estas Unidades para incidir y transformar la realidad laboral del país a nivel nacional, facilitando todo tipo de información técnica y asesorando a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, siendo en este caso, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, así como los convenios y demás leyes estatales, analizadas en la presente investigación, relacionada con la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad.

En el mismo orden y dirección, la Organización Internacional del Trabajo¹⁰, en su publicación Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo hace las siguientes recomendaciones en cuanto a las pautas que se han de seguir al momento de contratar a personas con discapacidad las cuales se mencionan a continuación:

-Se debe respetar el principio de no discriminación durante todo el proceso de contratación, a fin de garantizar un máximo beneficio para el empleador y la igualdad de oportunidades para los candidatos, con o sin discapacidades. Hacer constar que el examen de las candidaturas se llevará a cabo basándose únicamente en las competencias de los postulantes.

-Los empleadores deben asegurarse de que durante el proceso de contratación se reciba el mayor número posible de solicitudes de

¹⁰ Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1950. Disponible en <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

personas con discapacidades. Esto se hará mediante consultas con los servicios del empleo para personas discapacitadas o con otros organismos especializados.

-Cuando los empleadores deleguen en agencias especializadas la gestión de las contrataciones, las autoridades competentes podrán colaborar con las organizaciones de empleadores, las organizaciones pertinentes de personas con discapacidades y las asociaciones de agencias de publicidad para desarrollar un enfoque publicitario que estimule a las personas con discapacidades que buscan empleo a presentar su candidatura.

-Al estudiar la asignación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo específico, los empleadores deberán estar dispuestos a realizar ajustes, de ser preciso, en el lugar de trabajo y en las condiciones de trabajo a fin de potenciar al máximo las capacidades del candidato para desempeñar dicho puesto de trabajo. Es posible obtener asesoramiento y orientación sobre los ajustes apropiados recurriendo a los servicios de colocación o a organismos especializados.

2.2. Normas de rango nacional.

Del mismo modo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), dentro de su marco regulador, contempla normas relativas a las personas con discapacidad, en las cuales se pueden encontrar:

“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, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades,

condiciones laborales satisfactorias; y promueve 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 comunicarse a través de la lengua de señas”.

Si bien es cierto, el legislador constitucional, dentro de los principios, garantías, derechos y deberes, consagrados en la norma suprema, garantiza el derecho a la igualdad de todos los ciudadanos que se encuentren dentro del territorio, sin importar la condición social, nacionalidad, raza, etnia, religión, edad, sexo, entre otros, también es cierto que en el artículo 81 CRBV, establece una protección especial a las personas con discapacidad, donde les reconoce el ejercicio pleno y autonomía de sus capacidades; es decir, que podrán desenvolverse sin limitación alguna en cualquier ámbito ya sea social, político, deportivo, cultural, gremial, educativo, laboral, institucional, religioso, entre otros, sin que requieran para su validez la tutela o custodia de otras personas para que sus capacidades surtan efectos jurídicos, puesto que gozan de autonomía para tomar decisiones, efectuar cualquier tipo de negociaciones, ejercer libremente la profesión, arte u oficio, formar y constituir núcleos familiares, ser incluido en la nomina de trabajadores de una entidad de trabajo, ocupar cargos públicos o privados, dirigir, administrar, gerenciar unidades de trabajo independientemente del objeto principal, en fin todo tipo de actividades que una persona que no tenga discapacidad pueda realizar en Venezuela.

Del mismo modo, el artículo 19 *ejusdem*, consagra:

“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. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los

tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen”.

El artículo anterior, suele ser la disposición más importante del título de “los derechos humanos y garantías”, puesto que consagra el principio de progresividad, que consiste en la irreversibilidad de los derechos que han sido reconocidos, por lo que los mismos no pueden ser desconocidos ni disminuidos, precisamente por ser inherentes a las personas, independientemente si son o no con discapacidad, constituyendo de esta manera, una protección de los derechos humanos promoviendo su ampliación e impidiendo su restricción, tal y como lo ha señalado la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en sentencias Nros. 2.507 y 4986 de fecha 05 de Agosto y 15 de Noviembre de 2005, respectivamente, al dejar sentado que “la progresividad de los derechos humanos se refiere a la tendencia general de mejorar cada vez más la protección y el tratamiento de estos derechos”.

Por su parte, el Artículo 23 prevé que:

“Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del poder público”.

De lo anterior se puede deducir que no solamente los derechos contenidos en la Constitución son los únicos que prelan en el orden interno, sino también aquellos que han sido reconocidos en tratados, pactos y convenios suscritos y ratificados por Venezuela, los cuales tienen jerarquía constitucional y prevalecerán en la medida en que contengan normas sobre su

goce y ejercicio más favorables a las establecidas en la norma suprema, debiendo aplicarse las disposiciones que privilegien los intereses colectivos, sobre los intereses particulares, como podría ser la protección de las personas con discapacidad a nivel internacional, mediante la celebración de tratados que reconozcan y garanticen el resguardo de los derechos humanos a este tipo de personas con necesidades especiales.

Tales derechos, privilegios, garantías internacionales de derechos humanos para ser aplicadas a nivel interno deben ser más beneficiosos a las sancionadas por el legislador venezolano, tal y como lo ha ratificado la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en el expediente N°. 11-1130, de fecha 17 DE Octubre del 2011, a través del Magistrado Ponente: Arcadio Delgado Rosales, cuando entre otras cosas manifiesta:

“(…) Resulta así que es la Sala Constitucional quien determina cuáles normas sobre derechos humanos de esos tratados, pactos y convenios, prevalecen en el orden interno; al igual que cuáles derechos humanos no contemplados en los citados instrumentos internacionales tienen vigencia en Venezuela (…)”.

Posteriormente, en aras de desarrollar la normativa Constitucional antes transcrita, relativa a las personas con necesidades especiales, la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en fecha 05 de Enero del 2007, decreta la Ley para las Personas con Discapacidad, publicada en la Gaceta Oficial Número 38.598, derogando el artículo 410 del Código Civil, por ser una disposición discriminatoria en la medida que las personas sordomudas, invidentes independientemente la edad que hubieren adquirido la ceguera, según dicho artículo eran considerados incapaces, salvo que el Tribunal los haya declarado hábiles para manejar sus negocios; siendo del mismo modo derogada 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.

Esta ley, contempla en cuanto a la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad lo siguiente:

“Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad”.

De acuerdo a la norma antes transcrita, se puede evidenciar que el Estado Venezolano, por medio del Ministerio para el Trabajo, ahora denominado Ministerio de Protección del Proceso Social del Trabajo, conjuntamente con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, son los encargados de diseñar todas las políticas laborales de las personas con discapacidad, que conlleven a la inclusión e integración de estas personas con un trato especial, mediante la capacitación, orientación e implementación de tecnologías e infraestructuras, con el propósito de prepararlos en el campo académico, y que logren adquirir con la práctica, experiencias en el área laboral sin ningún tipo de complicaciones, creando entes u organismos especializadas en la materia, como la Comisión Nacional de las Personas con Discapacidad, que tiene por misión, la formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral.

Por su parte, el Artículo 27 establece que:

“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”.

Es importante señalar que dentro de los planes y políticas del Estado Venezolano, se ha preocupado por incluir la participación de las personas con discapacidad en el área social, cultural, deportivo, político, educativo, laboral, entre otros, en tanto que por mencionar algunas de ellas, se creó la misión José Gregorio Hernández, misión milagro, misión hijos de la patria, misión vuelva en caras, que tienen por norte la asistencia social de las personas con necesidades especiales, así como se incluyó en los consejos comunales las mesas técnicas de personas con discapacidad, juegos deportivos interestatales, unidades municipales de atención a este tipo de personas, instituciones educativas especializadas en la materia, infocentros que cuenten con infraestructuras acordes para cualquier discapacitado, software de voz que permitan que los deficientes visuales o invidentes puedan utilizar una computadora, entre otros.

Continuando con la misma tónica, el Artículo 28 prevé:

“Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, 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.

Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan”.

Puede notarse que el marco de acción del artículo anterior, gira en torno a la cantidad mínima de trabajadores con discapacidad requeridos para formar parte de una nomina de trabajadores de una entidad de trabajo, atendiendo al cinco por ciento (5%), porcentaje este que excluiría a las unidades de trabajo que tengan menos de 20 trabajadores, puesto que en estas empresas deberían contratar a una persona con discapacidad por cada 20 trabajadores, situación esta que excluiría a las pequeñas y medianas entidades de trabajo, en la medida que de acuerdo a este artículo no estarían obligados por ley a contratar a una persona con necesidades especiales, menoscabando de esta manera la integración e inserción laboral de las personas objeto de esta investigación.

Adicional a lo anterior, el espíritu y propósito del legislador en este artículo fue permitirle el acceso a las personas con discapacidad en la nomina de una entidad de trabajo, sin embargo, la modalidad utilizada, no es la más conveniente, en la medida que hubiese sido más favorable, si se hubiese indicado mediante escalafones; por ejemplo, las entidades de trabajo que tengan en su nomina de 1 a 10 trabajadores, deberán contratar a 1 persona con discapacidad, las que tengan 10 trabajadores y menos de 20, están obligados a incluir en su nomina 3 trabajadores con necesidades especiales, y así sucesivamente.

Así mismo, el antes comentado artículo 28 *ejusdem*, establece que la parte patronal, no podrá oponerse a contratar a una persona con discapacidad por la falta de sus necesidades físicas, ni mucho menos imponer condiciones acerca del uso o no de implementos tecnológicos, guías de animales amaestrados, adecuación de infraestructura, entre otros mecanismos que de una u otra manera faciliten la prestación del servicio personal y directo que debe desarrollarse en una relación laboral, sin necesidad de ejecutar actividades riesgosas para el tipo de discapacidad ni que existan obstáculos para acceder al puesto de trabajo.

No obstante, el Artículo 29 de la Ley de las Personas con Discapacidad prevé:

“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”.

Este artículo garantiza el derecho al trabajo a las personas que detenten una discapacidad intelectual, los cuales, el legislador fue muy sabio al señalar que este tipo de personas, deberán prestar sus servicios laborales bajo supervisión y vigilancia y ejecutarán actividades de acuerdo a las capacidades que estos demuestren poder realizar, como lo sería acomodando mercancías en los anaqueles, empacar, trabajos de limpieza, montacarguistas, entre otras actividades, siempre y cuando no le generen ninguna complicación ni riesgo que pueda ocasionarle algún daño físico o intelectual.

En lo que respecta a la Inserción y reinserción laboral, el Artículo 30 establece:

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

De acuerdo con lo anterior, todos los programas, planes y políticas tendientes a permitirles a las personas con discapacidad, el acceso a un trabajo digno, en entidades de trabajo tanto públicas como privadas, así como la reubicación en caso de desempleo, corresponde al hoy denominado Ministerio de Protección del Proceso Social del Trabajo, conjuntamente con la Comisión Nacional de las Personas con Discapacidad, que son los encargados de velar y resguardar los derechos en materia laboral de las personas con necesidades especiales.

En aras de garantizar que las personas con discapacidad cuenten con los implementos indispensables para el buen desenvolvimiento en la vida social, laboral, familiar, político entre otros, el legislador diseñó el Artículo 45 que prevé:

“La importación al país de medicamentos, ayudas técnicas, equipos, aparatos, utensilios, instrumentos, materiales y cualquier producto tecnológico o recurso útil y necesario que posibilite la integración personal, familiar o social de las personas con discapacidad, podrá ser exonerada del pago de aranceles, tasas y otros derechos aduanales, a solicitud de personas naturales con discapacidad para uso propio o por medio de familiar o de persona natural a cuyo cargo

esté, personas jurídicas sin fines de lucro u organizaciones de personas con discapacidad. El Poder Ejecutivo podrá establecer otros requisitos y las condiciones para conceder la exoneración.

Asimismo, podrán ser exonerados del pago de aranceles, tasas y otros derechos aduanales, los vehículos automotores destinados al uso particular o colectivo de personas con discapacidad, a solicitud éstas, del familiar a cuyo cargo esté o de personas naturales o jurídicas sin fines de lucro”.

En este artículo se puede apreciar que todas las personas naturales o jurídicas sin fines de lucro, podrán solicitar la exoneración de impuestos, tasas y derechos de importación, sobre los medicamentos, ayudas técnicas, equipos, aparatos, utensilios, instrumentos, materiales y cualquier producto tecnológico o recurso útil y necesario que posibilite la integración personal, familiar, laboral o social de las personas con necesidades especiales, y así como los vehículos como sillas de rueda, transporte público que su objeto sea la asistencia de este tipo de personas.

Por otra parte, el Artículo 46 establece:

“Los municipios donde existan programas de asignación de espacios para el desarrollo de trabajo por cuenta propia que implica instalación de puestos, quioscos o explotación de pequeños comercios, concederán prioridad para el otorgamiento de permisos y asignaciones a personas con discapacidad que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades”.

Este es un artículo que le permite a las personas con discapacidad contar con su propio negocio, en la cual, los Municipios están obligados a otorgar con preferencia los permisos necesarios para autorizar la venta de

productos que puedan ser expedidos en puestos, quioscos o explotación de pequeños comercios, en la cual, a través de la venta de las mercancías, obtengan los ingresos necesarios para el sustento de sus familias, cubrir los gastos de alimentación, educación, turismo, vestuario, ahorro, entre otros.

2.2.1. Previsiones de seguridad social.

Aunado a la ley antes analizada, en fecha 26 de Julio del 2005, fue promulgada la Ley del Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas, donde se pueden encontrar artículos relacionados con el tema objeto de investigación, como los que se presentan a continuación:

“Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto definir y regular el Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas, su rectoría, organización, funcionamiento, financiamiento, determinación de las prestaciones, requisitos para su obtención y gestión, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y en los tratados, pactos y convenciones sobre la materia, suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela”.

El campo de acción de la ley antes descrita, tiene por objeto, el régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas, en la cual, por tener un alcance amplio, se puede aplicar una interpretación extensiva, donde incluya a las personas con discapacidad, categoría de personas estas que de manera reiterada son amparadas por este texto normativo.

Por su parte, en los numerales 7, 10, 12 y 13 del artículo 7 *ejusdem* se encuentran unas definiciones que deberán ser interpretadas de manera auténtica, puesto que es el legislador, quien indica el significado de los siguientes términos:

Artículo 7. “A los efectos de la aplicación de esta Ley, se entiende por:

(...)

7. Discapacidad: Al déficit físico, mental, sensorial, intelectual o visceral que cause alteración fisiológica, a las limitaciones en la actividad, y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo, con una condición de salud y sus factores contextuales, ambientales y personales, ya sea de naturaleza permanente o temporal.

(...)

10. Atención integral: A las acciones destinadas a satisfacer las necesidades económicas, físicas, materiales, emocionales, sociales, laborales, culturales, educativas, recreativas, productivas y espirituales de las personas protegidas por esta Ley.

(...)

12. Prestaciones asistenciales en servicios y en especies: A los servicios sociales no dinerarios, dirigidos a mejorar las circunstancias de carácter social, no superables en forma autónoma, que impidan el desarrollo integral de las personas protegidas, hasta lograr su integración social.

13. Integración social: Al proceso de desarrollo de capacidades y creación de oportunidades en los órdenes económico, social y político para que los individuos, familias o grupos sujetos de protección de esta Ley, puedan reincorporarse a la vida comunitaria con pleno respeto a su dignidad, identidad y derechos sobre la base de la igualdad y equidad de oportunidades para una vida activa y productiva (...).”.

El legislador en este artículo, establece de manera autentica lo que se debe entender por cada uno de los conceptos allí transcritos, como discapacidad, atención integral, prestaciones asistenciales en servicios y en especies y Integración social, temas estos que ratifican que efectivamente se puede subsumir dentro del alcance de esta ley, a las personas con discapacidad, quienes son protegidas por el Estado Venezolano.

Todas las garantías previstas en la ley en comento, están regidas por principios rectores que se deben cumplir con preferencia dentro del territorio nacional, tal y como lo indica el artículo 8, que señala que son principios rectores de esa ley los siguientes:

“(...

5. Atención preferencial: Garantía de trato oportuno e integral a las personas protegidas por esta Ley, por parte de las instituciones nacionales, estatales, municipales, parroquiales y comunidad organizada.

6. Igualdad: A la situación en las que todas las personas son sujetos de derecho y de justicia, sin discriminación alguna, en los términos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes.

7. Trato digno: Atención respetuosa, no discriminatoria, ni vejatoria, a las personas protegidas por esta Ley, con el fin de promover el desarrollo de una vida segura, libre de explotación y maltrato físico o mental”.

Venezuela por ser un Estado Social, Democrático, de Derecho y de Justicia, debe velar para que todas sus Instituciones Nacionales, Estadales, Municipales, Parroquiales, y Comunes presten todos los servicios públicos de manera eficaz, transparente, sin dilaciones inútiles, simplificación en los trámites sin incurrir en abuso de poderes, entre otros, en la cual por ser servidores públicos, deben respetar cada uno de los preceptos constitucionales y legales promulgados por el poder legislativo, o ejecutivo siempre y cuando exista el decreto de habilitante, con preferencia a las personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres embarazadas, quienes por la condición que ostentan requieren un trato digno, no discriminatorio, no humillante, siendo atendidos con preferencia a los demás usuarios presentes, en todas las áreas sociales, culturales, bancarias, deportivas, transporte, educativa, registral, laboral, entre otras materias de índole pública o privada, tal y como lo establece el artículo 52 *ejusdem*.

A su vez, el artículo 9 consagra que:

“El estado garantiza a las personas amparadas por esta Ley, los derechos humanos sin discriminación, los derechos de carácter civil, su nacionalidad y ciudadanía, los derechos políticos, los derechos sociales y de la familia, los derechos culturales y educativos, los derechos económicos, los derechos ambientales y los derechos de los pueblos indígenas, en los términos y condiciones establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes y los tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por la República. El estado, las familias y la sociedad, se integrarán

corresponsablemente, para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas protegidos por esta Ley, mediante su incorporación efectiva a programas, servicios y acciones que faciliten, de acuerdo a sus condiciones, el acceso a la educación, el trabajo de calidad, la salud integral, la vivienda y hábitat dignos, la participación y el control social, la asistencia social, las asignaciones económicas según sea el caso, la asistencia jurídica y la participación en actividades recreativas, culturales y deportivas. Las familias tendrán derecho a recibir el apoyo de las instituciones públicas para el cuidado y atención de las personas protegidas por esta Ley”.

Cabe señalar, que la CRBV, así como los tratados suscritos y ratificados por Venezuela, en su mayoría han regulado todo lo concerniente a los derechos humanos, sociales, educativos, laborales, deportivos, políticos, personales, entre otros, los cuales requieren la vinculación y cooperación de las familias donde cuenten con parientes que presenten algún tipo de discapacidad, adultos mayores, mujeres embarazadas, en aras de involucrarlos en los planes, programas y acciones gubernamentales, tendientes a asegurarles a estas personas una atención digna, a gozar de vivienda, salud, educación, empleo, salud, que conlleven al bienestar de toda la sociedad, sin discriminación de raza, sexo, edad, inclinación política, entre otros, puesto que la finalidad es satisfacer las necesidades de todos por igual, de acuerdo a las condiciones y capacidades de cada ciudadano.

Por su parte, el artículo 14 establece:

“Los familiares de las personas protegidas por esta Ley, son corresponsables con los organismos públicos y privados pertinentes, en la atención y aprovechamiento de los programas de servicios sociales y contribuirán con:

(...)

4. Cooperar en la prevención, rehabilitación, habilitación e integración a la vida productiva o activa de personas integrantes del grupo familiar con algún tipo de discapacidad”.

Es importante, que los familiares se inmiscuyan en las políticas, planes, programas y misiones gubernamentales tendientes a la prestación de los servicios sociales fundamentales previstos en el ordenamiento jurídico vigente, para de manera conjunta y mancomunada le brinden la atención necesaria para las personas con discapacidad, en cuanto a la prevención, rehabilitación, habilitación e integración a la vida productiva o activa de personas integrantes del grupo familiar con necesidades especiales, puesto que si no cooperan y no se vinculan a los referidos planes y proyectos, les estarían lesionando toda la gama de derechos garantizados por el Estado Venezolano.

Al igual que la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, la Ley del Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas, prevén la promoción al trabajo, en la cual el artículo 26 señala:

“El Ministerio con competencia en materia de trabajo, debe implementar los programas necesarios, a efecto de promover empleos para las personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas indígenas, conforme a su voluntad, capacidades y competencias, sin más restricciones que sus limitaciones físicas o mentales”.

Además del derecho al trabajo previsto en el artículo 28 de la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, que le garantiza el derecho a formar parte de la nomina de empleados de una entidad de trabajo, la ley objeto

de análisis, amplía este derecho social, incluyendo adicional a las personas con discapacidad, a los adultos mayores, grupos indígenas, que deben ser tomados en cuenta en instituciones públicas o privadas que requieran la prestación de los servicios laborales, de acuerdo a las capacidades y habilidades que puedan desarrollar, sin discriminación y rechazo por la condición que posean.

Sin embargo, la parte patronal sin importar si son públicos o privados, deben adecuar la infraestructura de las unidades de trabajo, previendo el ingreso de personas con discapacidad tanto a la nomina de trabajadores, así como para ser acreedor de los servicios prestados por dicha empresa, tal y como lo consagra el artículo 28:

“Los organismos públicos con competencia en materia de infraestructura deberán prever, contemplar y atender las necesidades y limitaciones de las personas adultas mayores y personas con discapacidad en la planificación, diseño, construcción y ejecución de obras, programas y servicios de la administración nacional, estatal y municipal”.

Las construcciones deben empezar a adaptarse según las Normas COVENIN, que implica una serie de adecuaciones arquitectónicas o de infraestructuras que permitirán a todas las personas con discapacidad desplazarse libremente y lograr así una mayor autonomía personal, tal y como lo establece el artículo 31 de la Ley de las Personas con Discapacidad y la Ley en cuestión, los órganos y entes nacionales, estatales y municipales; así como las empresas públicas, privadas o mixtas que planifiquen, diseñen, proyecten, construyan, remodelen y adecúen edificaciones y medios urbanos y rurales en los ámbitos nacional, estatal y municipal deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN); así como las reglamentaciones técnicas sobre la materia provenientes de los organismos

respectivos relativas a la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad y adultos mayores.

Del mismo modo, las personas protegidas por la ley del Servicio Social, establece el derecho a las asignaciones económicas, previstas en el artículo 32 que contempla:

“Tienen derecho a las asignaciones económicas previstas en esta Ley, los adultos y las adultas mayores en estado de necesidad y con ausencia de capacidad contributiva, las personas menores de sesenta años de edad que se encuentren en estado de necesidad y que no estén integradas a un grupo familiar o con discapacidad total, las familias en situaciones de desprotección económica, amas de casa y pueblos indígenas en estados de necesidad, cuya situación haya sido calificada y certificada por el Instituto Nacional de Servicios Sociales”.

En este artículo, se puede observar que el Instituto para el Servicio Social, podrá calificar las necesidades de una gama de personas previstas en el referido artículo, en la cual, el Estado Venezolano, le otorga a estas personas una ayuda económica para quienes no cuenten con familiares que los asistan o por la condición de salud o avanzada edad, no pueden por si solos sufragar los recursos económicos necesarios para satisfacer las necesidades que requieren todas las personas, como vestido, medicamentos, alimentación, entre otros.

En aras de garantizar la inserción laboral del grupo de personas protegidas por la ley de servicios sociales, el legislador creó unos incentivos para la incorporación al proceso productivo, previsto en el artículo 61 que consagra:

“El Ministerio con competencia en materia de empleo desarrollará planes necesarios para facilitar y promover la incorporación voluntaria de las personas protegidas por esta Ley, al proceso productivo en ocupaciones acordes con sus cualidades y capacidades, así como también, estimulará la constitución de cooperativas y organizaciones socio productivas con este fin. El Instituto Nacional de Servicios Sociales promoverá el cumplimiento de esta disposición”.

En lo que aquí respecta, se puede deducir que el legislador quiso abrir la brecha en el acceso a las oportunidades en cuanto a la incorporación al mundo laboral, en tanto que concede a las personas protegidas por la ley del Servicio Social, constituir cooperativas, organizaciones sociales, que les permita desarrollar las habilidades y cualidades adquiridas, sin menoscabar y poner en riesgo la vida de las personas con una discapacidad.

En el mismo orden de ideas, el artículo 62, prevé incentivos fiscales a favor de la ocupación de las personas adultas mayores y personas con discapacidad, al indicar:

“El Ministerio con competencia en materia de servicios sociales al adulto y adulta mayor y otras categorías de personas promoverá ante el Ministerio con competencia en materia de finanzas públicas, incentivos tributarios a aquellas instituciones o empresas que mantengan en sus nóminas un porcentaje mínimo de un cinco por ciento (5%) de personas adultas mayores o de personas con discapacidad, en los términos y condiciones establecidos en el Reglamento de esta Ley”.

A diferencia de la Ley Orgánica para las Personas con Discapacidad, que le impone a las entidades de trabajo tanto públicas o privadas, el deber de

incluir dentro de la nomina de trabajadores, un porcentaje no menor de personas con discapacidad, en cambio, la Ley del Servicio Social, lo que concede a las empresas que contraten a personas con necesidades especiales o adultos mayores, tendrán descuentos en los pagos tributarios, en aras de incentivar el empleo a este tipo de personas, que a todas luces buscan es el bienestar de las personas protegidas por la ley.

Otro de los aspectos importantes de esta ley, se puede evidenciar en el artículo 64 que prevé:

“El Instituto Nacional de Servicios Sociales, los estados y municipios, establecerán convenios con instituciones educativas públicas y privadas, con el fin de promover la incorporación de las personas adultas mayores y personas con discapacidades, como instructores o instructoras, maestros o maestras y facilitadores o facilitadoras, en los programas dirigidos a la alfabetización, capacitación laboral, y difusión de la cultura de la seguridad social, en especial los programas dirigidos hacia las personas protegidas por esta Ley. En aquellos estados y municipios con población indígena, incluirlos para transmitir su sabiduría y cultura a las nuevas generaciones y al resto de la población”.

Resulta ser el artículo antes descrito, otro de los mecanismos diseñados para garantizar el derecho al trabajo a las personas protegidas por la ley objeto de análisis, en tanto que permite la celebración de convenios en materia educativa, donde le permita a las personas con discapacidad, adultos mayores, grupos indígenas, ingresar como docentes, instructores o maestros, en la difusión de los programas dirigidos a la alfabetización, capacitación laboral, y participación de la cultura de la seguridad social, puesto que más que los mismos individuos protegidos sean los medios que transmitan las habilidades,

logros, capacidades y metas que pueden lograr con ayuda del medio social y el deseo de progresar.

2.2.2. Subcategoría de personas: los Jóvenes.

Por otra parte, en fecha 24 de Septiembre del 2009, fue promulgada la Ley para el Poder Popular de la Juventud la cual, en su artículo 1 establece:

“La presente Ley tiene por objeto regular, garantizar y desarrollar los derechos y deberes de la población juvenil venezolana, para constituirse en el Poder Popular de la juventud, a fin de promover las condiciones para su pleno desarrollo físico, psicológico, social, espiritual, multiétnico, multilingüe y pluricultural en su tránsito hacia la vida adulta, productiva, incluyendo las garantías para su capacitación, primer empleo y su participación activa y protagónica en el proceso de desarrollo nacional mediante políticas en lo social, económico, cultural y político como jóvenes; y con la participación solidaria de la familia y de la comunidad organizada”.

En lo que respecta al objeto de esta ley, se busca crear el poder popular para la juventud, donde efectivamente pueden existir personas con discapacidad dentro de este grupo de venezolanos que se encuentran comprendidos entre la edad de 15 a 30 años, a fin de promover las condiciones para su pleno desarrollo físico, psicológico, social, espiritual, multiétnico, multilingüe y pluricultural en su tránsito hacia la vida adulta, productiva, incluyendo las garantías para su capacitación, primer empleo y su participación activa en la sociedad, política, superación educativa, cultural, deportiva, entre otros, como nuevo modelo de vida más humana y garantista.

Así mismo, el artículo 3 señala:

“Las disposiciones enunciadas en esta Ley protegerán a los y las jóvenes sin distinciones ni discriminaciones fundadas en razones de género, sexo, raza, etnia, credo, lengua, religión, origen, condición social, discapacidad, aptitudes, opiniones e ideología, o de cualquier otra circunstancia o condición, promoviéndose entre las diversas expresiones de la juventud valores de trato digno y tolerancia”.

Como ya se ha dicho, el más grandioso baluarte que puede tener una sociedad, la conforman los jóvenes de la patria, en la cual, el Estado debe velar para que exista un trato digno y tolerante para con estas personas, máximas cuando ostentan algún tipo de discapacidad, puesto que está totalmente prohibido ejecutar tratos que conlleven a distinciones o discriminaciones fundadas en razones de género, sexo, raza, etnia, credo, lengua, religión, origen, condición social, discapacidad, aptitudes, opiniones e ideología, o de cualquier otra circunstancia o condición, social, política, religiosa, deportiva, cultural, entre otras.

Del mismo modo, el artículo 10 contempla:

“El Estado, con la participación solidaria de la familia y la comunidad organizada, está en el deber de articular su acción para dar trato especial y preferente a los y las jóvenes que se encuentren en circunstancias de pobreza crítica, desempleo, indefensión y exclusión, sin menoscabo a sus derechos humanos, o con alguna discapacidad física o mental, a los fines de establecer programas de atención que les brinde un trato con dignidad, igualdad y equidad para que satisfagan efectivamente sus carencias”.

El antes transcrito artículo, posee un contenido de protección especial, a un grupo de jóvenes, donde se incluyen a las personas con discapacidad, que se encuentren en circunstancias de pobreza crítica, desempleo, indefensión y

exclusión, sin menoscabo a sus derechos humanos, puesto que es una realidad social que en Venezuela las entidades de trabajo se están disolviendo,, las empresas extranjeras se están hiendo, debido a la inseguridad jurídica, situación esta que conlleva al desempleo que una persona con necesidades especiales pueda sufrir, pero a pesar de ello, el Estado lo vincula en los planes y programas gubernamentales para satisfacer las necesidades alimentarias, vestuarios, educativas, vivienda, entre otros, que les permita tener una vida digna.

En lo que respecta a la educación para el trabajo de los y las jóvenes, el artículo 34 dispone:

“El Estado, a través de los ministerios del Poder Popular con competencia en la materia, promoverá la educación para el trabajo de los y las jóvenes en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, fomentando el desarrollo de sus capacidades y habilidades técnicas y promoviendo su acceso al trabajo productivo, inclusive del joven imputado o la joven imputada, discapacitado o discapacitada, detenido o detenida, penado o penada por la comisión de algún hecho punible”.

Se puede visualizar en este artículo que la categoría de jóvenes antes mencionados, están siendo incluidos en el sistema educativo, a nivel primario, básico, técnico superior, universitario, a desarrollar las habilidades y destrezas, en la procura de participar en el sistema productivo del país, en aras de cooperar con el equilibrio social de los bienes y productos necesarios para la vida útil de todos los ciudadanos.

Adicional a lo anterior, el artículo 37 prevé:

“Los y las jóvenes tienen derecho a la capacitación y formación a un oficio digno. El Estado, a través de los poderes que lo integran, protegerá a los jóvenes trabajadores y las jóvenes trabajadoras de toda forma de discriminación, abuso o explotación”.

Es importante que el Estado Venezolano, a través de sus políticas, programas y planes procuran incentivar la capacitación y preparación de todos los jóvenes para involucrarlos en un trabajo digno, acorde a sus capacidades donde se les garantice un trato digno, igualitario, donde no se discrimine, se obligue a realizar actividades que atenten contra su vida, integridad, y libertad.

Puede suceder, que existan jóvenes que no deseen ser trabajadores bajo dependencia, pues en estos casos el legislador previó en el artículo 38 lo siguiente: “El Estado promoverá un sistema especial de asistencia técnica, económica y financiera, dirigido al fortalecimiento de las iniciativas de la constitución de empresas de propiedad social”.

Para este grupo de jóvenes, el Estado garantiza la asistencia de un sistema técnico, económico y financiero, para las iniciativas de producción social, mediante la constitución de empresas que tengan por norte el trabajo colectivo, la distribución de la riqueza, que cubran con la oferta y demanda de mercancías, servicios, bienes, en pro de la colectividad, sin ánimo lucrativo, sino de bienestar a la sociedad, contribuyendo a la búsqueda de la felicidad.

En lo que concierne a al derecho al primer empleo, el artículo 41 dispone:

“El Estado, a través de los órganos con competencia en la materia, promoverá mecanismos para garantizar a los y las jóvenes el derecho al primer empleo, sin que medie la exigencia de experiencia previa como requisito. El Estado desarrollará políticas públicas que

permitan fortalecer su formación y capacitación socio productiva, para el desarrollo de una sociedad basada en los principios del trabajo liberador por encima de la acumulación de capital”.

Finalmente, en cuanto al análisis de esta ley, este artículo es muy importante en tanto que garantiza el primer empleo de los jóvenes sin la existencia previa de experiencia laboral, puesto que si bien es cierto una persona en el proceso de capacitación adquiere los conocimientos básicos para determinada arte, profesión u oficio, sería contradictorio que las entidades de trabajo contrataran a personas que ya hayan tenido experiencias en la materia, pues de esta manera se estaría discriminando a todas las personas que estén en proceso educativo, situación esta que fue prevista por el legislador venezolano, y suprimió tal requisito que limitaba las posibilidades de empleo.

2.2.3. Innovaciones de la nueva Legislación Laboral.

Ahora bien, en fecha 30 de Abril del 2012 surge por Ley Habilitante el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, con entrada en vigencia por su publicación en la Gaceta Oficial de la República de fecha 07 de mayo de 2012, donde en el artículo 1º prevé:

“Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo”.

En lo que respecta al objeto de esta ley, gira en torno a establecer al trabajo como un hecho social, puesto que la sociedad está interesada en que las condiciones de los trabajadores sean dignas y adecuadas, ya que siendo Venezuela un país en desarrollo, esas condiciones constituyen parte de los objetivos del Estado venezolano, para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población, fines últimos que encierra el bien común, en la medida que a través del trabajo, los ciudadanos perciben un ingreso por la prestación de un servicio, en el proceso de producción de bienes y servicios, en aras de obtener una riqueza y poder satisfacer las necesidades individuales y familiares de vestuario, alimentación, educación, vivienda, salud, entre otros aspectos importantes como recreación, turismo, ahorro, inversión que conllevan al bienestar de la sociedad en general.

Resulta preciso señalar, que todas las normas en materia laboral, son de orden público, tal y como lo prevé el artículo 2º, que consagra:

“Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos”.

Con base al artículo anterior, se puede inferir que todas las normas tanto sustantivas como adjetivas en materia laboral son de orden público, por ende,

no pueden ser relajadas por las partes, ni mucho menos renunciar a las mismas, puesto que es una garantía que otorga el Legislador a los trabajadores y trabajadoras, a que se les respeten todos los derechos previstos en el ordenamiento jurídico aplicable, que contempla el procedimiento administrativo y judicial para instaurar una pretensión, los lapsos procesales, los sujetos intervinientes, los tipos de reclamaciones, y en fin todo lo relativo que pueda presentarse en materia laboral, donde el débil jurídico protegido por la ley es el trabajador, basados en los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos.

Sin embargo, dentro de los sujetos que pueden ser considerados trabajadores, se encuentran las personas con discapacidad, que dentro del contenido del Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el legislador previó un capítulo especializado para las personas con necesidades especiales a partir del artículo 289 reguló:

“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”.

De acuerdo con lo antes expuesto, el Estado dentro de su marco de acción, deberá incluir políticas públicas que conlleven a la transformación social, participativa y protagónica de las personas con discapacidad, donde se les permita ser acreedores de una buena salud, formación en el ámbito intelectual, social, cultural, familiar, laboral, transporte, vivienda y calidad de vida sana, higiénica, equilibrada y sin estado de abandono, para de esta manera integrarlos al sistema productivo de bienes y servicios respetándole sus

derechos Constitucionales a un trabajo digno, de acuerdo a las capacidades y sin discriminación alguna, en aras de permitirles satisfacer las necesidades individuales y colectivas de la sociedad organizada y respetuosa de los derechos humanos.

Siguiendo con la idea anterior, el artículo 290 *ejusdem* consagra:

“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 del resto de los demás 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”.

Independientemente de la forma en que una persona haya adquirido la discapacidad, sin importar si fue por nacimiento, producto de un accidente, de una enfermedad, en fin que de alguna manera se observe que las actitudes intelectuales, físicas o motoras fueron disminuidas, están amparadas por el

Estado Venezolano a formar parte de la nomina de trabajadores de una entidad de trabajo pública o privada, permitiéndoles contribuir con el sistema productiva en la prestación de bienes y servicios, en pro de la convivencia y desarrollo social, en las mismas condiciones, con los mismos tratos, derechos, deberes de los demás trabajadores.

Por su parte, el artículo 291 consagra:

“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”.

En este artículo son reconocidas las potencialidades que una persona con discapacidad puede desarrollar, siendo necesario para ello la capacitación o preparación de la profesión, arte u oficio, mediante la implementación de mecanismos tecnológicos, infraestructurales, de superación familiar, que contribuyan en la superación y desarrollo de las habilidades y destrezas que una persona con discapacidad pueda adquirir, hasta el punto de realizar cualquier actividad laboral, deportiva, cultural, política, de la misma forma o con una calidad superior a la de una persona que no posea ninguna discapacidad, pues de esta manera, se estaría permitiendo el ingreso al ámbito laboral, sin discriminación y sin poner en duda las actividades que una persona con

necesidades especiales pueda o no realizar, al contrario, resulta necesario confiar y creer en las capacidades puesto que son seres humanos y también requieren de la parte monetaria para satisfacer las exigencias de la vida diaria.

A pesar de lo anterior, el artículo 292 establece: “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”.

El artículo anterior dio paso a la creación de otras normas que del mismo modo, regulen la materia laboral y desarrollen los principios tanto Constitucionales y legales de las personas con discapacidad, siendo las mismas ejecutadas en los textos legales analizados en el transcurso de esta investigación, como la Ley para las Personas con Discapacidad, norma esta de carácter netamente protectora de este tipo de personas, donde se garantizan todos los derechos sociales que un ciudadano pueda gozar dentro del territorio nacional, pero con mayor protección a las personas con discapacidad, por la condición que ostentan en tanto que se han visto disminuido sus capacidades intelectuales, sensoriales, motoras, visuales, que requieren un trato especial, pero que todas luces pueden ejecutar cualquier actividad de la vida normal de un ser humano.

Así mismo, el artículo 293 contempla:

“La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela”.

Nótese que el trabajo y la educación son considerados dos baluartes importantes para el desarrollo de la vida humana, donde todas las personas, deben ser tratadas de la misma manera ante la ley, donde no se menoscaben los derechos humanos fundamentales, exista vinculación al sistema productivo de un país, en la cual, mediante la prestación del servicio personal y directo, el patrono adquiera una ganancia por la explotación del objeto de la entidad de trabajo, y el empleado u obrero perciba un ingreso por la participación en la elaboración, transformación, modificación, entre otros de los productos exhibidos en el mercado.

2.2.4. El medio ambiente en el trabajo.

Con el propósito de garantizar un ambiente sano, prevenir y regular lo relativo a los accidentes de trabajo, la recreación, capacitación y aprovechamiento de los espacios libres en el trabajo, fue promulgada el día 25 de Julio del 2005 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), que en el artículo 1 señala:

“El objeto de la presente Ley es:

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte”.

Cabe señalar, que el objeto de la LOPCYMAT tiene un amplio marco regulador para ser ejecutadas en las entidades de trabajo, indistintamente el número de trabajadores contratados a tiempo determinado o indeterminado, por temporada, a tiempo completo o por horas, si son o no pequeñas, medianas o grandes empresas, tanto públicas como privadas, fue creado en el año 1987, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del año 1987, encargada de inspeccionar y vigilar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras, con un criterio integral acorde con las exigencias del mundo laboral actual para el control y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales enmarcado dentro del Sistema de Seguridad Social.

Donde exista un ambiente de trabajo que llene las condiciones de seguridad, salud y bienestar, adecuado y propicio para el ejercicio pleno de la actividad o tarea que desarrolle el trabajador, sin importar si es o no con discapacidad, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, con la potestad autónoma de sancionar a las entidades de trabajo que infrinjan los preceptos legales que contraríen los principios de un ambiente de trabajo sano; así como regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.

En el mismo orden y dirección, en el artículo 10 LOPCYMAT, se encuentran reguladas las Políticas a nivel Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando establece:

“El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos”.

Dicho Ministerio, a tales efectos, realizará consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y empleadoras, de los trabajadores y trabajadoras, organismos técnicos y académicos, asociaciones

de trabajadores y trabajadoras con discapacidad y otras organizaciones interesadas.

Para el establecimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deben tenerse en cuenta, entre otros factores, las estadísticas de morbilidad, accidentalidad, mortalidad en el trabajo, horas laborales, tiempo libre, ingresos, estructura familiar, ofertas recreativas y turísticas, así como los estudios epidemiológicos y de patrones culturales sobre el aprovechamiento del tiempo libre, que permitan establecer prioridades para la acción de los entes públicos y privados en defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

En lo que respecta a este artículo, el diseño de políticas nacionales tendientes a garantizar y ejecutar las estadísticas de morbilidad, accidentalidad, mortalidad en el trabajo, horas laborales, tiempo libre, ingresos, estructura familiar, ofertas recreativas y turísticas, así como los estudios epidemiológicos y de patrones culturales sobre el aprovechamiento del tiempo libre, se le otorgó esta facultad legal al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, quien tendrá entre su misión y visión, controlar todo lo relacionado a las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Complementando la idea anterior, también se ocupará de la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapacitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos, para lo cual, obtendrá dicha información mediante el auxilio de las organizaciones de trabajadores, ya sean o no con discapacidad, puesto que es norte de la ley, garantizar el aprovechamiento y disfrute de las horas libres, gozar de un

ambiente sano de trabajo, prevenir y controlar las enfermedades provenientes de la relación laboral y darle un trato digno al personal que integra la nomina de una entidad de trabajo.

Por su parte, los numerales 4 y 6 del artículo 11 LOPCYMAT, tipifica los aspectos a incorporar en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando prevé: “La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

“(…)

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

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

Dentro de La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante que existan organizaciones de trabajadores con discapacidad, para que de acuerdo al tipo de la deficiencia física o intelectual, procuren en la defensa y diseño de mecanismos tendientes a asegurar la prevención, control y capacitación de la salud en el ambiente laboral; al igual que velar para que la parte patronal, le asigne a las personas con necesidades especiales, funciones acordes al tipo de discapacidad y a las cualidades que pueda desarrollar, sin atentar contra su dignidad humana ni extralimitarse en sus capacidades.

No obstante, para garantizar todo lo antes expuesto relativo a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en el

artículo 56 se indican los deberes de los empleadores los cuales se enunciarán algunos de ellos:

“Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.

2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

(...)

- 5º. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la

degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

6º. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos(...).”.

De acuerdo con el artículo parcialmente transcrito, se puede evidenciar que la parte patronal por más de ser el propietario o encargado de la entidad de trabajo, tiene deberes que cumplir expresamente tipificados en la ley, los cuales, entre ellos deberá invertir en herramientas tecnológicas que le permitan al trabajador facilitar y agilizar la actividad asignada, máximas en los casos cuando es una persona con discapacidad, en tanto que requiere la existencia de software para instalarlo en un ordenador, en aras que toda la información que reposa en una computadora sea leída por dicho programa, y así facilitarle el manejo y control de una persona invidente desarrollar las habilidades y destrezas sin la asistencia de otra persona.

Al igual se pueden requerir sillas adecuadas para personas que padezcan discapacidades sicomotoras, inversión en rampas, escritorios anchos y altos de acuerdo a la altura de la silla de ruedas, la supresión de obstáculos que limiten el transito y avance dentro de las instalaciones de trabajo, sin que de ninguna manera el trabajador se vea cohibido, intimidado o discriminado por

el empleador, menoscabando sus derechos, al igual que no imponer sanciones injustificadas ni asignar actividades que extralimiten las capacidades que un trabajador con necesidades especiales pudiese ejecutar sin ningún inconveniente.

Por último, en lo que concierne a las condiciones y ambiente en que debe desarrollarse el trabajo, el artículo 59 establece:

“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.
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo.

7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos”.

CAPITULO III

REGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.1. Visión crítica sobre la realidad de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo venezolano.

Una vez planteada la importancia de la investigación desde el punto de vista social y jurídico se hace necesario analizar la realidad laboral del Estado Venezolano, es por ello que a continuación se presenta información clave donde se aborda la situación del mercado laboral y las maneras como se ha tratado el tema de la inserción a este campo de las personas con discapacidad. En primer lugar se hace necesario conocer lo que el mercado laboral abarca o significa, esto por el hecho de que pudiera ser visto de diversos ángulos, por ejemplo, el mercado laboral puede ser una conformación individual, que suele exteriorizarse mediante la solicitud pública (oferta) de trabajadores por parte de una empresa seguida de una entrevista con los postulantes y que finaliza con la selección y contratación del trabajador elegido.

Este tipo de acción suele ser la más común o la más utilizada por la población venezolana, sin embargo también puede ser una conformación colectiva, en la que uno o más sindicatos negocian con una empresa, un grupo de empresas, o una organización de empleadores, las condiciones de contratación laboral, estableciendo los acuerdos en un convenio colectivo de trabajo. Tomando en cuenta lo anterior, el Mercado Laboral es aquel que está conformado por las ofertas de trabajo o de empleo ofrecido por las organizaciones, en determinado lugar y en determinada época. Se comporta en términos de oferta y demanda. Es decir, disponibilidad de empleos y demandas de empleos, respectivamente. Básicamente, lo definen las organizaciones y sus oportunidades de empleo.

Ahora bien, es cierto que el mercado laboral depende en buena medida de las condiciones de desarrollo del país, esto se dice por el hecho de que si existen diferentes actividades económicas, las ofertas abundan y por tanto la demanda también aumenta. Sin embargo, también puede variar o verse afectado por otros factores tales como la Población económicamente activa (PEA), es decir, la cantidad de personas en una población edad de trabajar y que desean trabajar. También es importante el desempleo o desocupación, refiriéndose con esto a las personas que integran la PEA y no se encuentran empleados. Pero también el Subempleo, entendiéndose con esto a las personas que trabajan menos tiempo que el que establece la jornada legal (usualmente entre 35 y 40 horas semanales).

En este mismo orden de ideas, debe tomarse en cuenta el Índice de salario real, que mide el aumento o disminución del promedio de los salarios en su poder de compra, menos importante es el Empleo informal, mediante el cual suele ser el indicador muy utilizado pero sin una definición única. Se refiere a las personas que poseen empleos que carecen algunos elementos básicos: registro, protección legal, seguridad social, estabilidad, relación laboral, etc. Ahora bien un aspecto que está cobrando importancia el aspecto de la Feminización, refiriéndose con esto a la cantidad de mujeres presentes en un mercado de trabajo. Pero también debe tomarse en cuenta la nueva idea y propuesta de incorporación de personas con discapacidad al ámbito laboral.

En lo que respecta al Mercado laboral de Venezuela, se ha experimentado un gran desarrollo y evolución, señalando que en Venezuela, el Mercado Laboral, fue dado por la reinserción del país en el sistema de relaciones económicas internacionales, provocada a su vez, por la explotación y exportación de los hidrocarburos en la década de los años 20. Esta actividad económica disminuye de forma gradual e irreversible la producción tradicional

del trabajo campesino y artesanal del venezolano, y opera como agente catalizador del desarrollo capitalista¹¹.

Sin embargo, no es tema desconocido, que actualmente en el estado Venezolano se han presentado una serie de circunstancias de desacuerdos por parte del sector laboral, esto por diferentes factores, tanto por el descontento de trabajadores por las políticas laborales, el trato de los patrones hacia su condición y beneficios físicos y sociales. Esto ha sido motivo de impulso y estímulo por lo que se ha dirigido la atención a la creación o modificación de las diferentes leyes que respaldan el sector laboral.

Tomando en cuenta lo anterior, en Venezuela el mercado laboral ha sido poco estudiado, dado a que otros temas económicos (inflación, tipo de cambio y otros), han ocupado las primeras páginas de las revistas, libros y otros documentos. Sin embargo, en la última década, las cifras de desempleo han alcanzado las cifras más altas que históricamente se hubieran conocido, generando gran malestar en la población venezolana y, a su vez, altos costos sociales a largo plazo, razón por la cual merece especial atención por parte de quienes están encargados de dirigir los destinos económicos del país¹².

Es por esta razón que se afirma que en Venezuela, los problemas de la economía laboral no han sido ampliamente abordados; se le ha dado mayor relevancia a la política monetaria y fiscal, partiendo de la premisa de que, a través de la estabilización microeconomía y el crecimiento económico sostenido, se mejoraría la situación laboral del venezolano y se reduciría considerablemente el desempleo. Pero los elevados niveles de desempleo como un fenómeno relativamente nuevo, ha llamado la atención de la sociedad venezolana, pues pese a que un número apreciable de economías

¹¹MORA, V., *El Mercado Laboral en Venezuela*, 2014. Disponible en <http://www.entorno-empresarial.com/articulo/8243/el-mercado-laboral-en-venezuela>

¹² Ídem.

latinoamericanas incluyendo Venezuela han registrado incrementos en la tasa de producción, el nivel de vida de sus habitantes no ha mejorado.

En conformidad a lo anterior, se puede reconocer que el Mercado Laboral se caracteriza por la transición demográfica que “potencialmente” genera una alta oferta laboral. Es decir, que el número de personas que ingresan al mercado laboral (personas con más de 15 años), es mucho más elevado que el número de personas que se retiran (personas mayores de 65 años). También es notoria la alta informatización del empleo, el creciente desempleo estructural y el costo económico de la legislación laboral genera efectos adversos para la generación de empleo. Es decir, la Legislación Laboral actual favorece el empleo, pero promueve indirectamente la informalidad y el desempleo. Un aspecto digno de mencionar la realidad de LOTTT la cual otorga muy poco espacio para modalidades de contratación a tiempo determinado. Igualmente, está cerrando alternativas no solo laborales sino también industriales. Situación que está siendo abordada al establecer nuevas leyes, principios y reglamentos que favorezcan el sector laboral.

Con respecto a uno de los sectores de población, el cual puede ser considerado como uno de los más vulnerables, es el sector de personas con discapacidad, pues entre los grupos más vulnerables de la población venezolana se encuentra el de las personas con discapacidad, pues a lo largo de los años han sido tradicionalmente relegados de los distintos ámbitos de la vida socioproductiva del país; esta exclusión lleva consigo la privación de derechos fundamentales, tales como: educación, trabajo, igualdad, equiparación de oportunidades, no discriminación e inclusión, entre otros, los cuales constituyen la base para un desarrollo integral¹³.

¹³ FLÓREZ, B., *Protección Social Para Las Personas Con Discapacidad: Un Abordaje Del Régimen Jurídico Venezolano*, 2010. Disponible en <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/467/1142>

Esta realidad suele presentarse a pesar de la vigencia en Venezuela de un régimen jurídico que establece la obligatoriedad de Estado para la generación de condiciones y oportunidades que permitan la participación activa de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida social, y que existen además instituciones públicas que han promovido acciones y abierto espacios para iniciar procesos de inclusión, desafortunadamente aún se siguen evidenciando diversas formas de discriminación, como parte de estas medidas se pueden mencionar las de implementación de políticas públicas que promuevan su incorporación y respeto al sector social y laboral.

Este tipo de acciones se puede ver reflejado en el interés por conocer la realidad de las personas con discapacidad, ya que según los resultados del diagnóstico realizado, 128.836 personas padecían discapacidad físico-motora (problemas de movimiento), de las cuales 9.311 eran niños entre 0 y 14 años; 99.383 personas padecían algún tipo de discapacidad intelectual; 29.068 personas padecían discapacidad auditiva, de las cuales 5.508 son niños; 28.729 personas padecían discapacidad visual, de ellas, 2.080 son niños. Además, 22.661 personas padecían discapacidad mental (problemas como psicosis, esquizofrenia, entre otros.); 22.256 personas padecían discapacidad múltiple, es decir, acumulaban más de una discapacidad. De ellas, 642 eran niños; 13.478 personas padecían síndrome de Down, de las que 5.660 eran niños; 5.629 personas padecían insuficiencia renal crónica, de las que 112 eran niños¹⁴.

Por esta razón se ha creado medidas claras y específicas para su ayuda, apoyo e incorporación al entorno social y en especial el sector laboral. Un informe de AVESID explica en primera instancia que al hablar de personas con discapacidad uno de los conceptos más utilizados es el de Integración Laboral. Ahora con respecto a su integración laboral, es la incorporación de una persona

¹⁴ FLÓREZ, B., *Protección Social Para...* Op. Cit.

con discapacidad a un puesto de trabajo real en la empresa ordinaria, pública o privada, donde el trabajador con discapacidad trabaja junto e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin discapacidad, diferentes del personal de los servicios de apoyo¹⁵.

3.2. Inserción socio-laboral y personas con discapacidad.

No es suficiente que el Estado incluya en sus proyectos y planes de gobierno, políticas que conlleven a la inclusión e integración de personas con un trato especial, sin que estos ciudadanos, contribuyan con el deber de su propia superación y capacitación; puesto que mientras que estas personas se interesen por prepararse en el ámbito académico, y logren adquirir con la práctica, experiencias en el área laboral, las posibilidades de incorporación resultarían ser más altas, por el dominio y desempeño en la ejecución del conocimiento; pero a pesar de ello, es cierto que existen personas o individuos que detentan habilidades y cualidades especiales que requieren un tratamiento distinto, o necesitan que se generen cambios de infraestructura, tecnológicos e implementaciones de señales o signos que contribuyan con el desenvolvimiento en el marco social, laboral, familiar, económico, cultural, deportivo, político entre otros; y así, poder ejercer sus cualidades sin ningún tipo de complicaciones.

Sobre el tema de la incorporación laboral de personas con discapacidad, se ha ido progresivamente abriendo camino mediante las diversas estructuras de apoyo que se han creado. Parte de esta incorporación se visualiza con apoyo, en este sentido el Empleo con Apoyo es una de las modalidades que se están implantando con mayor aceptación. Se trata de un modelo de integración laboral en la empresa ordinaria que nace en Estados Unidos en los años 80 y progresivamente se ha ido extendiendo por los diversos países del mundo.

¹⁵ Disponible en <http://www.finanzasdigital.com/2013/03/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

En Venezuela se dio a conocer públicamente en el 2005 en el 8vo Congreso Internacional sobre síndrome de Down, organizado por AVESID, aunque ya existían algunas experiencias piloto. El modelo de Empleo con Apoyo tiene como finalidad la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, mediante un sistema de apoyo debidamente estructurado. El trabajo o integración de personas con discapacidad al sector laboral ha sido tema de interés por parte de diferentes sectores y por diferentes organismos.

Al hablar de su incorporación se hace con el fin de conseguir para la persona con discapacidad un lugar de trabajo integrado en el mercado ordinario de esta manera se promueve la inserción social de las personas con discapacidad a través de la realización de un trabajo, como medio para la incorporación plena y digna del individuo en la comunidad, haciéndolo así de lograr mejorar la calidad de vida y la independencia y autonomía de las personas con discapacidad, así se posibilita la promoción personal y laboral de las personas con discapacidad en la comunidad y la empresa.

En este mismo orden de ideas, para lograr la incorporación e inserción de las personas con discapacidad al sector laboral, la sociedad exige una mayor conciencia social de las empresas, la solidaridad y el empeño por la igualdad de oportunidades, excelentes cartas de presentación en el mundo empresarial actual; de allí, que sea un buen momento para hacer una reflexión sobre la importancia del trabajo en la vida adulta de las personas con alguna discapacidad o con necesidades especiales como fuente de equilibrio y calidad de vida, las personas discapacitadas que reciben la oportunidad demuestran en cada momento un grado de excelencia en las tareas encomendadas¹⁶.

¹⁶ RAMÍREZ, L., *Situación de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad en Venezuela*, 2013. Disponible en <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/2706/3750>

De la misma manera, citando de AVESID, acota que las personas con discapacidad están en capacidad de desempeñar trabajos como auxiliares administrativos, recepcionistas, ayudantes de cocina, personal de lavandería, entre otros. En Venezuela existen más de treinta organizaciones de todo tipo que han adoptado en sus programas el denominado empleo con Apoyo.

Con respecto al trabajo o tarea que las personas con discapacidad pueden cumplir debe tomarse muy en cuenta la situación o condición de la misma empresa, se indica que la intervención administrativa del trabajo por parte del Estado es responsabilidad, entre otros, de las Inspectorías del Trabajo, las Unidades de Supervisión del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), Procuradurías del Trabajo, Agencias de Empleo y Tribunales del Trabajo, para la solución judicial y extrajudicial de los conflictos, además de la función preventiva de la inspección en el trabajo¹⁷.

Esta idea de estudio de la empresa abarca las condiciones de trabajo tales como el contrato de trabajo, terminación de la relación de trabajo, estabilidad en el trabajo, jornada de trabajo, vacaciones, horas extras, trabajo nocturno, salario, trabajo de mujeres, minusválidos y menores, entre otros. Esta inspección de los centros de trabajo debe hacerse con el fin de verificar el cumplimiento de la normativa laboral y brindar la asesoría necesaria a patronos y trabajadores y sus órganos de representación, para que se dé su cumplimiento, ejerciendo en este caso, una acción preventiva a la violación de la normativa y a la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades ocupacionales.

Por otra parte, el papel de estos entes es velar por las condiciones de trabajo y el cumplimiento de los derechos socio- laborales. Hay que dejar claro

¹⁷ ARANGUREN, Citado por RAMÍREZ, L., *Situación de las trabajadoras...* Op. Cit.

que no existen actividades excluidas de la inspección del trabajo, pues es un sistema de inspección único, no obstante además de estos entes de inspección del estado hay que considerar igualmente al instituto Venezolano de los Seguros sociales que cuenta con los Fiscales de la Seguridad Social, adscritos a la Dirección General de Fiscalización.

En este mismo orden de ideas, el Estado será el encargado de la formación para el trabajo de las personas con discapacidad por medio de programas permanentes, cursos y talleres para su inclusión social, ideas y acciones que se encuentran respaldadas por las leyes y principios jurídicos establecidos. Ahora bien, para llevar a cabo un control de estas obligaciones dirigidas a los empleadores se creó el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) que asume la función de entidad gestora de la política de inserción laboral de las personas con discapacidad¹⁸.

Con respecto a su trabajo y gestión la Página Oficial de CONAPDIS explica que su función, en parte es, dignificar la calidad de vida de las personas con discapacidad, mediante las políticas públicas desarrolladas por el Gobierno Nacional garantizando así, la atención integral, la prevención de la discapacidad y la inclusión participativa y protagónica de este colectivo y sus familiares en la sociedad Venezolana. Al ser el órgano nacional de referencia internacional busca brindar de manera eficaz y oportuna las respuestas necesarias en materia de discapacidad a todos los ciudadanos y ciudadanas de la República Bolivariana de Venezuela, enfocados en generar avances significativos en la prevención, atención y promoción de cambios culturales en relación con la discapacidad, con base en los principios establecidos en la Ley para las Personas con discapacidad y en la CRBV.

¹⁸ PÉREZ, P., *Protección jurídico-laboral de los grupos vulnerables en Venezuela*, Revista Tachirensis de Derecho, Universidad Católica del Táchira, N° 20, enero diciembre 2009.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede analizar un ejemplo del trabajo de este organismo de CONAPDIS en Nueva Esparta en donde se toma en cuenta la situación y condición especial de las personas, de hecho motivan a que ellas mismas se analicen y si poseen destrezas y talentos múltiples. Aun así, es necesaria una mayor integración a la sociedad para derribar por completo las barreras aptitudinales que podrían acarrear algún tipo de discriminación a las personas con discapacidad¹⁹.

Con miras a la eliminación de estas barreras, se señala como testimonio el que indica “Mi esposo no puede caminar bien y por eso no es aceptado en ningún puesto de trabajo”, comentó María Luisa Viera, quien consideró que la situación del país es complicada y el Estado no proporciona respeto y cumplimiento hacia las leyes²⁰. En la isla de Margarita, ya numerosas organizaciones empresariales han cumplido la exigencia, aunque muchas otras aún no incorporan en sus nóminas a estas personas. De hecho en Nueva Esparta existe CONAPDIS quien dirige la orientación y registro de los interesados en trabajar de la mano de la Agencia de Empleos de la Inspectoría del Trabajo.

Tomando en consideración la situación anterior, se puede reconocer que en la Ley Para Personas con Discapacidad en el artículo 54, indica que el CONAPDIS posee personalidad jurídica y patrimonio propio, tiene su sede en Caracas y ejerce funciones de ejecución de los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias diseñados por el órgano rector, cuya finalidad es coadyuvar en la atención integral de las persona con discapacidad, la prevención así como

¹⁹ VIZCAYA, L., *Venezuela: Inserción laboral de personas con discapacidad rompe las barreras aptitudinales*, 2011. Disponible en <http://www.pasoapaso.com.ve/index.php/temas/etapas-evolutivas/item/3331-Venezuela-%20Inserci%C3%B3n%20laboral%20de%20personas%20con%20discapacidad%20rompe%20as%20barreras%20aptitudinales%20%28M>

²⁰ Ídem.

la promoción de cambios culturales relacionados con la discapacidad en el país, basados en los principios de esta Ley.

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

En vista de los argumentos analizados, puede afirmarse que la incorporación al sector laboral por parte de las personas con discapacidad no solo beneficia a las personas, siendo ya un aspecto importante, contribuye a la concientización de la sociedad en general, así como también se convierten en un ejemplo de arduo labor y empeño, ya que una persona con discapacidad al recibir una oportunidad de trabajo la aprovecha con esfuerzo y entusiasmo, de la misma manera la moral de la empresa puede mejorar significativamente por su influjo y por su esfuerzo de superación. No sólo eso, tener enfrente gente que realmente tiene y afronta sus problemas no puede hacer sino evidenciar la banalidad de muchos conflictos de oficina.

Esto último causa un efecto positivo en los demás trabajadores contribuyendo a una regularidad laboral, tienden a ser más fieles a su puesto de trabajo disminuyendo la rotación de empleados y evitan gastos y tiempo de formación. Por otro lado la empresa que toma la iniciativa sabe que el gobierno ofrece incentivos a las empresas que ofrece este tipo de empleo. Un aspecto digno de mención es que algunas personas con discapacidad tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o

únicas a las de otros empleados. Ejemplos: los sordos son ideales para trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa, quienes tienen síndrome de Down son ideales para tareas repetitivas, quienes tienen discapacidad físico-motora son aptos para labores que requieren estar mucho tiempo en un sólo lugar. Los invidentes trabajan mejor en lugares oscuros que los videntes. Sobran los ejemplos.

Teniendo en cuenta este último detalle surge una realidad notoria, no es sólo un gran y poco explorado mercado de trabajo. También es un gran mercado, al menos 2 millones de personas tienen alguna discapacidad en Venezuela, por lo que si integramos a los individuos pertenecientes a este colectivo se harán parte no sólo del aparato productivo sino como consumidores finales de los productos. Esto también está relacionado en un parte importante como lo es la realidad de que es un colectivo que está conectado por lazos familiares o de amistad y ellos contribuirán a que la empresa extienda sus alcances consumiendo sus productos. Por esto puede reconocerse entonces que el empleo de personas con discapacidad disminuye la carga social y aporta recursos tangibles e intangibles.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE DATOS

La investigación se realizó en pasos o etapas, de hecho la investigación se enmarcó en una investigación mixta, en tanto que aborda el estudio desde el marco cualitativo, analizando el marco de empleo de personas discapacitados por diferentes empresas y el ambiente donde se desenvuelve y el tipo de trabajo que cumplen, de la misma manera es una investigación de tipo cuantitativa, la cual utiliza un instrumento, una vez aplicado el instrumento de recolección de datos se procede a analizarlos e interpretarlos.

Si bien el análisis e interpretación de los resultados es la última etapa del proceso de investigación, los datos en sí mismos tienen limitada importancia, es necesario "hacerlos hablar", en ello consiste, en esencia, el análisis e interpretación de los datos, la manera de hacer hablar los datos recabados o reunidos es dando la interpretación y el análisis acorde a las necesidades tanto de la población estudiada como de la importancia de la investigación.

Tratando sobre el propósito del análisis, este es resumir las observaciones y datos reunidos y llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuesta a las interrogantes de la investigación, esta interpretación, más que una operación distinta, es un aspecto especial del análisis, su objetivo es "buscar un significado más amplio a las respuestas mediante su interpretación con otros conocimientos disponibles". Este procedimiento se lleva a cabo mediante la presentación del análisis de las respuestas dadas por la muestra seleccionada, en este caso trabajadores, trabajadoras y personal administrativo de diferentes empresas, pública y privadas así como de diferentes personas que utilizan o se valen de los servicios de estas empresas, en la Ciudad de Rubio, Municipio Junín, del

Estado Táchira. Esta actividad contribuirá a emitir conclusiones sobre el estudio y aportes necesarios para su comprensión y realización.

4.1. Cuestionario y resultados.

Se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas el cual consta de 12 ítems, su respectivo análisis se encuentra reflejado a continuación.

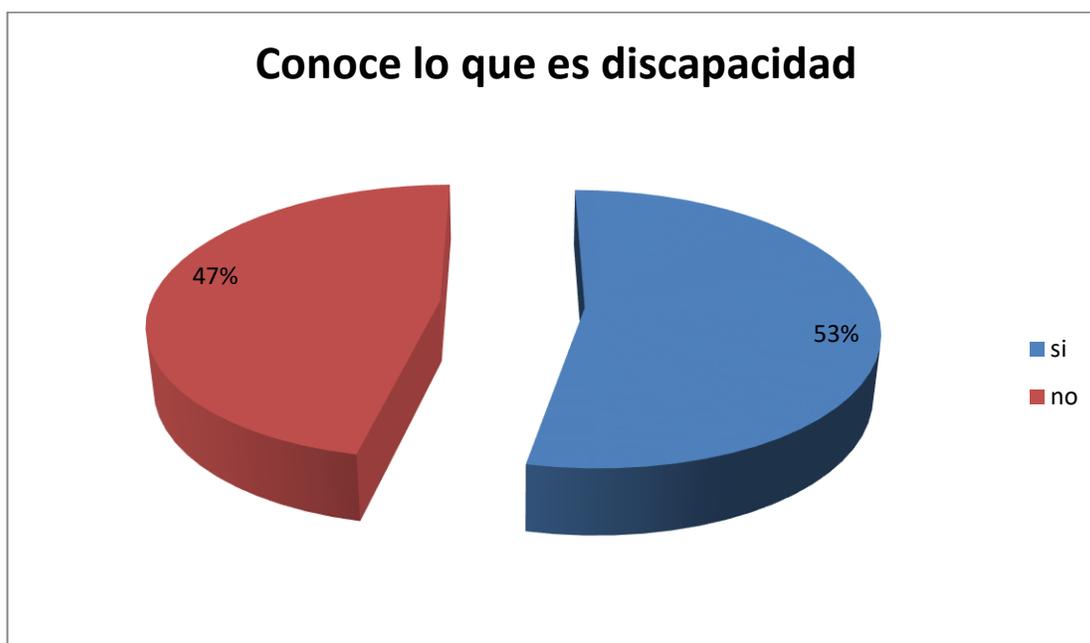
Nº	Ítems	Si	No
01	¿Sabe lo que significa el término discapacidad?		
02	¿Considera que es lo mismo discapacidad que impedimento?		
03	¿Conoce los cambios de conceptos relacionados con lo que se considera discapacidad?		
04	¿Reconoce a una persona con discapacidad?		
05	¿Posee dentro de su círculo de allegados a personas con discapacidad?		
06	¿Considera que las personas con discapacidad pueden realizar algún tipo de actividad relacionada con las jornadas laborales?		
07	¿Conoce los cambios legales establecidos por las leyes venezolanas en lo que tiene que ver con el trato a las personas con discapacidad?		
08	¿Posee dentro de su empresa personas con discapacidad cumpliendo alguna labor?		
09	¿Considera que la incorporación de las personas con discapacidad a la jornada laboral es beneficiosa?		
10	¿Conoce cuáles son las leyes que regulan la		

	incorporación de personas con discapacidad al sistema laboral?		
11	¿Reconoce las sanciones que se aplican a las empresas que se niegan a la incorporación del personal con discapacidad como parte de la nómina de la empresa?		
12	¿Considera que una persona con discapacidad que cumpla con labores de trabajo lo dignifica?		

Fuente: Propia.

ÍTEMS Nº 1	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Sabe lo que significa el término discapacidad?	8	53.3	7	46,6

Gráfico Nº 1



No es nuevo el hecho de que dentro de la sociedad existan personas con algún tipo de discapacidad, ahora bien, en la medida que ha transcurrido el tiempo la forma de verla y abordarla a cambiado, esto por el hecho de que en la actualidad la familia solía aislar a la persona que presentara cualquier tipo de dificultad o discapacidad sea esta mental o física, sin embargo, hoy se motiva la incorporación de este al entorno social, es por ello que se destaca que el 53,3% de los encuestados, es decir 8 de ellos afirma que conoce lo que abarca o representa la discapacidad, mientras que un 43,6% es decir unos 7 de estos reconoce que no saben. Lo que indica que aún se exige la información del tema.

ÍTEMS Nº 2	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Considera que es lo mismo discapacidad que impedimento?	10	66,6	5	33,3

Gráfico Nº 2



Un elemento esencial al momento de abordar el tema de la discapacidad es marcar la diferencia en lo que abarca esta, es notorio que no son pocas las ocasiones en las que las personas con discapacidad reciben un trato discriminatorio por no conocer sus verdaderas circunstancias, en cuanto a esto un 66,6% señala que cree que es lo mismo discapacidad que el tener un impedimento, mientras que el otro 33,3% reconoce que no es lo mismo. Este análisis indica la importancia de explicar y abordar la terminología correcta, a partir de esto se podrá esperar y recibir el trato adecuado, motivo para realizar este tipo de investigación.

ÍTEMS Nº 3	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Conoce los cambios de conceptos relacionados con lo que se considera discapacidad?	2	13,3	13	86,6

Gráfico Nº 3

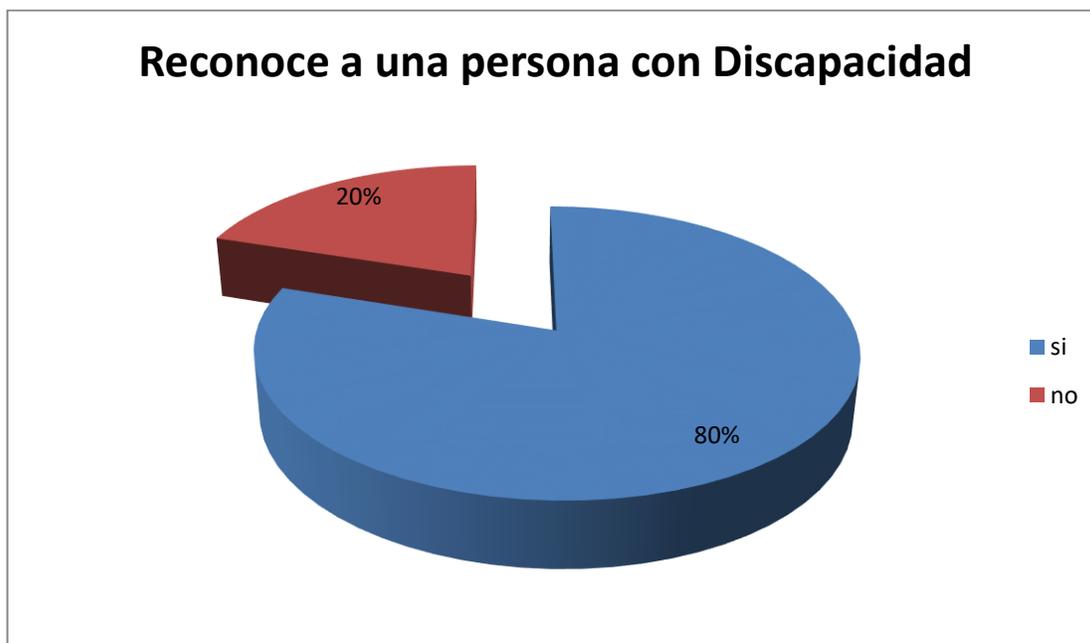


En el mismo orden de ideas, a la pregunta planteada anteriormente se analiza el hecho de que recientemente se han realizado revisiones en lo que

respecta al termino o lo que abarca la discapacidad, en este tema solo un 13,3%, es decir solo 2 de las personas encuestadas reconocen saber que sí están al tanto de estos cambios, mientras que el 86,6%, es decir unas 13 personas afirman no conocer los cambios. Lo que bien puede marcar la diferencia o el desconocimiento de cómo abordar o tratar a una persona con discapacidad. Esto motiva a la transmisión de información clara y consecutiva sobre el tema.

ÍTEMS Nº 4	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Reconoce a una persona con discapacidad?	12	80	3	20

Gráfico Nº 4

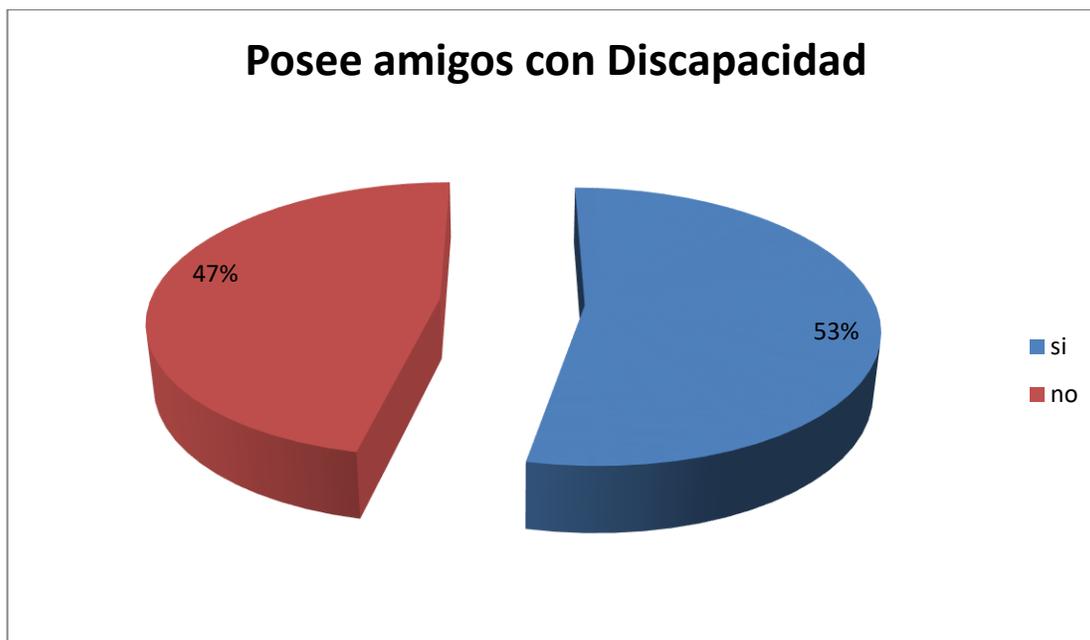


Teniendo en consideración el hecho de que se busca conocer si las personas y las empresas conocen lo que significa y abarca una persona con discapacidad, es notorio que en lo que respecta el reconocimiento de estas un 80% afirma que sí las reconocen. Mientras que un 20% indican que no pueden

o les resulta difícil reconocer a una persona con discapacidad. Se aborda el tema por el hecho de que no son pocas las ocasiones en que se maltrata o discrimina a una persona por que se reconoce visualmente como discapacitado, sin estar completamente seguro de ello. Aún si puede reconocerse su situación no es motivo de indiferencia o menosprecio.

ÍTEMS Nº 5	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Posee dentro de su círculo de allegados a personas con discapacidad?	8	53,3	7	46,6

Gráfico Nº 5

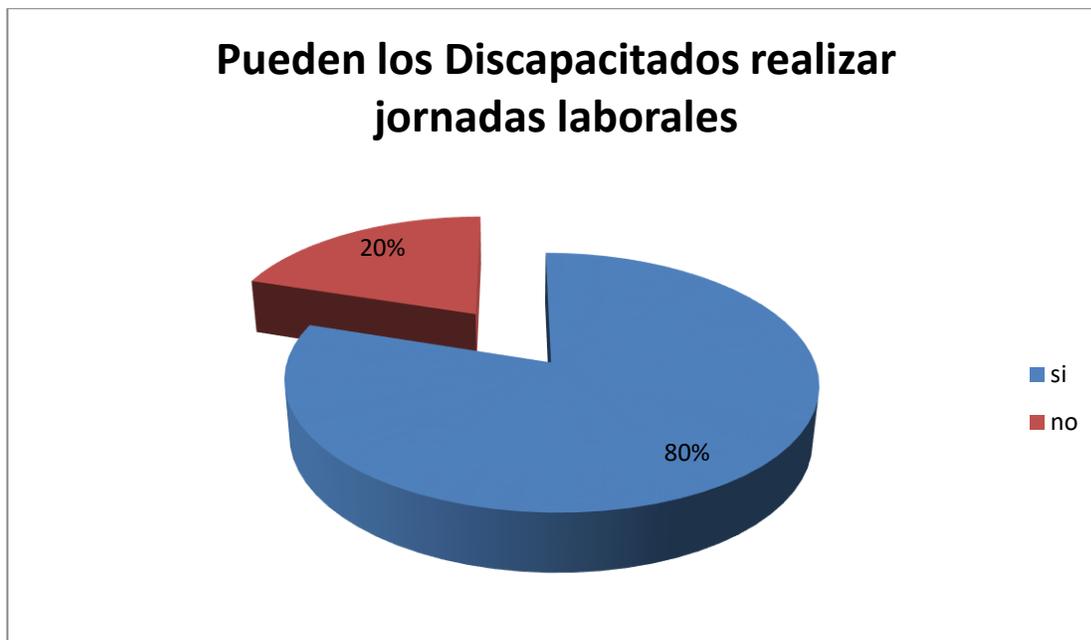


El primer indicativo si una persona u organismo acepta o rechaza y hasta discrimina a una persona con discapacidad es si los acepta o no dentro de su círculo de amistades, es cierto que no son muchos los casos en los que estas personas socializan, pero gracias a su integración mediante escuelas y talleres la posibilidad aumenta. En cuanto a esto un 53,3% afirma que si conoce o tiene como amigo a alguna persona con discapacidad. Mientras que un 46,6% señala

no poseer o no tener amistades o conocidos. Ahora bien esto contribuye al hecho de que deberían las empresas realizar jornadas de integración e involucrarse con diferentes institutos de apoyo a estas personas. Por lo que se hace necesario su estudio y análisis.

ÍTEMS Nº 6	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Considera que las personas con discapacidad pueden realizar algún tipo de actividad relacionada con las jornadas laborales?	12	80	3	20

Gráfico Nº 6

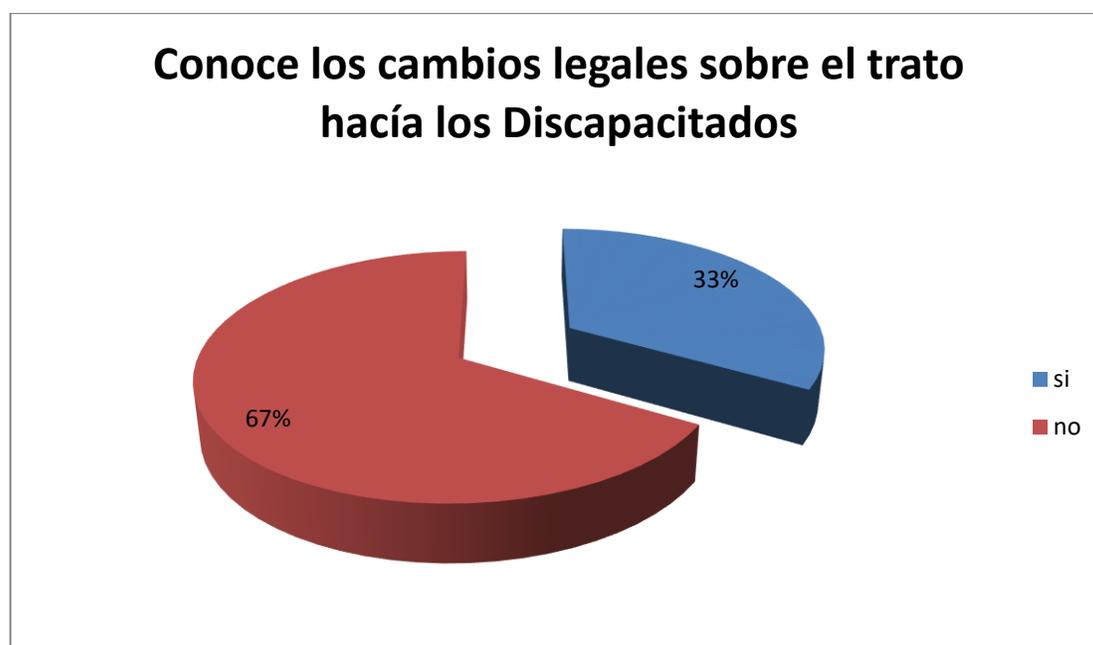


Es cierto que algunas de las discapacidades suelen limitar a las personas que las presentan, pero en la mayoría de las circunstancias estas personas pueden realizar algún tipo de actividad. Depende pues conocer sus capacidades y sus limitaciones y el que la misma empresa cuente con algún ambiente adecuada para que la persona pueda cumplir con algún tipo de trabajo, es por ello que un 80%, es decir, unas 12 personas encuestadas

afirman que si pueden realizar actividades laborales, mientras que un 20%, es decir, unas 3 personas dicen que no pueden realizar trabajos. Es necesario entonces, que se reconozca si esto es por desinterés o preocupación. Debe conocerse lo que esto implica y el efecto que puede tener, tanto en el individuo como en la sociedad.

ÍTEMS Nº 7	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Conoce los cambios legales establecidos por las leyes venezolanas en lo que tiene que ver con el trato a las personas con discapacidad?	5	33,3	10	66,6

Gráfico Nº 7



Es cierto que es importante la idea y los conocimientos que posea la sociedad en general en cuanto a las personas con discapacidad, sin embargo, es indispensable que el Estado se encargue de dirigir acciones legales que determinen el trato y acciones que pueden dar y esperar las personas con discapacidad, este tema ha sido abordado con mayor interés desde unos años

en adelante. Con respecto a estas leyes un 33,3% reconoce que si conoce los cambios establecidos en las leyes venezolanas en el tema de las personas discapacitadas, sin embargo un notable 66,6% reconoce no conocer sobre el tema. Esta situación bien puede afectar directamente en el trato y empleo de las personas con discapacidad. Es por ello que se hace necesaria la divulgación de este tipo de información.

ÍTEMS Nº 8	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Posee dentro de su empresa personas con discapacidad cumpliendo alguna labor?	8	53,3	7	46,6

Gráfico Nº 8

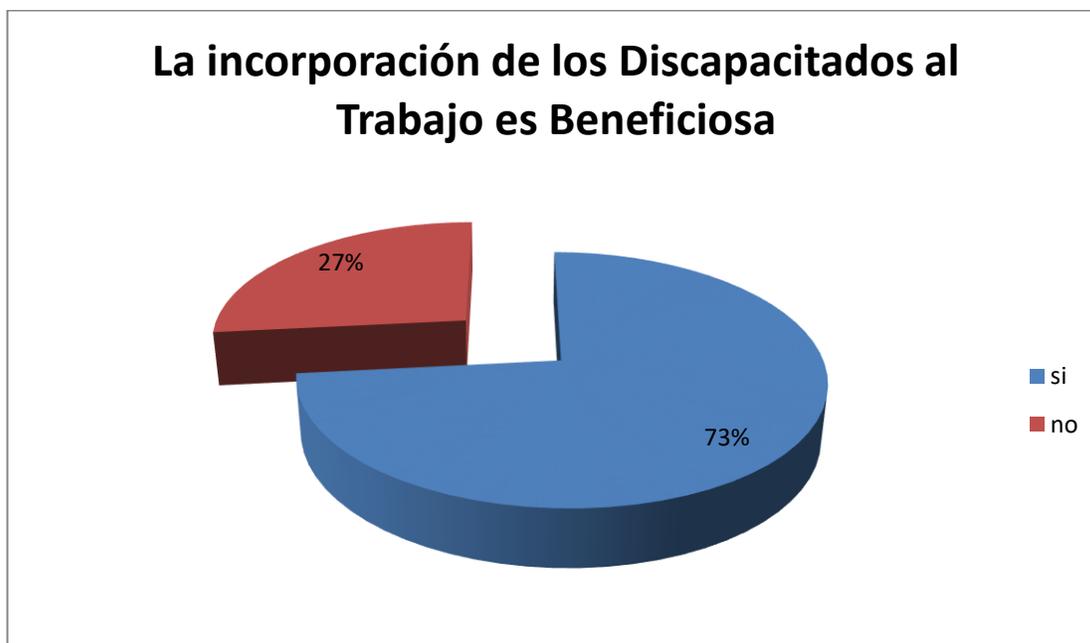


Parte de los cambios efectuados en las leyes venezolanas es la manera como las empresas deben ver y tratar a las personas con discapacidad, en el proceso de observación y encuesta se conoce que un 53,3% de las empresas bajo estudio afirman que si cuentan dentro de la nómina de empleados con personas con algún tipo de discapacidad, mientras que un 46,6% reconoce no

poseer como empleados personas con discapacidad, esto por diferentes razones , por desconocer las normativas legales, por considerar la limitante como de gran importancia y en otras circunstancias por no contar o no condicionar un ambiente adecuado y propicio para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse con confianza y puedan cumplir con algún tipo de responsabilidad.

ÍTEMS Nº 9	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Considera que la incorporación de las personas con discapacidad a la jornada laboral es beneficiosa?	11	73,3	4	26,6

Gráfico Nº 9

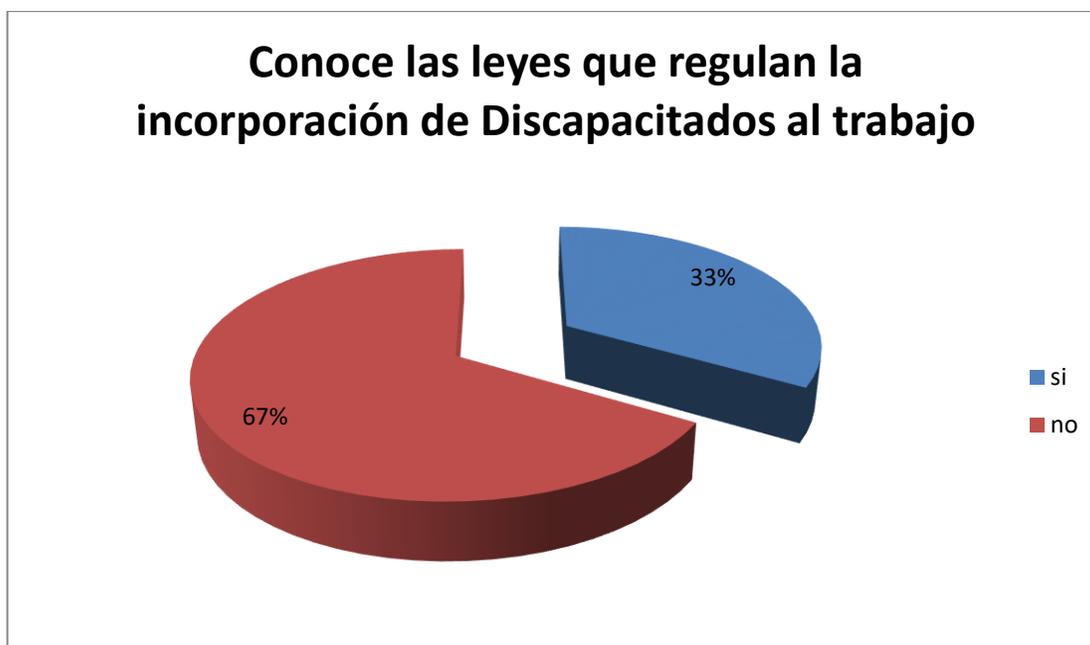


En el mismo orden de ideas, se ha procurado conocer si las personas consideran que una persona con discapacidad pueden o no cumplir con jornadas laborales, es necesario conocer si este tipo de actividades puede beneficiar a la persona, a la empresa y a la sociedad en general, en cuanto a esto un 73,3% afirman que sí es beneficiosa su incorporación al área de trabajo,

mientras que un 27% señalan que no necesariamente les beneficia, esto bien puede ser por su estado de salud, las condiciones de la empresa y lo que ofrece a las personas en estas circunstancias. En cuanto a esto es necesario investigar y conocer los alcances de las personas con discapacidad y los aspectos positivos que pueden causar un efecto favorable en estos.

ÍTEMS Nº 10	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Conoce cuáles son las leyes que regulan la incorporación de personas con discapacidad al sistema laboral?	5	33,3	10	66,6

Gráfico Nº 10



De la misma manera como es necesario que se conozcan y estén al tanto de los cambios legales que se han venido presentando en el Estado Venezolana sobre todo en lo que respecta al tema de las personas discapacitadas, es especialmente notorio el hecho de que en estas leyes se aborda el tema de la incorporación al sistema laboral de las personas con discapacidad, con

respecto a esto un 33,3% indica que si conoce como las leyes establecen esta incorporación pero un 66,6% reconoce que no conoce o no está al tanto de las exigencias de las leyes en el campo laboral y como en este debe incorporarse a las personas con discapacidad, todo lo necesario en cuanto al ambiente adecuado, el apoyo personal y profesional así como su capacitación.

ÍTEMS Nº 11	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Reconoce las sanciones que se aplican a las empresas que se niegan a la incorporación del personal con discapacidad como parte de la nómina de la empresa?	2	13,3	13	86,6

Gráfico Nº 11



Tomando en cuenta lo anterior, así como las leyes venezolanas establecen la incorporación de personas con discapacidad al sector laboral, también presenta las sanciones que pueden recibir las empresas que de alguna manera u otra se nieguen o no cumpla con tal obligación, en cuento a esto un 13,3%, es

decir 2 personas señalan que sí conocen las sanciones que se aplican a estas empresas, mientras que un 87% reconocen que no las conocen. Situación que bien pudiera afectar la responsabilidad y obligación de estas unidades de trabajo en el campo de reconocer el valor práctico de las leyes establecidas. Esto, a su vez, permite concienciar el hecho de promover la información y la capacitación tanto de las entidades de trabajo como de las mismas personas con discapacidad para que puedan cumplir con responsabilidades.

ÍTEMS Nº 12	SI		NO	
	Fr	%	Fr	%
¿Considera que una persona con discapacidad que cumpla con labores de trabajo lo dignifica?	14	93,3	1	6,6

Gráfico Nº 12



Siempre se habla de conocer el espíritu o la esencia de las leyes, es decir lo que en verdad está detrás del establecimiento de alguna normativa o ley, en conformidad a esto se puede afirmar que el verdadero propósito de los cambios de las leyes en el área de las personas con discapacidad es motivar la conciencia y el reconocimiento de que estas personas también merecen respeto

y consideración, es por ello que en lo relacionado al si el trabajo puede dignificar a las personas con discapacidad, un 93%, es decir, 14 personas afirman que sí, que de la misma manera que a cualquier ciudadano el ejercer o cumplir con algún tipo de responsabilidad laboral beneficia, solo un 7% señala que no. Tema de motivación para dirigir la orientación hacia este tema y como contribuir a mejorar la actitud de todos los ciudadanos.

CONCLUSIONES

De acuerdo con el análisis del tema relativo a la Inserción e Integración Laboral de las Personas con Discapacidad en Venezuela, desarrollado en el presente trabajo de investigación, basado en aportes de autores nacionales e internacionales, convenios suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela, así como en normas de carácter internas y encuestas efectuadas a personas y/o entidades de trabajo, que contribuyeran en los objetivos propuestos, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: En Venezuela, a partir del 05 de Enero del 2007, fue promulgada la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, que desarrolló los principios Constitucionales y Legales existentes relacionados con las personas con necesidades especiales, donde se empezó a garantizarles derechos y beneficios sociales, laborales, familiares, económicos, culturales, de salud, vivienda, alimentación, entre otros, que anteriormente disfrutaban en proporción muy diminuta y no les permitían asumir sus necesidades ni las de la familia a la que pertenecían.

SEGUNDA: Adicional a los planes, programas, políticas públicas diseñadas por el poder ejecutivo dentro del territorio nacional, tendientes a vincular a las personas con discapacidad en el ámbito social, laboral, cultural, económico, educativo, familiar entre otros, es necesario que estos ciudadanos, contribuyan con el dossier de su propia superación y capacitación; puesto que mientras que estas personas se interesen por prepararse en el ámbito académico, y logren adquirir con la práctica, experiencias en el área laboral, las posibilidades de incorporación resultarían ser más altas, por el dominio y desempeño en la ejecución del conocimiento; así como en los cambios de infraestructura, tecnológicos e implementaciones de señales o signos que contribuyan con el desenvolvimiento en el marco de la vida diaria.

TERCERA: A pesar del marco normativo existente, aún se pueden observar establecimientos en las que los patronos se abstienen de contratar a las personas con discapacidad, basados en que no saben dónde ubicarlos, no cuentan con la implementación e infraestructura que se requiere para generarles trabajo en la empresa a la cual pertenecen, no disponen de los recursos económicos suficientes para invertir en dichas adaptaciones que en su mayoría son muy costosas, no creen en las capacidades y habilidades que pudiesen desarrollar, entre otras, aunado a ello hay escasez de organismos especializados disponibles a controlar, vigilar, educar, capacitar y evaluar a todas las empresas constituidas legalmente en la República Bolivariana de Venezuela, en aras de incentivar la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad que al igual que todos los venezolanos son personas, sin importar que uno de sus sentidos están limitados, ya sean total o parcialmente, pueden dar mucho más y con mayor concentración y dedicación en cualquier tarea que se le asigne.

CUARTA: El Estado debe crear con mayor intensidad créditos que impulsen a las empresas a adaptar sus instalaciones en cuanto a infraestructura, tecnología e implementos que cooperen con el desarrollo de la actividad asignada a cada trabajador y de esta manera evitar que los empresarios sigan rechazando a estas personas con la excusa que no cuentan con los recursos económicos suficientes para invertir en sus establecimientos en aras de integrar al campo laboral a las personas con discapacidad.

QUINTA: Durante el desarrollo de la presente investigación, se pudo observar que son pocas las investigaciones realizadas sobre el tema en ámbito regional, en específico el Estado Táchira ha realizado pocos estudios donde se refleje la situación de personas con discapacidad en el campo de la inserción laboral.

SEXTA: La discapacidad ha sido un tema de interés a nivel mundial, por lo que a lo largo de la historia, fueron creados tratados, convenios, protocolos internacionales, que abarcan y cubran las necesidades de las personas con necesidades especiales.

SÉPTIMA: A pesar que las inspecciones en Venezuela son ejecutadas por las Unidades de Supervisión del Trabajo, la Seguridad Social e Industrial, adscritas a las Inspectoría del Trabajo pertenecientes al hoy denominado Ministerio de Protección del Proceso Social del Trabajo, distribuidas por todo el territorio nacional, no ha resultado efectivo la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad, en tanto que aún existen entidades de trabajo que no cuentan en su nomina de trabajadores con alguna persona con necesidades especiales.

OCTAVA: En la Ley de Servicios Sociales, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y una vez aprobada la Ley para Personas con Discapacidad, las construcciones deben empezar a adaptarse según las Normas COVENIN, que implica una serie de adecuaciones arquitectónicas o de infraestructuras que permitirán a todas las personas con discapacidad desplazarse libremente y lograr así una mayor autonomía personal, donde los órganos y entes nacionales, estatales y municipales; así como las empresas públicas, privadas o mixtas que planifiquen, diseñen, proyecten, construyan, remodelen y adecúen edificaciones y medios urbanos y rurales en los ámbitos nacional, estatal y municipal deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN); así como las reglamentaciones técnicas sobre la materia provenientes de los organismos respectivos relativas a la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad y adultos mayores.

NOVENA: Con la promulgación de la LOTTT se le reconoce a las personas con discapacidad entre otras cosas las potencialidades que pueden desarrollar, siendo necesario para ello la capacitación o preparación de la profesión, arte u oficio, mediante la implementación de mecanismos tecnológicos, infraestructurales, de superación familiar, que contribuyan en la superación y desarrollo de las habilidades y destrezas que una persona con discapacidad pueda adquirir, hasta el punto de realizar cualquier actividad laboral, deportiva, cultural, política, de la misma forma o con una calidad superior a la de una persona que no posea ninguna discapacidad, pues de esta manera, se estaría permitiendo el ingreso al ámbito laboral, sin discriminación y sin poner en duda las actividades que una persona con necesidades especiales pueda o no realizar, al contrario, resulta necesario confiar y creer en las capacidades puesto que son seres humanos y también requieren de la parte monetaria para satisfacer las exigencias de la vida diaria.

DÉCIMA: Por más que se cuente con la promulgación de una ley que está vigente para la época, aún no ha sido eficaz en la medida que a pesar que estén los comités y organismos dedicados únicamente a todo lo relativo con esta materia, en muchos casos se puede ver que las personas que integran estas instituciones, no tienen un sentido de pertenencia mayor que incentiven, apoyen, controlen y ejecuten a cabalidad el marco jurídico aplicable, por tanto se requieren de un personal que posea sentido de pertenencia, detente alguna discapacidad, no esté alejado de la realidad y conozca de cada una de las discapacidades para que pueda aportar y velar por el buen funcionamiento y aplicación de la normativa legal; además, el sistema de sanciones de la Ley especial, si bien se establece, no se cumple, en la medida que el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), suele ser un órgano que emite decisiones de recomendaciones, más no tiene la facultad de ejecutar las sanciones aplicables, puesto que eso le corresponde al Ministerio Público, a

los Tribunales y organismos especializados en la materia, dependiendo de la naturaleza jurídica afectada.

DÉCIMA PRIMERA: En Venezuela, los problemas de la economía laboral no han sido ampliamente abordados; se le ha dado mayor relevancia a la política monetaria y fiscal, partiendo de la premisa de que, a través de la estabilización microeconomía y el crecimiento económico sostenido, se mejoraría la situación laboral del venezolano y se reduciría considerablemente el desempleo. Pero los elevados niveles de desempleo como un fenómeno relativamente nuevo, ha llamado la atención de la sociedad venezolana, pues pese a que un número apreciable de economías latinoamericanas incluyendo Venezuela han registrado incrementos en la tasa de producción, el nivel de vida de sus habitantes no ha mejorado.

DÉCIMA SEGUNDA: Sobre el tema de la incorporación laboral de personas con discapacidad, se ha ido progresivamente abriendo camino mediante las diversas estructuras de apoyo que se han creado. Parte de esta incorporación se visualiza con apoyo, en este sentido el Empleo con Apoyo es una de las modalidades que se están implantando con mayor aceptación. Se trata de un modelo de integración laboral en la empresa ordinaria que nace en Estados Unidos en los años 80 y progresivamente se ha ido extendiendo por los diversos países del mundo.

DÉCIMA TERCERA: De acuerdo con los resultados obtenidos mediante las encuestas, no es nuevo el hecho de que dentro de la sociedad existan personas con algún tipo de discapacidad, ahora bien, en la medida que ha transcurrido el tiempo la forma de verla y abordarla a cambiado, esto por el hecho de que en la actualidad la familia solía aislar a la persona que presentara cualquier tipo de dificultad o discapacidad sea esta mental o física, sin embargo, hoy se motiva la incorporación de este al entorno social, en el ámbito laboral, familiar, educativo,

en tanto que mediante el desarrollo de este trabajo de investigación, se fue ilustrando al colectivo la importancia y el deber de contratar a una persona con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALFONSO, I., *Técnicas de investigación bibliográfica*, Caracas, Contexto, 1999.

ALFONZO G., R., *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo*, 15ª. ed. revisada, Melvin C.A., Caracas, 2011.

ARIAS, G., *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*, 5ta Edición. Caracas, Editorial EPISTEME C.A., 2006.

AVESID, *Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad*, 2013. Disponible en <http://www.finanzasdigital.com/2013/03/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

BARRERA, P., y FRITZ, M., *Integración laboral de personas con discapacidad física pertenecientes a agrupaciones de la red provincial de y para la discapacidad de concepción que se encontraban trabajando durante el año 2008, 2009.* Disponible en http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0cpMZI91y8IJ:www.fn.d.cl/TESIS_Int...doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ve

BALESTRINI, M., *Cómo se elabora el proyecto de investigación*, 6ta Ed., Caracas: BL Consultores Asociados, 2002.

COLECCIÓN CERMIES (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad), *Personas Con Discapacidad Y Acceso a Servicios Educativos en Latinoamérica*, Primera Edición Colección N° 39, 2009. Disponible en <http://www.cermi.es/es->

ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/57/cermies391vol.pdf

CONAPDIS, Disponible en <http://www.conapdis.gob.ve/index.php/quienes-somos>

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5453 (Extraordinario), Marzo 24 de 2000.

DÍAZ, B., A., *La Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidades en la Provincia se A Coruña desde una Perspectiva de Género*, 2009. Disponible en https://minerva.usc.es/bitstream/10347/2557/1/9788498872194_content.pdf

DURÁN, K. y VILLA, G., *Evaluación del Desempeño Laboral de las Personas con Discapacidad de la Empresa Hipermercado Garzón, Sucursal Barinas, Municipio Barinas, año 2010*, 2010. Disponible en http://opac.unellez.edu.ve/pmb3_pii/opac_css/doc_num.php?explnum_id=251

EGEA, G., y SARABIA, S., *Visión Y Modelos Conceptuales de la Discapacidad*, 2005. Disponible en http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_modelos.pdf

FLÓREZ, B., *Protección Social Para Las Personas Con Discapacidad: Un Abordaje Del Régimen Jurídico Venezolano*, 2010. Disponible en <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/467/1142>

GEVA, L., *De La Discapacidad A La Participación Social: Un Compromiso Como Ciudadanos*, 2011. Disponible en <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/A+R/209.pdf>

GOLDSTEIN, G., *Diccionario Jurídico Consultor Magno*. Edición 2008, Circuito Latino Austral S.A., Argentina, 2008.

GONZÁLEZ, F., *Breve Estudio Sobre La Discapacidad En Las Relaciones Laborales Con Niños Y Adolescentes*, 2008. Disponible en <http://mervyster.blogspot.com/2008/01/breve-estudio-sobre-la-discapacidad-en.html>

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P., *Metodología de la Investigación*, 3ª. ed., .México: McGraw Hill, Interamericana, 2008.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5152 (Extraordinario), Junio 19 de 1997.

LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.598 del 5 de enero del año 2007.

MARTÍNEZ, J., *La Investigación Cualitativa Etnográfica en la Educación*, Manual Teórico Práctico, Editorial Trillas, México, 1998-2000.

MERCADO, G. y GARCÍA, L., *La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales CEU*, Talavera de la Reina, Universidad de Castilla la Mancha. 2010.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, España, *Integración Laboral de las Personas con Discapacidad*, 2012. Disponible en

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Discapacidad.Nov2012.pdf

MORA, V., *El Mercado Laboral en Venezuela*, 2014. Disponible en <http://www.entorno-empresarial.com/articulo/8243/el-mercado-laboral-en-venezuela>

NÚÑEZ, S. y PABÓN, G., *Programas de inserción laboral y niveles de satisfacción (casos de personas con discapacidad intelectual leve*, 2009. Disponible en <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7069.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1950. Disponible en <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

PÁEZ, M., *Mecanismos implementados por el Estado Venezolano para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad*, 2008. Disponible en http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArchivo=2494

PALLISERA, M., FULLANA, J. y VILLA, M., *La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción*, 2005. Disponible en http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_modelos.pdf

PEREDA, C., PRADA, M., y ACTIS, W., *La inserción laboral de las personas con discapacidades Claves para entender las discapacidades*, 2003. Disponible en http://www.fundaciolacaixa.com/StaticFiles/StaticFiles/4d3d0e903e8cf010VgnVCM200000128cf10aRCRD/es/es14_esp.pdf

PÉREZ, P., *Protección jurídico-laboral de los grupos vulnerables en Venezuela*, Revista Tachirensis de Derecho, Universidad Católica del Táchira, N° 20, enero diciembre 2009.

QUINN, G. y DEGENER, T., *Derechos Humanos y discapacidad. Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad*, 2002. Disponible en <http://www2.ohchr.org/spanish/about/publications/docs/disability.pdf>

RAMÍREZ, L., *Situación de las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad en Venezuela*, 2013. Disponible en <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/2706/3750>

RAPETTI, A., *Poner en práctica leyes que no se cumplen*, 2010. Disponible en http://weblog.maimonides.edu/gerontologia2007/2010/09/poner_en_practica_leyes_que_no.html

RITORÉ, A., *2011 año récord en contrataciones de personas con discapacidad*, 2012. Disponible en <http://blogs.lainformacion.com/laregladewilliam/tag/personas-con-discapacidad/>

RODRÍGUEZ, A., *La Discapacidad Como Fenómeno Social: Un Acercamiento Desde La Sociología*, 2012. Disponible en <http://www.eumed.net/rev/cccss/20/ar1.html>

RUIZ, M., *Técnicas e instrumentos de investigación*, 2012. Disponible en http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html

SABINO, P., *El Proyecto de Investigación*, 3ª. Ed., Editorial Episteme Orial, Caracas, 1996.

SOTO, M., *Paradigma Pospositivista*, 2011. Disponible en <http://es.scribd.com/doc/57114898/PARADIGMA-POSPOSITIVISTA>

TAMAYO, M. *Metodología de la Investigación*, 2ª Ed., Bogotá, Editorial Noriega, Colombia, 2001.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA, *Técnicas de documentación e investigación I*, Caracas, 1992.

VERDUGO, A., *¿Qué Significa La Discapacidad Hoy? Cambios Conceptuales*, 2001. Disponible en <http://www.um.es/discatif/TEORIA/Verdugo-ModelosSoc.pdf>

VIZCAYA, L., *Venezuela: Inserción laboral de personas con discapacidad rompe las barreras aptitudinales*, 2011. Disponible en <http://www.pasoapaso.com.ve/index.php/temas/etapas-evolutivas/item/3331-Venezuela-%20Inserci%C3%B3n%20laboral%20de%20personas%20con%20discapacidad%20rompe%20las%20barreras%20aptitudinales%20%28M>