

**Universidad de los Andes
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia
EDTYSS-GILOG**

**SISTEMA LABORAL VENEZOLANO APLICADO EN LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DEL MUNICIPIO LIBERTADOR DEL ESTADO
BOLIVARIANO DE MÉRIDA**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Título de Especialista en Derecho
del Trabajo y la Seguridad Social

www.bdigital.ula.ve

AUTOR:
Abg. Yelitza Mirelles G.
TUTOR:
Dra. Laura Obando U.

Mérida, Junio 2022

**Universidad de los Andes
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia
EDTYSS-GILOG**

**SISTEMA LABORAL VENEZOLANO APLICADO EN LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DEL MUNICIPIO LIBERTADOR DEL ESTADO
BOLIVARIANO DE MÉRIDA**

AUTOR:
Abg. Yelitza Mirelles G.
TUTOR:
Dra. Laura Obando U.

Mérida, Junio 2022

INDICE

Resumen.....	v
Aprobación del tutor.....	vi
Introducción.....	1
CAPÍTULOS	
I. EL PROBLEMA	
Planteamiento Del Problema.....	1
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos.....	3
Justificación.....	4
Limitaciones.....	5
II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	6
Bases Teóricas.....	10
Discapacidad.....	10
Deficiencia, discapacidad o minusvalía.....	11
Persona con discapacidad.....	13
Clasificación de la discapacidad.....	15
Calificación y certificación de la discapacidad.....	16
Evolución histórica de los derechos laborales de las personas con discapacidad.....	17
Modelo de la discapacidad en Venezuela para la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.....	23
Políticas públicas.....	25
Inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.....	27
El empleo con Apoyo.....	28
Empleo protegido.....	32
Visión general de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.....	33
Políticas del proceso de inserción laboral.....	36
Sistema de seguridad social y protección de las personas con discapacidad.....	40
Rehabilitación.....	42

Bases Legales.....	42
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).....	42
Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012).....	44
Ley de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas (2005).....	47
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) 2005.....	51
Ley Para Personas con Discapacidad (2007).....	52
Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).....	53
Leyes y Ordenanzas Relacionadas con la Protección de las Personas con Discapacidad en Venezuela.....	55
Unidad de Análisis.....	55
III. MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de investigación.....	57
Diseño de la investigación.....	58
Fuentes de la información.....	58
Técnicas de recolección de la información.....	59
Plan de análisis de datos.....	60
IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
Resultados de la investigación.....	62
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones y recomendaciones.....	75
Referencias Bibliográficas.....	80

Universidad de los Andes
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia
EDTYSS-GILOG

Sistema Laboral Venezolano aplicado en las Personas con Discapacidad del Municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida.

Autor: Abg. Yelitza Mirelles Gómez

Tutor: Dra. Laura Obando Uzcátegui

Fecha: Junio, 2022

Resumen

El objetivo principal de la investigación, es analizar el Sistema Laboral Venezolano aplicado en las Personas con Discapacidad del Municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida. En tal sentido, se realizó una identificación de los instrumentos jurídicos vigentes, mediante una investigación hermenéutica documental. Posteriormente, se analizó la información obtenida. La investigación se suscribe en una metodología tipo documental bajo el enfoque investigativo del derecho y seguridad social. Asimismo, siendo una investigación documental se obtuvo como resultado una evidente desactualización y desconocimiento de la normativa jurídica nacional, estatal y municipal así como la ausencia de sanciones efectivas a causa del incumplimiento de lo dispuesto en dicha norma. Se concluye que el instrumental jurídico vigente carece de normas efectivas para garantizar la inserción laboral, al igual que mecanismos y políticas para el control y seguimiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad,

Palabras claves: Inserción laboral, CEAPDIS, CONAPDIS, ley para personas con discapacidad.

CAPITULO I

Planteamiento del problema

Desde la creación del hombre este ha necesitado realizar actividades u oficios y de esta manera recibir una retribución denominada: Pago y así poder satisfacer sus necesidades básicas, a partir de aquí, el ámbito laboral ha ido evolucionando desde las épocas más primitivas, partiendo desde la Revolución industrial (segunda mitad del siglo XVIII) hasta nuestros tiempos, de igual forma, el legislador ha tenido que ir adaptando el sistema jurídico venezolano a fin de que todos los sectores logren incursionar en este ambiente. Partiendo de lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 3, consagra que “La educación y el trabajo son procesos fundamentales para alcanzar los fines del estado”, igualmente la Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en su dispositivo número 1, establece que su objeto es: Proteger al trabajo como hecho social. Esto significa que todos los ciudadanos que integran la sociedad venezolana tienen el pleno derecho de obtener un trabajo digno que les permitiría desarrollarse como seres humanos a fin de satisfacer sus necesidades, pudiendo elegir el que sea de su preferencia, de acuerdo a sus actitudes, tomando en consideración que el empleo es hoy una de las principales vías para lograr el pleno ejercicio de los derechos de los ciudadanos.

En este orden de ideas, ¿Qué sucede con las personas con Discapacidad? Según la Red Internacional sobre Discapacidad, en su Informe Regional de las Américas 2004: No existe una sola definición de discapacidad. No obstante, todas ellas tienen en común la característica de concentrarse en las deficiencias. En Venezuela la Ley Para Las Personas Con Discapacidad, en el Artículo 6 las define así: “...Son todas aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente...” Aunque existe la normativa vigente que rige esta área, aun se tiene poco conocimiento al respecto, desde algo tan sencillo como el término utilizado al referirse a estas personas, así como la poca información sobre la institución que ampara y protege a este sector, y la amplia capacidad que tienen estos ciudadanos para desenvolverse en una determinada área sin vulnerar su condición.

Es decir, que hoy día son muchas las limitaciones que tienen las personas con discapacidad al momento de querer incursionar en el campo laboral, la falta de capacitación profesional, planes de formación, el difícil acceso a los medios de transporte son solo algunos de ellos. De lo anteriormente expuesto, surge la importancia que representa el trabajo de investigación aquí propuesto, al ser evidente que en diferentes sectores del Municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida, así como del territorio venezolano habita una importante cantidad de personas con discapacidad que desconocen la aplicación del régimen laboral que les ampara, empresas que no cumplen con lo indicado en la ley respecto a la inclusión de estas personas en el ambiente laboral, y empleadores que cumplen porque se ven coaccionados por las sanciones que les imponen, y no por el valor que debe dársele como ciudadanos.

Actualmente a las personas con discapacidad se les ha revestido un carácter más humano, de allí que para el 5 de Enero de 2007, según Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.598 entra en vigencia la Ley Nacional para las personas con discapacidad, que en su artículo N° 1 establece:

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

Sin embargo, es oportuno señalar que el estado Mérida siempre ha ido a la vanguardia en esta área, pues ya para el 21 de Octubre de 2004 entra en vigencia según Gaceta Oficial N° 659, La Ley De Asistencia E Integración De Personas Con Discapacidad Del Estado Mérida, siendo su última reforma del 28 de Julio de 2009. Gaceta Oficial 1.872. Y actualmente el ejecutivo regional con el apoyo de representantes del Consejo Estatal De Personas Con Discapacidad ha elevado aportes importantes para impulsar la reforma de la ley nacional vigente así como la creación del reglamento de la misma.

Al hacer un análisis del sistema laboral venezolano en materia de discapacidad, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el alcance del sistema jurídico venezolano en materia de discapacidad?

¿Cuál es la importancia de la inclusión en el campo laboral de las personas con discapacidad en cuanto a la consecución de los fines del Estado?

¿Los instrumentos legales vigentes se adaptan a la necesidad jurídica de la población objeto del presente estudio?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar el Sistema Laboral Venezolano aplicado en las Personas con Discapacidad del Municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida.

Objetivos específicos

- Describir el alcance del sistema Jurídico Venezolano aplicado en las Personas con Discapacidad que habitan el Municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida.
- Establecer la importancia que tiene la inserción laboral de las personas con discapacidad en la consecución de los fines del Estado.
- Evaluar el instrumental jurídico aplicado a las personas con discapacidad en el municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida.

Justificación

El acceso al Sistema Laboral es un derecho fundamental, consagrado en nuestra Carta Magna, Tratados Internacionales y Leyes Especiales que rigen la materia, por tanto, se debe incluir a las personas con discapacidad, no solo por el hecho de que está contemplado en una norma sino que además es una oportunidad perfecta para hacerle sentir que son parte fundamental de la sociedad y de acuerdo a sus posibilidades físicas o intelectuales son corresponsables en el desarrollo productivo del país. La Ley nacional para las Personas con Discapacidad establece, en su artículo 64, que el Estado podrá disponer de recursos para servicios de atención integral de las personas con discapacidad. Los Municipios, por su parte, desarrollarán servicios de integración familiar de la persona con discapacidad al desarrollo comunitario. Las gobernaciones y alcaldías deben poner en conocimiento del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad las estrategias, planes, programas, proyectos y acciones, para la ejecución de los presupuestos destinados a la atención integral de las personas con discapacidad en el ámbito de su competencia.

La Ley para las personas con Discapacidad atribuye al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) la creación de Unidades Municipales para ellas, para lo cual podrá celebrar convenios con los municipios. El Consejo podrá determinar, según la población y las condiciones geográficas de acceso, la creación de una unidad municipal para las personas con discapacidad que atienda a uno o varios municipios. Es así como en el estado Mérida se crea el Consejo Estatal para la Atención de Personas con Discapacidad (CEAPDIS Mérida), según lo contenido en el título III, de la Ley Estatal y en concordancia con el dispositivo 65 de la Ley Nacional.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se deduce que el presente estudio se realizará con la finalidad práctica de analizar el sistema jurídico nacional y estatal vigente, partiendo de la Constitución de la República, Ley Nacional para Personas con Discapacidad, Ley de Asistencia e Integración de las personas con Discapacidad del Estado Mérida y Ordenanzas Municipales del Municipio Libertador del estado Mérida para aportar datos empíricos dirigidos a explicar y predecir el buen funcionamiento del Consejo Estatal para la Atención de Personas con Discapacidad (CEAPDIS) en cuanto a la inserción laboral de esta población en el Municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida, que desde

la perspectiva teórica servirá de base informativa para una planificación exitosa como parte del modelo socio-productivo.

También desde el punto de vista metodológico se busca descubrir elementos importantes que representen aportes relevantes al trabajo que realiza el estado venezolano en el impulso de la reforma de la Ley Nacional para Personas con Discapacidad, así como la creación e implementación de su reglamento, destacando a Mérida como uno de los estados pioneros en materia de personas con discapacidad.

De igual forma, esta investigación de tipo documental, busca crear conciencia social en cuanto al reconocimiento que se les debe dar a las personas con discapacidad, y del impacto positivo que representa para la colectividad el hecho de que los sectores públicos y privados cumplan con el 5% que indica la ley para ser incluidos como trabajadores.

Limitaciones

La presente investigación se desarrolla en un área que en cierta manera es novedosa, se observa que es apenas en la Constitución de 1999 que se empieza a considerar como un sector importante de la sociedad a las personas con Discapacidad, y se busca insertarlos activamente en el desarrollo del país, pues en la Constitución de 1961 no se tomaban en cuenta. Aunque existe la ley nacional y la ley estatal que regula este sector, no existe un reglamento que instruya el aspecto procesal. También se cuenta con un Consejo Estatal de Personas Con Discapacidad pero no se le ha dado la importancia que el mismo representa a pesar de ser la organización creada por el estado para servir de enlace con su pueblo. De igual forma esta investigación se encuentra limitada a la población del Municipio Libertador del estado Mérida, quedando abierta la posibilidad de elevar posteriormente una investigación sobre los demás sectores.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Los antecedentes de investigación se refieren a los estudios previos desarrollados en relación al problema planteado, es decir investigaciones realizadas anteriormente y que guardan relación con el objeto de estudio. En este sentido, se plantean los siguientes antecedentes al presente trabajo de investigación:

Antecedentes de la Investigación

De acuerdo a Ramírez (2013) en su trabajo presentado ante la Universidad Nacional de Asunción en San Lorenzo - Paraguay, para optar al título de Magister en Administración, titulado “Estrategias e indicadores utilizados por empresas privadas inclusivas de Asunción, en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD). Año 2013”, el propósito esencial de esta investigación está orientado a descubrir, aquellas estrategias e indicadores de medición, que permiten gestionar los procesos de inclusión de personas con discapacidad (PDC) en empresas privadas de Asunción, Año 2013. Estas estrategias, consideradas no sólo como una herramienta de formalización del proceso de inclusión de Personas con Discapacidad (PcD); sino como un hilo conductor, vinculador que alinea las expectativas de los actores de la inclusión laboral, con todos los stakeholders de la empresa privada inclusiva. Este estudio pretende, que las empresas privadas de Asunción impulsen e incluyan el tema de la inclusión, en sus agendas estratégicas. De esta manera, propicien el aumento de los casos de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD). Se identificaron procesos formales y no formales para tal efecto. También, posibles oportunidades, que podrían facilitar la efectividad de los procesos y de la experiencia de los actores de los mismos. Esta investigación abarca dos dimensiones del proceso de la inclusión. En especial, del entorno donde se ubica: la “Empresa Inclusiva” y la “Persona con Discapacidad”. Para tal efecto, se diseñaron dos encuestas, con enfoques y preguntas diferentes; a fin de identificar las percepciones y sensaciones, que cada parte tiene del proceso. En este sentido, el nivel de investigación aplicado en este estudio es el descriptivo, de corte transversal. Uno de los principales hallazgos de esta investigación es que el 100% de las empresas encuestadas perciben que,

teniendo un plan o estrategia para el proceso de selección e inclusión laboral, mejorarían los resultados del desempeño y propiciaría el desarrollo de las Personas con Discapacidad (PcD). Sin embargo, el 55% de las empresas encuestadas, no cuentan con una política de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD). Por otro lado, el 20% de las mismas, perciben que una de las limitantes para impulsar inclusiones de Personas con Discapacidad es la ausencia de Políticas Empresariales adecuadas, que propicien la inclusión. El aporte principal de este estudio es la presentación de un modelo o marco a seguir. Este diseño contempla espacios, ítems y perspectivas, ubicados en un Ecosistema Inclusivo y alineados a la Estrategia Corporativa. Emplea herramientas como el Balanced Scorecard y los Perfiles por Competencias, consideradas clave por el autor, para la formalización y sistematización de la experiencia inclusiva. Esto busca elevar el resultado de los indicadores, aumentar los casos de inclusión y profesionalizar la experiencia inclusiva en las empresas privadas de Asunción. La investigación que se realizó en empresas privadas inclusivas en la Asunción, demuestra que se requiere de un plan o estrategia para reclutar y seleccionar personal con discapacidad para ocupar un puesto dentro de las instituciones, basándose en un perfil de competencias e incrementando el número de personas que se ven beneficiadas en los espacios laborales de las empresas, guardando gran relación con el tema de investigación de la inclusión de personas con discapacidad y tener una guía de apoyo institucional para tomar las decisiones adecuadas. Este antecedente es de índole internacional pero su objeto de estudio se vincula en un ámbito nacional, presentado por Flores, (2013) quien presentó ante la Universidad Nacional de Lanús en Buenos Aires - Argentina, su trabajo de grado para optar al título de Magister en políticas públicas y gobierno, titulado “Políticas públicas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: caso Municipio Libertador del Estado Mérida – Venezuela” El objetivo principal de la investigación, fue Analizar las inserciones laborales de las personas adultas con discapacidad auditiva, en el Municipio Libertador del Estado Mérida- Venezuela durante los años 2011 y 2012, en el marco del cumplimiento de las políticas públicas. En tal sentido, en la presente investigación se trabajó con una población finita y quedó delimitada con claridad y precisión, en el problema de investigación y con los objetivos formulados, integrados por: 206 personas con discapacidad auditiva. De esas 206 personas (90 Mujeres y 116 hombres) 15 de ellas lograron ser incorporadas al campo laboral en los años 2011 y 2012.

Para el desarrollo de la investigación, se trazó un plan de trabajo el cual tuvo su base en las etapas de la investigación cualitativa enunciada por Rodríguez, Gil y García en 1999 donde se estructuran cuatro fases de la investigación: Fase preparatoria; Fase Trabajo de campo; Fase analítica y Fase de Interpretación. En el caso de la investigación planteada, los instrumentos utilizados para la recolección de datos son: la entrevista en profundidad, el cuestionario de preguntas abiertas y cerradas y la lista de cotejo. Posteriormente, se determinó, la confiabilidad del instrumento a través del estadístico Alfa de Cronbach. El mismo ayuda a establecer los coeficientes de confiabilidad de los instrumentos al valorar el comportamiento individual de los elementos que componen la escala. En los resultados obtenidos, se logró determinar que a pesar de la incorporación de las personas adultas con discapacidad auditiva a las empresas cumpliendo con lo planteado en los instrumentos legales, no existe una integración completa entre las empresas privadas y algunas instituciones encargadas de las personas con discapacidad, y en consecuencia, existen menos incorporaciones al campo laboral en el Municipio Libertador del Estado Mérida-Venezuela. El trabajo de aplicación presentado, evidencia las políticas que se deben aplicar en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad para ofrecer oportunidades de trabajo a todas las personas sin ninguna restricción; se deben reflejar las estrategias a desarrollar para que en conjunto con las instituciones puedan ser muestras pilotos en la innovación del personal a reclutar e incluirlos así tengan una discapacidad, teniendo relación con el tema de investigación, que se realiza en el mismo espacio geográfico e involucra a las instituciones de la administración pública.

Seguidamente, Molina (2017) presentó su Trabajo Especial de grado titulado: “Estrategias para la selección de personal basado en las competencias en la dirección estatal de Poder Popular de Recursos humanos de Estado Bolivariano de Mérida” presentado en la UNEFA – Núcleo Mérida, para obtener el título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos; desarrollándose bajo una metodología de investigación proyectiva, que consiste en la elaboración de un modelo para la solución de un problema, trabajando con una población de 82 funcionarios y seleccionando una muestra de 24, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario, los resultados obtenidos demuestran que la institución no cuenta con un sistema de recursos

humanos entre estos el de reclutamiento y selección, se recomienda considerar la propuesta que tienen como finalidad contribuir con la mejora del desempeño organizacional.

Por último, Moreno (2017) presentó su Trabajo Especial de Grado titulado “Políticas de Reclutamiento y Selección de Personal con Discapacidad en la Empresa Garzón C. A.- Sucursal Mérida” presentado en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada – Núcleo Mérida, para obtener el título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos. Este estudio tiene como objetivo analizar las políticas de reclutamiento y selección de personal con discapacidad para el caso de Empresas Garzón C. A., sucursal Mérida. Para ello, se realiza una identificación de sus criterios en el marco de la gestión de recursos humanos, mediante la técnica de la 21 encuesta al personal que labora en el Departamento Administrativo de la empresa, empleando un instrumento denominado Cuestionario, al cual se le estudió su validez mediante el juicio de expertos, cumpliendo con los parámetros de contenido. Su confiabilidad resultó adecuada bajo el criterio Test-Retest. Posteriormente, se analizaron los datos obtenidos. La investigación se suscribe en una metodología tipo descriptiva bajo enfoque cuantitativo, con una población referencial de quince (15) empleados administrativos.

Asimismo, el estudio tiene un diseño transeccional basado en fuentes mixtas. Se obtuvo como resultado una evidencia de debilidades importantes en el reclutamiento y selección de personal con discapacidad, puestas de manifiesto en ciertos criterios identificados. Se concluye que la empresa está escasamente actualizada en la temática de la gestión del recurso humano con discapacidad, recomendándose un entrenamiento al personal al respecto. El antecedente posee estrecha relación desde el ámbito nacional con la investigación objeto de estudio, al plantearse unas políticas de reclutamiento y selección de personal con discapacidad en la Empresa Garzón de Mérida, en la cual se exponen los criterios utilizados actualmente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, mejorar a través de políticas que gerencia los procesos administrativos del Talento Humano.

De acuerdo al estudio de Alcover y Pérez (2015), en su trabajo de investigación titulado “Trabajadores con discapacidad: Problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional”, tuvieron como objetivo revisar los principales factores psicosociales relacionados con el acceso, la integración y el desempeño de las personas con discapacidad

en las organizaciones y sus implicaciones para el bienestar, la salud ocupacional y la calidad de vida laboral de este colectivo. Constituyó un estudio documental en el cual a partir del modelo teórico propuesto por Stone y Colella, los autores analizaron los resultados de las principales investigaciones sobre los factores macro-organizacionales e interpersonales y su relación con los riesgos psicosociales y su prevención. Finalmente, empleando la técnica del análisis de contenido, ofrecen una serie de conclusiones y recomendaciones de intervención e investigación futura dirigidas a la mejora de la salud ocupacional de los trabajadores con discapacidad. El estudio reseñado fue un trabajo de ascenso presentado a la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

Esta investigación se enlaza con la presente, en la medida en que ambas persiguen la búsqueda de una comprensión del sistema jurídico de reclutamiento y selección de personal con diversidad funcional, a fines de mejorar la inclusión social necesaria para: Una gerencia humanista y por otro lado, formalizada mediante normativas legales.

Bases teóricas

Discapacidad

Para la Organización mundial de la salud (2006) una discapacidad es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen de lo que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza como insuficientes o excesos en el desempeño y comportamiento de una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.

Seguidamente la Organización mundial de la Salud (2011), indica que la discapacidad forma parte de la condición humana; esta puede ser asumida como un fenómeno complejo, sistémico, variante y de múltiples implicaciones de acuerdo al contexto. De acuerdo con este concepto la discapacidad incluye aspectos fisiológicos y/o anatómicos, de origen genético, hereditario u orgánico que permiten referirse a dicha inhabilidad de modo estructural corporal, circunscrita a las partes anatómicas del cuerpo tales como los órganos, extremidades y sus componentes.

De acuerdo a la ley para personas con discapacidad (2007) se establece:

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

Definición que coincide plenamente con la contemplada en la Ley de asistencia e integración de personas con discapacidad del estado Mérida (2009) en su artículo 2 de la definición de discapacidad.

Deficiencia, discapacidad o minusvalía

En un primer plano la enfermedad, manifiesta la patología a través de síntomas y signos, seguidamente cuando se exterioriza el estado patológico da lugar a la deficiencia, es decir la persona toma conciencia de que su estado de salud presenta anormalidades en la estructura corporal o en el funcionamiento de algún órgano, cuando esta experiencia se define se habla de “discapacidad”.

En la discapacidad la persona se encuentra obligada a renunciar o modificar actividades habituales, pues aquí se reflejan las consecuencias de las deficiencias desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad de una persona.

La minusvalía tiene que ver con la Socialización, interacción del sujeto con su entorno donde se observa la respuesta de la sociedad mediante, actitudes y comportamientos, es decir, como es tratada la persona con discapacidad en la sociedad. A partir de la relación entre las diversas experiencias que viven las personas afectadas se construye un marco conceptual que expresa el significado de discapacidad deficiencia y minusvalía y sus diversas clasificaciones de acuerdo a la Organización Mundial de la salud y desde el modelo bio-médico dominante.

Deficiencia:

Tiene en cuenta los efectos orgánicos. Su definición hace referencia a cualquier pérdida o anormalidad de la estructura o función fisiológica, psicológica o anatómica, representa la exteriorización de un estado patológico y refleja perturbaciones a nivel del órgano.

Discapacidad:

Las discapacidades representan efectos en las funciones “expresan una restricción o ausencia resultado de una deficiencia en la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una normal actividad rutinaria las cuales pueden ser temporales o permanentes. Implica aquellas habilidades en forma de actividades y comportamientos compuestos que son aceptados como elementos esenciales de la vida cotidiana.

Por ejemplo las alteraciones de las formas apropiadas del comportamiento personal (tales como el control de esfínteres y la destreza para lavarse y alimentarse con autonomía) del desempeño de otras actividades de la vida cotidiana y de las actividades locomotrices (como la capacidad de caminar).

Minusvalía:

Designa una desventaja para determinada persona, consecuencia de las deficiencias o discapacidades reflejando la interacción y adaptación de la persona a su entorno.

Generalmente las minusvalías presuponen alguna discapacidad pero existen casos que son consecuencia de una deficiencia y no de una discapacidad. Las minusvalías representan trastornos o problemas a nivel de inserción en la sociedad es decir, responden a las circunstancias que rodean a las personas y la relación entre el individuo y el contexto que lo condiciona.

La minusvalía en la mayoría de las ocasiones es producida por el “olvido social” de las personas que no cumplen con los parámetros considerados “normales” es decir, se avanza en edad y en consecuencia en minusvalía debemos concientizarnos que una vida longeva conlleva a una minusvalía por el hecho de ser “viejo” formando parte de la clase dependiente y llevan este atributo como una característica de la vida y las marcas del

tiempo en su ser, teniendo que recurrir a artefactos que contribuyan a mejorar su calidad de vida como lo son prótesis, sillas de rueda, bastón, entre otros.

El autor Carlos Eroles, menciona que dentro de la definición de discapacidad es fundamental hacer referencia no solo a la deficiencia que la persona posee en su organismo, sino es necesario resaltar la “potencialidad de las personas con discapacidad, de fortalecer su calidad de vida y su desarrollo humano, de contar con los recursos técnicos, pedagógicos, de salud o seguridad social adecuados y se promueve la conformación de contextos económicos sociales y culturales favorables mediante políticas públicas y acciones comunitarias y/o privadas”.

Dicho autor menciona la importancia de la acción de los familiares asumiendo roles y abriendo caminos hacia un “reconocimiento de derechos y una modificación de actitudes y estructuras” para lograr que la persona con discapacidad dentro de sus posibilidades y limitaciones logre una adecuada participación y socialización.

De estos aportes se evidencia que estamos ante la presencia de un conjunto complejo de condiciones que surgen del entorno social y por ello es necesaria la responsabilidad colectiva de la sociedad en general, para realizar las modificaciones necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social, en este caso haciendo aun mayor énfasis en el ámbito laboral.

Persona con discapacidad

Como se indicó anteriormente al tratar de explicar los términos de deficiencia, discapacidad y minusvalía y de acuerdo a lo expresado por García (2004) la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDMM) de 1980 de la OMS propone la siguiente diferenciación: Enfermedad, deficiencia, discapacidad y minusvalía.

Deficiencia: Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Discapacidad: Es toda restricción o ausencia debido a una deficiencia de la capacidad de realizar alguna actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Minusvalía: Es una situación desventajosa para un individuo determinado, siendo consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de

un rol que es anormal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales).

Es decir que una deficiencia puede producir una discapacidad, y la minusvalía puede ser causada por una deficiencia o discapacidad.

Por otra parte, existe a nivel nacional la Ley para Personas con Discapacidad en su artículo 6, indica que la persona con discapacidad:

Es toda aquella persona que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, que al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social, así como el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

Por lo tanto la persona con discapacidad es cualquier persona imposibilitada de asegurar total o parcialmente por sí misma las necesidades de un individuo común y/o una vida social como resultado de una deficiencia, sea congénita o no, en su capacidad física o mental.

Según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece en su artículo 21 que todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas.
3. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.

Asimismo considera en su artículo 81, que:

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

Del mismo modo la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y trabajadoras (LOTTT, 2012) en su artículo 26 establece que:

“Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa”

Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador”

Por otra parte la LOTTT en su artículo 289 señala:

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.

Clasificación de la discapacidad

Según la Ley para Personas con Discapacidad (2007), en su artículo 6 expresa la siguiente clasificación:

Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordo ciegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno incapacitante; científica, técnica y

profesionalmente calificadas, de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

Del mismo modo la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) en lo adelante LOPCYMAT, hace mención a otros tipos de discapacidad según su artículo 78:

Discapacidad Temporal: Imposibilita al trabajador por tiempo determinado.

Discapacidad parcial permanente: Genera en el trabajador una disminución parcial y definitiva del menor del 67%.

Discapacidad total permanente para el trabajo habitual: Genera en el trabajador una disminución mayor o igual al 67% que le impidan al desarrollo de las principales actividades laborales inherentes a la ocupación habitual, siempre que se conserve capacidad para dedicarse a otra actividad laboral distinta.

Discapacidad absoluta y permanente para cualquier tipo de actividad laboral: Genera en el trabajador una disminución total y definitiva mayor o igual al 67% de su capacidad que lo inhabilita para realizar cualquier tipo de oficio o actividad laboral.

Gran discapacidad: Obliga al trabajador a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria.

Muerte: Fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Calificación y certificación de la discapacidad

Según la Ley para Personas con Discapacidad en Venezuela (2007) en su artículo 7, establece que la calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos y técnicas, especializados y especializadas en la materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud. La calificación de la discapacidad es consecuencia de una evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad.

La certificación de la condición de persona con discapacidad, a los efectos de esta Ley, corresponderá al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de

discapacidad del cual se trate. Tal certificación será requerida a los efectos del goce de los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social, de acuerdo con la ley. La calificación y certificación de la discapacidad laboral es competencia del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

Según la ley para las personas con discapacidad (2007), las exoneraciones, ayudas especiales, becas, subvenciones, donaciones y otros beneficios previstos por razones de discapacidad, requieren para su otorgamiento, la consignación en la solicitud correspondiente, del certificado de persona con discapacidad, expedido por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

Evolución histórica de los derechos laborales de las personas con discapacidad

Analizando la población de personas con discapacidad se puede resaltar que desde la antigüedad la persona con discapacidad era considerada como una persona poseída o inservible, por ejemplo: en Grecia, debido al culto a la belleza y la perfección física a las personas con discapacidad los expulsaban de las ciudades o los exterminaban, en Asia los abandonaban en el desierto y los bosques, fueron los Hebreos los que les dieron un tratamiento diferente, pudiendo participar en los asuntos religiosos, el Judaísmo precursor del cristianismo elevó la dignidad de la persona humana, e hizo que se convirtiera en deber la atención a las personas con discapacidad.

Durante la Edad Media, aún se consideraba a la discapacidad como un castigo de Dios, la sociedad no tenía responsabilidad con estas personas, eran perseguidos y muertos. Es en la Edad Moderna en el Renacimiento, que comenzó un pequeño cambio de actitud, que se reflejó cuando la sociedad comienza a reconocer que tiene responsabilidad ante esta población.

En diversos momentos de la historia a las personas con discapacidad se les etiqueta como minusválidos, inválidos, impedidos etc.; han sido rechazados y muchos de ellos muertos por considerarse una especie de mal, este rechazo ha cambiado con el tiempo por sobreprotección convirtiéndose en un objeto de caridad, el término discapacidad fue aceptado por la Real Academia Española hace más de 10 años. Existen otros términos

quizás más comunes, como incapacidad, inválido, minusválido, dando a entender que las personas con discapacidad son personas “sin habilidad”, de menor valor o sin valor. En comparación con estas acepciones, la discapacidad tiene que ver con la disminución de una capacidad en algún área específica, por lo que el uso de este término reconoce que todos los individuos con discapacidades tienen mucho que contribuir a nuestra sociedad.

Posteriormente este criterio cambia de forma positiva, gracias a diversos factores como: Las grandes guerras y conflictos mundiales, el avance de la ciencia, mejora la educación de la comunidad frente al problema de las personas con discapacidad, los movimientos sociales, surge la fisioterapia como especialidad médica. Legalmente existen leyes que apoyan su integración educativa, deportiva, laboral pero generalmente no se cumplen y las personas que han logrado estudiar, trabajar o desarrollar algún espacio en la comunidad o en la sociedad es porque han combatido para hacer valer sus derechos.

El marco filosófico relacionado con la temática de la discapacidad se desprende de un proceso evolutivo que puede enmarcarse en etapas históricas, las cuales han sido llamadas de diferentes maneras, a continuación se plantean los tres paradigmas más conocidos: el tradicional, el biológico o de rehabilitación y el de derechos humanos, este último con un fuerte enfoque social. Estos modelos aún coexisten en la actualidad a nivel mundial con tendencias marcadas hacia uno u otro y dependen de los aspectos sociopolíticos de los diferentes países.

El modelo tradicional: Concepción marcada por la marginación y el aislamiento. El denominador común es el sometimiento y la dependencia. Las personas con algún tipo de discapacidad se conciben como objeto de asistencia, protección o sujetos con problemas que requieren ser asumidos por el ámbito médico, sanitario o religioso.

Modelo biológico o de rehabilitación: Nace entre las dos guerras mundiales y se afianza después de la segunda. Se otorga a la persona con discapacidad un papel pasivo, como receptor de servicios institucionalizados de rehabilitación, los cuales son liderados y decididos por los profesionales. Lo que se persigue es que la persona alcance el estado más cercano a la “normalidad” para luego incorporarse a la sociedad.

Modelo de derechos humanos: A finales del siglo XX e inicios del XXI se rompe con el modelo de dependencia y se promueve que las personas con discapacidad asuman la dirección de su propia vida en una sociedad accesible. Este modelo pretende la eliminación de las barreras arquitectónicas, actitudinales y de comunicación. Las mismas personas plantean su derecho a la toma de decisiones respecto a su vida, su autonomía y la elección de los apoyos que requieren. Esta evolución ha estado respaldada con un sistema jurídico-político internacional, mediante normas y pactos entre los diferentes países y a través de varias organizaciones que han incidido de manera contundente en la región latinoamericana.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) Fundada en 1945, actualmente es considerada como la organización internacional del mundo. Ella facilita la cooperación en asuntos relacionados con el derecho internacional, la paz y la seguridad, así como el desarrollo económico y social, y los asuntos humanitarios y de derechos humanos. En 2007 ya contaba con 192 países miembros. Su interés por el bienestar y los derechos de las personas con discapacidad se respalda en sus principios, basados en los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de todas las personas. Dentro de sus promulgaciones más importantes se encuentra, como punto de partida, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, donde “se establece que todos los pueblos deben esforzarse para promover, mediante la enseñanza y la educación el respeto a los derechos y a las libertades individuales y sociales para que su aplicación sea efectiva”. Aspecto respaldado en 1969 con la Convención Americana de Derechos Humanos, que busca proteger y garantizar las libertades y los derechos de todas las personas que poblamos este continente. En lo que respecta a la población con discapacidad, en 1982 se aprueba el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, como resultado del Año Internacional de los Impedidos (1981).

Ambas iniciativas resaltan el derecho de las personas con discapacidad a las mismas oportunidades y, por primera vez, se define la discapacidad como resultado de la relación entre la persona y su entorno; asimismo, se proclama el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992).

En 1993 se plantean las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, como un instrumento normativo y de acción para personas

con discapacidad y para sus organizaciones. Algo muy importante, en el nuevo milenio, ha sido la promulgación del Primer Tratado de Derechos Humanos del Siglo XXI en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Su propósito es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y las condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. Esta convención está abierta para recibir la firma de todos los Estados a partir del 30 de mayo de 2007. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), se fundó en 1945 y su objetivo es contribuir a la paz y a la seguridad en el mundo mediante la educación, la cultura y las comunicaciones. A finales del siglo pasado y en el presente milenio, el tema de la educación se ha centrado en el respeto a la diversidad, la dignidad humana y la vida independiente, es decir, la educación como un derecho por encima de las diferencias particulares de los seres humanos. Esta perspectiva de la educación se encuentra respaldada principalmente en la Conferencia Mundial de Educación para Todos (Jontiem, Tailandia, 1990). Donde se dejó sentado el interés de la comunidad mundial por garantizar el derecho a la educación para todos, independientemente de sus diferencias. La Conferencia Mundial sobre las Necesidades Educativas Especiales, Acceso y Calidad (Salamanca, España, 1994) se centra en el acceso de la población con necesidades educativas especiales a una educación de calidad, mediante la inclusión. En el Foro Consultivo Internacional sobre Educación para Todos (Dakar, Senegal, 2000) su marco de acción compromete a todos los Gobiernos a garantizar una educación de calidad hacia el año 2015, conducidos por la Unesco. En su primer artículo dice: Las necesidades básicas de aprendizaje abarcan tanto las herramientas esenciales para el mismo como los contenidos básicos del aprendizaje, necesarios para que los seres humanos puedan sobrevivir, desarrollar plenamente sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo, mejorar la calidad de vida, tomar decisiones fundamentales y continuar aprendiendo. En este sentido, los centros de educación especial o centros de recursos tienen un papel relevante para con las personas, sus familias y el entorno, por lo que es fundamental que el trabajo se oriente en dos ejes: a) ofrecer servicios de apoyo para que la persona logre, no solo conocimientos académicos, sino el máximo nivel de autonomía personal, autodeterminación y calidad de vida, y b) promover en la comunidad acciones tendientes a

la participación plena, para que la persona con discapacidad haga uso de los deberes y derechos que, como ciudadano, le corresponden. Se trata de unas acciones orientadas a romper con las barreras actitudinales, de comunicación y arquitectónicas.

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad y dignidad humana esta organización se fundó en 1919 y en la actualidad cuenta con 178 países miembros. Sus objetivos se centran en promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas de trabajo. En el ámbito de la discapacidad es importante considerar que, desde sus inicios, esta organización ha promulgado normas que responden al hecho de que muchas personas con edad y deseos de trabajar, aún no tienen la oportunidad de hacerlo. Este aspecto ha quedado reflejado en datos que indican que en algunos países las tasas de desempleo en la población con discapacidad pueden llegar al 80%. Desde 1955, con la adopción de la Recomendación sobre la Adaptación y la Readaptación Profesional de los Inválidos (recomendación 99), se han registrado progresos importantes en la lucha contra la discriminación en el empleo y los recursos humanos, progresos reflejados en el Convenio 142 y la Recomendación 150 del año 1975. Dentro de estos planteamientos se resalta que, con respecto a la elaboración y aplicación de políticas, se debe: Asumir la responsabilidad principal en invertir en una educación y formación de calidad, previa al empleo, reconociendo que es fundamental disponer de docentes y formadores calificados que trabajen en condiciones decentes y desarrollar estrategias, medidas y programas en materia de igualdad de oportunidades [...] con el objetivo de reducir las desigualdades. Por su parte, el Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas (1983) y la Recomendación 168, ponen énfasis en las oportunidades de empleo en el mercado regular, aspecto claramente reflejado en el art. 4 que indica que “dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades y de trato”. En el este milenio se cuenta con el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo (2001), diseñado por la OIT para “guiar a los empleadores a adoptar una estrategia positiva de gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo”. Algo muy importante es que considera, de acuerdo a los actuales postulados, la participación e iniciativa de las personas con discapacidad en la

implementación de dichas reformas. También es importante mencionar la Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, que habla sobre educación, formación y aprendizaje permanente como aspectos primordiales de mejoramiento y actualización.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), fundada en 1948, es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en la ONU. La salud ha sido medida tradicionalmente, basándose en estadísticas de mortalidad y en la incidencia y prevalencia de enfermedades. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la condición de salud está influida por la combinación de factores relacionados con las diferencias individuales en cuanto a experiencias, antecedentes y bases emocionales, así como con el contexto físico, social y cultural en que vive cada persona. En 1980 se publicó la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDMM) centrándose en los siguientes elementos: Deficiencia, discapacidad y minusvalía, términos que ya fueron explicados en párrafos anteriores.

En el año 2001 se difundió la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (CIF) ante la preocupación del etiquetado sistemático de las personas con discapacidad. Entonces se hizo un giro para que esta nueva clasificación no se centre únicamente en la persona y se vuelva “una clasificación de las características de la salud de las personas dentro del contexto de las situaciones individuales de sus vidas y de los efectos ambientales. La interacción de las características de la salud y los factores contextuales, es la que produce determinada discapacidad”.

Lo anterior queda plasmado dentro de los componentes de actividad y participación, donde se considera lo siguiente: Aprendizaje y aplicación del conocimiento, tareas y demandas generales, comunicación, movilidad, autocuidado, vida doméstica, interacciones y relaciones interpersonales, áreas principales de la vida, vida comunitaria, social y cívica.

La Organización de Estados Americanos (OEA): Es una organización internacional, de carácter regional, compuesta por 35 países y fundada en 1948. En la década de los 70 del siglo pasado se fortaleció el cuestionamiento sobre el concepto tradicional de la discapacidad y los organismos que hacían parte de la OEA se dieron a la tarea de formular una concepción diferente, relacionada con las limitaciones cotidianas experimentadas por los discapacitados, con el objeto de dejar más en evidencia las dificultades que han tenido que enfrentar día a día, a causa de las barreras impuestas por el medio social. Actualmente

se plantea un fuerte cuestionamiento a los programas y servicios implementados, y se defiende la necesidad de fomentar la inclusión de los discapacitados en todos los ámbitos del medio social (educación, salud, trabajo, cultura, entre otros), es decir, poner énfasis en la necesidad de contar con una sociedad accesible para todos. Un reflejo claro de esta situación fue la promulgación de la Convención Americana de los Derechos Humanos, en 1970, la cual se compromete a eliminar la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones, contra las personas con discapacidad. En 1992 se promulgó la Declaración de Cartagena de Indias, que promueve las políticas integrales para las personas con discapacidad en Iberoamérica. Mientras en 1995 se emitió la Resolución sobre la Situación de los Discapacitados en el Continente Americano. A finales del siglo pasado (1999) surgió la “Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad”, la cual reafirma que “las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas [...] incluido el de no verse sometidas a discriminación fundamentada en la discapacidad”. Un gran avance en las políticas de integración en Iberoamérica se dio con la aprobación de la “Declaración del decenio de las américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad 2006-2016” bajo el lema: Igualdad, Dignidad y Participación.

Modelo de la discapacidad en Venezuela para la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

La unificación e incorporación de las personas con discapacidad debe ser el hecho social más significativo que debe tomar en cuenta el Estado Venezolano, esto implica la interacción del individuo en su entorno, la pertenencia a un grupo social, respeto, dignidad, derechos humanos y participación en un campo productivo, debe ser una realidad con posibilidades de transformarla para su beneficio y el de la colectividad. Estar integrado en una sociedad y a un empleo es satisfacer las aspiraciones y necesidades de las personas con alguna discapacidad, tanto personales como sociales, asumiendo las responsabilidades y las obligaciones que como miembro de una sociedad le corresponden. El Estado Venezolano debe tener la secuencia por la que se van adquiriendo patrones conductuales que permiten la integración en un empleo con la potencialidad de participar, interactuar y cooperar como miembro de la sociedad. Desde esta perspectiva la integración implica un proceso de

socialización y de aprendizajes a través del cual el individuo logra conocer, analizar, reflexionar y valorar la realidad sociocultural, y enfrentarse a las condiciones que se le presenten y desarrollar las habilidades para transformar dicha realidad en diversas Instituciones Estadales y Municipales.

Asimismo para la promoción de oportunidades de empleo, el Centro de Formación Profesional para Personas con Discapacidad adscrito al Ministerio del Trabajo, desde el año 2005 ha realizado Censos para formar profesionalmente a las Personas con discapacidad para un empleo dando así promoción de oportunidades por un lado, este censo serviría para conocer el número de personas con discapacidad, el mismo se aplica en todo el país y la data final resultaría en la clave para concebir estrategias acordes con sus necesidades. En este sentido, en el marco del Proyecto de Generación de Nuevas Fórmulas de Empleo, empleada por el Estado Venezolano como promoción y protección de empleo a las personas con discapacidad, se establecen planes, estrategias y programas que tienen como objetivo la integración socio laboral y socio productivo de las personas con alguna discapacidad en igualdad de oportunidades y condiciones. De esta manera, se establecen medidas como las siguientes: Medidas contra la discriminación, mejora en la empleabilidad, con la promoción al empleo con apoyo integral, derecho que debe garantizar el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social (Ley para las personas con Discapacidad en su artículo 29 del año 2007), para ser integradas laboralmente a las personas con discapacidad intelectual de acuerdo a sus habilidades y destrezas y ser desempeñadas por ellas, de acuerdo a sus posibilidades, bajo vigilancia y supervisión, medidas activas y preventivas a favor de la persona con discapacidad, con mayor inclusión social, accesibilidad a bienes, entornos y servicios. Igualmente se ha impulsado el desarrollo de las Empresas de Producción Social (EPS) para apoyar de esta manera a la promoción de empleo para personas con discapacidad y para personas completamente capacitadas, esta iniciativa surge con el propósito de llevar a cada hogar oportunidades dignas de empleo mediante la conformación de Asociaciones Cooperativas de personas que siendo apoyadas por el Estado puedan incorporarse a la actividad productiva nacional. De esta manera, se abren nuevas puertas del progreso a un significativo número de venezolanos desempleados y a otros con discapacidad, que aun estando activos, no habían tenido la posibilidad de desarrollarse en las áreas de su competencia.

Políticas públicas.

El Gobierno Nacional inauguró en el año 2008 un proyecto que llevó por nombre Misión Vida y que viene a beneficiar a las personas con discapacidad. Aquí participan Instituciones como Pdvsa, Corpozulia, Alcaldía de Maracaibo, Barrio Adentro, Gobernación del Estado Zulia, Consejos Regionales para la Integración de Personas con Discapacidad, entre otros. Su función principal es incorporar a las personas con discapacidad a la sociedad. (Ley para las Personas con Discapacidad art. 68, 2007) En esta primera fase el seguimiento y control de las políticas públicas, se realizara a través del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, en coordinación con los órganos y entes nacionales con competencia en materia de salud, estadísticas, servicios sociales y seguridad laboral. De esta forma, manteniendo un registro nacional de personas con discapacidad organizados por los comités comunitarios de personas con discapacidad con un equipo multidisciplinario que visitará casa por casa de los diferentes estados, municipios, parroquias, y comunidades de la Nación, para hacer un levantamiento de la situación actual de esta población y reportaran datos e informaciones al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad para el mantenimiento actualizado de este registro en el que luego trabajarán en los resultados. Hay muchas personas con problemas de discapacidad: Auditiva, visual, motora o intelectual y lo que se busca es mejorar sus condiciones de vida. (LPPD art. 69,2007).

Zulia es el tercer Estado que inaugura la Misión Vida en Venezuela, se levantó un informe detallado de la situación del Zulia en cuanto a discapacidad y enfermedades congénitas a través de la Comisión para la Protección de Personas Discapacitadas del Estado Zulia, este estudio permitirá dar respuesta inmediata a quienes tengan necesidades clínicas como prótesis o sillas de ruedas, y empleos, dando así cumplimiento al artículo 64 de la Ley para Personas con discapacidad (2007) que expresa lo siguiente: Los Estados podrán disponer de recursos para servicios de atención integral de las personas con discapacidad. Los municipios desarrollarán servicios de integración familiar de la persona con discapacidad al desarrollo comunitario.

Las Gobernaciones y Alcaldías deben hacer del conocimiento del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad las estrategias, planes, programas, proyectos y

acciones, para la ejecución de los presupuestos destinados a la atención integral de las personas con discapacidad en el ámbito de su competencia.

Por su parte el estado Mérida, el Consejo Estatal para las personas con discapacidad (CEAPDIS) inició sus actividades de atención a la comunidad a partir de la juramentación de sus miembros el 22 de noviembre del año 2003 y sus actividades oficiales a partir del 02 de Julio de 2004 asumiendo el compromiso de cumplir lo establecido en la ley estatal de personal con discapacidad. La función integradora del CEAPDIS se inicia con la convocatoria a organizaciones públicas y privadas con la intención de estructurar un bloque de acción para la atención de integración de la población con discapacidad. En este orden de ideas el CEAPDIS ha efectuado reuniones interinstitucionales y jornadas hacia la integración, agrupando diferentes organismos y organizaciones públicas y privadas que hacen vida en el Estado Mérida con objetivos similares.

Para que las desventajas que se le presentan a una Persona con Discapacidad sean eliminadas, se logren derribar las barreras que les dificultan sus procesos y sea efectiva la equidad y la equiparación de oportunidades organizadas, debe promover planes y proyectos que propicien la plenitud de derechos y una participación integral en la vida política, económica, social, laboral y cultural.

Es por ello, que se debe resaltar el beneficio de la existencia de Normas de la Comisión Venezolana de normas industriales (COVENIN) y de la Ley para las personas con discapacidad art. 31 (2007), para que así se planifique, diseñe, proyecte, construya, y adecuen edificaciones y medios urbanos y rurales en los ámbitos nacional, estatal y municipal deben cumplir con dichas normas para la accesibilidad y transitabilidad de personas con discapacidad con la sujeción de los permisos de las Gobernaciones y Alcaldías, que presten especial atención al otorgamiento o renovación. Es importante la unión de todos para que las personas con discapacidad se puedan integrar a la sociedad. El Gobierno Nacional implementa políticas públicas gubernamentales para la atención integral de las Personas con discapacidad a través del Ministerio del Poder Popular para la Educación, el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Gobernaciones, Alcaldías, Fundación Fondo Único Social (FUS), Fundación Pueblo Soberano, Convenio Integral de Salud Cuba - Venezuela, Atención al Ciudadano de la Presidencia de la República, Misión Robinsón, Misión Milagro, Misión

Barrio Adentro I y II. En estas instituciones se atienden las discapacidades Visual, Auditiva, Físico Motora, Intelectual, para ellos el Estado brinda Salud y Calidad de Vida, Seguridad Social, Participación Social, Educación, Cultura, Deporte, Empleo Digno, Accesibilidad, Prevención e Investigación, esto como Plan de Desarrollo Económico y Social. El Ministerio del Poder Popular para la Salud, implementa programas de lactancia materna, programas de vacunación de las 12, tres (3) de ellas se aplican para evitar la discapacidad, programa de hipertensión arterial, diabetes, programa de salud para las personas con discapacidad. Asimismo, el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, establecerá programas permanentes, cursos y talleres para la formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para la participación de las personas con discapacidad brindando oportunidades de empleo, colocación y conservación del mismo a través de la Dirección de Empleo y las Agencias de Empleo, igualmente la Prevención; una actividad permanente de programación competente a la infraestructura, trabajo y ambiente, salud, seguridad laboral, formación para el trabajo a través de cooperativas y el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).(Ley para las Personas con Discapacidad, art.27, 2007). Igualmente, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales a través de Centros de Rehabilitación el cual es centro de referencia nacional, aunado a esto se une la Misión Barrio Adentro I y II que vienen apoyar los programas de salud para la Atención Integral de las Personas con discapacidad y Rehabilitación.

Inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las instituciones educativas públicas, privadas o mixtas que cumplan sus funciones en territorio Venezolano, están obligadas a 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”, esto conforme a Ley para personas con discapacidad del año 2007). De acuerdo a la normativa legal vigente en Venezuela, ningún patrono podrá oponerse o realizar señalamientos discriminantes que condicionen o impidan la contratación de empleados con discapacidad o

afecten su desempeño laboral. Se debe garantizar que su labor se desarrolle sin obstáculos y que las expectativas no excedan la capacidad de la persona para desempeñar su trabajo.

Así mismo, el artículo 29 de la ley para personas con discapacidad (2007) contempla el acompañamiento laboral en términos de supervisión y vigilancia, por lo cual, para efectos de este trabajo de investigación, se ha considerado el empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad, propuesto por Ladrón (2009), quien señala que para incluirlas en el ambiente laboral, es necesario que se cumplan cuatro fases; adicional a ello, plantea el cumplimiento de una serie de principios para la ejecución del empleo con apoyo. Existen diferentes modalidades que permiten dar cobertura a una serie de carencias determinadas detectadas entre el conjunto de personas con discapacidad demandante de empleo. En dicha actualidad las personas con discapacidad recurren a diferentes modalidades para acceder al empleo en función de las oportunidades que para ellos se generan por cada una de dichas modalidades (Laloma, 2007).

Entre estas modalidades se encuentra el Empleo con Apoyo y el Empleo Protegido. Esto sin destacar la posible existencia de otras modalidades que permitan la integración o inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral.

El Empleo con Apoyo

Presentan la definición de esta modalidad como una de las mejores herramientas para la incorporación de personas con discapacidad al ámbito laboral. Entendiéndose que el empleo con apoyo es: Aquel integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad (o con problemas de salud mental, o en situación de desventaja social acusada) que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral”, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral y en condiciones lo más similares posibles en lo que respecta a trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán de Urries y Verdugo 2001p.25).

En este orden de ideas, Jordán de Urries y Verdugo (2001), consideran que el empleo con apoyo tiene una serie de características que se derivan de la definición y de los principios anteriormente expuestos, tales como: Objetivo, el empleo con salarios y beneficios: el objetivo del empleo con apoyo no es otro que el empleo. Conseguir trabajos

dignos para personas con discapacidad, que impliquen para ellas la obtención de salarios y beneficios derivados del empleo (seguros sociales, vacaciones remuneradas, horas extras, entre otras) de manera exactamente igual y en las mismas cuantías o proporciones que para los trabajadores sin discapacidad que desarrollan tareas similares dentro del mismo ámbito laboral.

Esta modalidad de Empleo con Apoyo, nace a finales de los años 70, en los Estados Unidos, según, Wehman (1981), Rush (1986), Mank (1986) citados por Ruiz (2002), quienes demostraron que muchas de las personas rechazadas por los centros especiales de trabajo consideradas no aptas para una ocupación competitiva podían hacer trabajo si se les daba el apoyo que cada uno de ellos necesitaba.

Ahora bien, a principio esta metodología se empezó a experimentar en algunas universidades estadounidenses y supuso un cambio substancial en la concepción de los servicios de atención y rehabilitación de las personas con discapacidades severas, extendiéndose posteriormente a otros países y a otros tipos de discapacidad.

Según Wolfensberger (1972), citado por Borjas (2006) considera que el empleo con apoyo surge ante la necesidad de buscar alternativas para el acceso al mundo del trabajo de aquellas personas con discapacidad que incluso dentro del propio colectivo mostraban mayores dificultades para acceder al empleo.

Por lo tanto, el empleo con apoyo “consiste en prestar una ayuda de acompañamiento a las personas con discapacidad física, motora y sensorial que requieren apoyo y seguimiento para encontrar, aprender y mantener un empleo, facilitando así el proceso de transición desde los centros y talleres especiales hacia un trabajo más normalizado” (De Lorenzo, 2007).

La Asociación AESE, Asociación Española de Empleo con apoyo, (2008) define el empleo con apoyo como un conjunto de servicios y acciones centradas en el ser humano, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con la ayuda de profesionales y otros tipos de apoyo.

Entendemos por personas con especiales dificultades a aquellas que necesitan de un soporte continuado, puntual o intermitente en el desarrollo de su actividad laboral, siendo la intensidad y duración de estos servicios la necesaria para el mantenimiento del lugar de

trabajo, asegurando un seguimiento que garantice tanto la continuidad como la promoción del trabajador. Por su parte, Ladrón (2009) destaca que el empleo con apoyo permite la ampliación de las oportunidades de trabajo para la persona con discapacidad, abriendo una nueva perspectiva optimista y constructiva que facilita la creación efectiva de espacios en las instituciones educativas para que desarrollen destrezas laborales y potencien sus habilidades.

Aunque la ley para personas con discapacidad lo recomienda especialmente para la integración laboral con individuos con deficiencia intelectual, ha sido utilizado ampliamente en el mundo, demostrando los aspectos positivos como modelo general para la inserción laboral de personas con discapacidad de cualquier tipo. Por lo tanto, es importante estudiar la propuesta específica para los casos antes citados.

Por definición, el empleo con apoyo, según Ladrón (2009, p. 12), supone la aplicación de los siguientes principios:

- Inserción de la persona con discapacidad en instituciones normalizadas, con condiciones laborales similares a las de empleados sin discapacidad, que desempeñan (o han desempeñado) puestos similares.
- Remuneración normalizada, según el trabajo que realice.
- Formación laboral y/o entrenamiento “en sitio”.
- Apoyo durante su desempeño, para posibilitar el mantenimiento del puesto y rendimiento requerido.

El empleo con apoyo se orienta a asegurar que las personas con discapacidad disfruten de igualdad de oportunidades en sus trabajos, en cuanto a la concentración, conservación del puesto y promoción. No se trata, bajo ninguna circunstancia de adaptar las condiciones de empleo al nuevo empleado, sino todo lo contrario, pues el apoyo se brinda para lograr que él se adapte al contexto natural, sin subestimación, pero tampoco sobreprotección.

El proceso contempla el cumplimiento de cuatro fases:

Fase Previa: Identificación de la oportunidad de empleo.

En esta fase se revisa que las características de un candidato a empleado correspondan con las oportunidades de trabajo. El procedimiento puede comenzar en la necesidad del empleado, quien solicita como cualquier otro, su ubicación laboral, o desde la necesidad de la institución, con cargos abiertos a un proceso de selección. Pero sea como fuere, los expertos recomiendan atender muy bien lo que, según ellos, resulta más importante: los perfiles laborales de las personas con discapacidad deben ajustarse a los requerimientos de las exigencias del puesto al que aspira en la institución educativa (Ladrón, 2009).

La fase previa no implica un orden establecido, pero siempre supone realizar el contacto de la institución interesada en emplear, con el posible candidato a empleo, sostener reuniones para prever posibles alternativas, analizar los elementos fundamentales de las oportunidades de trabajo identificadas, tales como el lugar en la estructura organizativa, políticas de personal que atañen el cargo, tareas principales y complementarias, servicios disponibles en el lugar, análisis de espacio físico, además de definir compromisos de ambas partes para las condiciones normalizadas laborales.

Fase de preparación y/o entrenamiento para el trabajo.

Esta fase se puede integrar con la fase inicial o la de inserción, pero es conveniente asignarle el tiempo y dedicación requerida, ya que esta etapa permite identificar la oportunidad real para una persona con discapacidad, el análisis de trabajo, la definición de sus condiciones de empleo, entre otras, con el inicio de la presentación del candidato para la ejecución de las que serán sus obligaciones (Ladrón, 2009).

La preparación o entrenamiento es un periodo de formación que puede cumplirse dentro o fuera de la institución según sea el caso, el cual contempla el examen detallado del cargo, de cada tarea que le corresponde cumplir, una orientación inicial para cada tarea, o grupo de tareas que no requieran instrucción en sitio, adecuar muy cuidadosamente las estrategias definidas para el entrenamiento al tipo de discapacidad del nuevo empleo, su nivel de desempeño general, respecto a sus destrezas previas, así como la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades, orientación y adiestramiento hacia el logro de autonomía.

Fase de inserción: Entrenamiento en sitios y acompañamiento inicial.

Con la contratación del nuevo empleado y su incorporación regular al ambiente laboral, la metodología del empleo con apoyo propone la continuación del entrenamiento en las tareas correspondientes “en sitio”, mientras comienza el desempeño y se va haciendo eficiente e independiente en el medio institucional. Es un periodo de práctica, donde la asistencia es un poco mayor al principio, pero va decreciendo, a medida que la persona se va integrando al trabajo (Ladrón, 2009).

Fase de supervisión y formación continuada.

En esta fase se valora el rendimiento y adaptación de la persona con discapacidad a la institución, mediante inventarios de habilidades, perfiles de cargos ocupados, objetivos laborales, análisis de logros, entrevistas a superiores en general y entrevistas a compañeros (Ladrón, 2009). Este proceso de supervisión debe ser lo más parecido posible al que regularmente se implementa en la organización con los otros empleados en periodos de evaluación. El seguimiento debe convertirse en una estrategia natural en el contexto de trabajo, debe ofrecer información para optimizar el desempeño, asegurar el desarrollo personal y profesional del empleado con discapacidad, a mediano y largo plazo. La figura dos permite visualizar gráficamente el proceso descrito.

Empleo Protegido

Muchas personas con discapacidad no pueden acceder al mercado de trabajo abierto, es decir no logran conseguir un empleo dentro de una empresa normalizada, con un salario igual y en las mismas condiciones que cualquier otra persona sin discapacidad, esto debido a por ejemplo la severidad de su capacidad. Es por ello que dentro de estas modalidades para la incorporación de las personas con discapacidad se encuentra la modalidad de empleo protegido.

De acuerdo con Rafael De Lorenzo (2007), se considera que el empleo protegido va a seguir siendo una vía de inserción laboral todavía necesaria para muchos trabajadores con discapacidad, especialmente en los casos de discapacidad más severa como la mental. Hay, por ello, que mejorar la calidad y la competitividad del empleo protegido.

Como lo señala Reilly (2003), quien cita al Consejo de Europa (1992), el empleo protegido: Deber estar abierto a las personas que por su discapacidad, no pueden obtener ni

mantener un empleo normal, sea subsidiado o no, puede cubrir una serie de situaciones diversas, entre las que se encuentran los talleres protegidos y los centros de trabajo (p.40). Es por ello que el empleo protegido va a seguir siendo una vía de inserción laboral necesaria para muchos trabajadores con discapacidad especialmente en los casos de discapacidades más severas (De Lorenzo, 2007), este tipo de empleo le va a ofrecer a la persona con discapacidad principalmente experiencia laboral, formación y capacitación profesional y el desarrollo de habilidades laborales.

Cabe considerar, por otra parte que, los centros especiales de empleo, empresas protegidas o centros ocupacionales constituyen un instrumento eficaz, en muchos países, para proporcionar empleo a las personas con discapacidades más severas y evitar su exclusión laboral. La formación de los trabajadores con discapacidad, la de sus gestores y la creación de oportunidades en nuevos yacimientos de empleo para diversificar la oferta de este tipo de centros constituyen elementos estratégicos de las actuaciones futuras en el campo del apoyo al empleo protegido. Debe reconocerse, también, el importante papel que cumplen los centros ocupacionales, como recursos de formación para el empleo y para el itinerario de inserción laboral.

Visión general de las personas con discapacidad en el ámbito laboral

Ofrecer posibilidades de trabajo y estudio a las personas con situación de discapacidad es cada día un reto más importante al que se enfrentan las instituciones educativas y las empresas canalizadas a un nivel productivo óptimo. Las personas en situación de discapacidad asumen nuevos retos, se enfrentan a una sociedad de manera autónoma y productiva, por lo que sus intereses van dirigidos a la capacitación no solo a nivel técnico y/o profesional, sino que también quieren y exigen un espacio laboral para aprovechar esas habilidades adquiridas. Ser una persona con discapacidad no siempre es sinónimo de dependencia física y/o económica del grupo familiar, en la mayoría de los casos son personas capaces de integrarse a un equipo laboral sin dificultad.

Algunas empresas niegan el acceso de personas con discapacidad, basadas en la idea errónea de ausentismo laboral en respuesta a la atención médica que estos individuos requieren por su condición especial.

Siguiendo el orden de ideas la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 81 establece:

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 expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas.

Del mismo modo en su artículo 89 la CRBV establece que el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

“Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición”

La Ley Orgánica del Trabajo trabajadores, trabajadoras (2012), en su artículo 26 establece que “Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.

De igual manera la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad celebrada en la sede de las Naciones Unidas Nueva York de 2009, en su artículo 27 establece:

Se reconoce 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:

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;

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;

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

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;

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;

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

Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

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

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

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

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

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.

Políticas del proceso de inserción laboral

La instrumentación de las políticas de inserción laboral en el sector laboral, así como el cumplimiento de las diversas etapas propuestas para la gestión institucional, se conciben en la búsqueda de un proceso de integración en términos de igualdad de condiciones, respecto a los demás miembros de la organización. En este sentido, se plantean tres políticas prioritarias de inclusión laboral que son consistentes con los elementos de la gestión institucional y los procedimientos administrativos que se siguen en la organización, los cuales permiten llevar a cabo los programas de inserción de forma ordenada mientras se cumple a su vez, con el marco normativo relacionado a la igualdad de oportunidades.

En este caso se toman como referencia para las políticas de inserción laboral, la planificación, la dirección y la promoción, etapas que permitirán mejorar la empleabilidad, las oportunidades y el fortalecimiento institucional de manera significativa al aplicarse estrategias desde el establecimiento de las funciones empresariales, la misión y los objetivos orientados a la integración de todos sus miembros, sin menoscabo de sus limitaciones o condiciones diversas incapacitantes.

Planificación

Es la primera de las funciones que componen la gestión institucional, la cual permite determinar y encausar de manera precisa los objetivos que se han definido con base en un rendimiento esperado y la manera de alcanzarlos (Yagüez, Jurado, Gracia & Casanova, 2007). La planificación recoge las acciones y los medios para lograr los objetivos futuros en un procedimiento que debe dar respuesta a: ¿qué se debe hacer?, ¿cómo se debe hacer? y ¿cuándo se debe hacer? Para Solanas & Sabaté (2008), la planificación es inherente a la estrategia; significa establecer un plan de actuación, desarrollar un método, una forma de hacer o trazar un proyecto en función de alcanzar una finalidad concreta. Estas autoras afirman que planificar implica ordenar, organizar, actuar bajo unos criterios y directrices previamente establecidas con una visión estratégica, la cual debe contemplar todos los aspectos realmente importantes o decisivos para el futuro institucional. Para Stoner (2004), la planificación implica el proceso de establecer metas y elegir medios para alcanzarlas. Es una herramienta que ayuda al estratega a actuar ordenadamente, reduciendo los niveles de riesgo, a la vez que se hace un buen manejo de la

incertidumbre en las organizaciones, en su funcionamiento presente y futuro, porque implica la observación en las decisiones institucionales, así como en las consecuencias de sus acciones y resultados obtenidos. La idea central de ésta es la racionalidad, pues se debe elegir justificadamente las mejores alternativas para la consecución de los objetivos institucionales; implica la reducción del número de alternativas compatibles con los medios disponibles (Martner, 2004). Además, cierra el paso al ensayo de cualquier conducta futura riesgosa, elige o descarta inteligentemente lo que debe hacerse y lo que no. De ahí que Martner (2004) y Solanas & Sabaté (2008) coinciden en que la planificación es la asignación concreta de metas a la conducta en un plazo determinado, al cual se le ha estipulado medios en función de los objetivos.

Por su parte, Robbins & Cenzo (2002) se refieren a la planificación como la definición de metas u objetivos institucionales, el establecimiento de estrategias generales para alcanzarlas, así como la preparación de la jerarquía de planes para integrar las actividades con los fines y los medios, es decir, lo que se hará con el cómo se hará. Estos autores hacen referencia a la planificación in- formal y formal; la primera es la realización de planes, cuyo contenido pocas veces se plasma por escrito, pues sólo está en la mente de quien piensa realizarlo, mientras que la planificación formal establece con claridad las metas a seguir y los objetivos organizacionales como un todo armonioso.

En cuanto a los principios internacionales se tiene, por otra parte, que las reglas estándares de las Naciones Unidas (2006), sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, señala que la planificación de los Estados debe incluir todos los aspectos relativos a la discapacidad, emprendiendo y previendo políticas adecuadas que permitan la participación de estas personas en todos los planos de actuación nacional; así como también, la incorporación de sus necesidades e intereses en los planes de desarrollo general, en lugar de tratarlos como una temática por separado.

Atendiendo a estos principios, la planificación es considerada el primer eslabón de la gestión institucional o gestión gerencial que permite tender un puente de enlace entre la situación actual y el futuro posible de acuerdo a las metas planteadas en las organizaciones, previniendo las situaciones del entorno, aprovechando las fortalezas internas. En este sentido, se puede afirmar que la planificación institucional del sector universitario permite adelantarse a las necesidades inherentes a la inserción laboral de las personas con

discapacidad, brindando la garantía de ésta de un modo productivo, plegándose a las políticas del Estado venezolano, contempladas en el Proyecto Nacional Simón Bolívar (2007-2013) y a la Suprema Felicidad Social estipulada en el mismo.

Dirección

Es el proceso que permite conducir de manera consensuada al grupo de personas que laboran en las instituciones hacia la consecución de las metas planteadas, gracias a la influencia que se ejerce sobre ellas para la realización de un objetivo determinado. En definitiva, dirigir es modificar por la vía persuasiva el comportamiento de un grupo, apoyándose en la vertiente positiva del poder (Yagüez, et al, 2007).

Por su parte, Puchol (2007) se refiere a la dirección, haciendo una aclaratoria sobre las denominaciones de la misma, una referida a la “Dirección de Personal (DP)” y otra a la “Dirección de Recursos Humanos (DRH)”, estableciendo una diferencia tanto semántica como conceptual entre ambas.

Este autor señala que la DP es administrativa, micro organizacional, estática y transaccional, la cual se encuentra comprometida con el mantenimiento, los sistemas de control interno de los puestos de trabajo, por lo que sus ciclos de actividad son a corto plazo, mientras que su orientación es de carácter táctico. Los resultados son tangibles, medibles, con decisiones que reciben respuestas rápidas a las diferentes situaciones que vive la institución.

Por el contrario, la DRH es una función directiva, macro organizacional, dinámica, en constante transformación, que se encuentra vinculada al desarrollo y a la flexibilización. Sin embargo, Puchol (2007) señala que ambos modelos buscan la respuesta al logro de los objetivos organizacionales, “mientras fomentan el desarrollo y las metas personales de sus empleados” (p.28).

La dirección institucional es la función gerencial que moldea y da forma al diseño y administración de la organización; su responsabilidad principal es dilucidar de forma integrada y sistémica las metas, estrategias y diseños de la misma, y en ese sentido adaptarla a un entorno en constante cambio (Daft, 2007). Desde el punto de vista de la investigación, esta función gerencial tiene su mayor desafío en la gestión del capital humano de la organización y de forma específica en la incorporación de sujetos que presentan diversidad funcional. Por lo tanto, envuelve los conceptos de motivación,

liderazgo, guía, estímulo y actuación ética, en el objetivo de dirigir a la institución hacia el desarrollo de su potencial, centrados en la esencia humana y razón de ser de la misma.

Tomando en cuenta los criterios del autor precitado, sobre la responsabilidad de la dirección, ésta juega un papel preponderante en la inserción laboral de las personas con discapacidad en las universidades, pues permitirá implementar estrategias que involucren su fuerza laboral, poniendo en marcha la ejecución de un plan orientado hacia la eficiencia, e interpretando el entorno de diversas formas y cumpliendo metas también diversas.

Promoción

La promoción debe asociarse a la carrera profesional del empleado y a su escalabilidad, ya que la persona crece profesionalmente en función de sus competencias profesionales y esfuerzos enriquecedores en actitudes y aptitudes (Baguer, 2005). Dicho autor refiere que hasta hace poco, la promoción al ascenso de nivel jerárquico se presentaba de forma vertical, dentro de una empresa, por la forma de los organigramas verticales, sin embargo, esa realidad ha cambiado en la actualidad con la estructuración de los equipos de trabajo de forma horizontal.

En este sentido, Puchol (2007), señala que dentro de las probabilidades es preferible una promoción interna a un reclutamiento externo y en igualdad de condiciones, optando por el empleado más antiguo. Por su parte, Chong (2007), se refiere a la promoción como el conjunto de técnicas que se utilizan para persuadir e informar al consumidor sobre las características y beneficios de los servicios prestados. Sin embargo, en la presente investigación, la promoción se refiere a todos los aspectos abarcados por los autores antes indicados; involucra la promoción de las competencias profesionales señaladas por Baguer (2005), la igualdad de condiciones indicadas en el concepto de Puchol (2007) y a las técnicas de persuasión referidas por Chong (2007).

Adicional a ello, en este estudio se considera la promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad, como parte del reconocimiento de la legislación nacional e internacional que regula las normas que contribuyen con su rehabilitación profesional, capacitación e inserción laboral en las universidades o la actividad privada como trabajador dependiente o independiente, tomando como referencia los estatutos del Sistema Normativo de Información Laboral (2012).

Sistema de seguridad social y protección de las personas con discapacidad

Seguendo a Méndez (2002), establece que el sistema de seguridad social, es un sistema, es un conjunto de partes que se interrelacionan entre sí en busca de un fin común. Seguridad, es sinónimo de protección, de garantía, de resguardo de estabilidad, de amparo, entre otros. Social, comprende a un grupo de personas, a la sociedad, al colectivo. Seguridad Social en consecuencia, es un conjunto de normas jurídicas reguladora de relaciones que se dan entre los distintos actores sociales con base al principio de Solidaridad Social.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la seguridad social es: La Protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijo. (OIT, 1984, Pág. 3). Esta definición es acogida por todos los países latinoamericanos, sobre la cual han desarrollado los estudios los tratadistas de la materia.

Antes de entrar a estudiar la protección que brinda el sistema de seguridad social a las personas con discapacidad en Venezuela es de suma importancia antes hacer referencia a lo que establece el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que dispone que:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El texto señala que, el Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección.

De acuerdo a lo señalado, la declaración de los derechos de las personas con discapacidad expresada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, deja explícita la concepción de “persona con discapacidad”, como un “sujeto de derechos y deberes”, que es libre de participar activamente, tomar sus propias decisiones y ser actor protagónico en la sociedad.

Por su parte, nuestra legislación vigente define el Sistema de Seguridad Social como el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, que se complementan entre sí e interdependientes destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho sistema. (LOSSS 2012; art. 5).

No podemos dejar de precisar que el Sistema de Seguridad Social tiene como componente el Sistema Prestacional, que es aquel que agrupa a uno o más regímenes prestacionales.

Rehabilitación

Se hace referencia que, es un proceso de ayuda integral que debe de ir a detener el deterioro progresivo a la discapacidad física y mental. Facilita la autoestima de las personas y es la base para la integración en el campo laboral y el desempeño en una ocupación productiva. Esto incluye la atención profesional especializada, estas son responsabilidades que deben llevar a cabo el Estado venezolano para incorporar a estas personas y mejorar su calidad de vida e incorporarlos a la sociedad como seres humanos que son. (Jurado, 2002).

El artículo 7 de la Ley de Protección a la Persona Discapacitada en el Estado Zulia (2001), define la rehabilitación como el proceso integral que intenta detener el deterioro progresivo de la capacidad residual y desarrollar sus habilidades y talentos potenciales, con el propósito de facilitarle el más alto grado de autosuficiencia personal y lograr su integración familiar, laboral y social. Asimismo, refiere en su artículo 10 que la persona discapacitada, de acuerdo a su edad cronológica y a sus aptitudes está obligada a ingresar a establecimientos especializados para recibir atención adecuada, con miras a su habilitación o rehabilitación integral. De igual forma, la rehabilitación es considerada en la Ley para las Personas con Discapacidad en su art. 12, (2007) como la oportuna, efectiva, apropiada y con calidad de servicios de atención a personas con discapacidad, con propósito de

generación recuperación, fortalecimiento y afianzamiento de funciones, capacidades , habilidades y destrezas de las personas con discapacidad para lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, social y vocacional para su plena inclusión en todos los aspectos de la vida. Finalmente, establece el artículo 12 de la ley in comento que la finalidad de la rehabilitación es la creación de condiciones precisas para la recuperación de aquellas personas que presenten alguna discapacidad física o mental, y debe iniciarse de inmediato, a la obtención del diagnóstico, y continuar hasta lograr el máximo de habilitación o rehabilitación, así como el mantenimiento de ésta.

A tales efectos, toda persona que presente alguna limitación funcional, calificada según lo dispuesto en la mencionada ley, tendrá derecho a disponer de los procesos de rehabilitación médica necesarios para corregir o modificar su estado físico o mental, cuando éste constituya un obstáculo para su integración educativa, laboral o social.

Igualmente, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales a través de Centros de Rehabilitación el cual es centro de referencia nacional, aunado a esto se une la Misión Barrio Adentro I y II que vienen apoyar los programas de salud para la Atención Integral de las personas con discapacidad, y Rehabilitación.

Bases Legales

Existen una serie de leyes, lineamientos convenios los cuales promueve la consideración y fomento de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, pudiendo mencionar dentro del marco legal venezolano los siguientes aspectos de interés:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela indica:

Artículo 21. Que todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia:

No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas.

No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.

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 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

Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 89. El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012)

Artículo 2. Fines de la Seguridad Social. El Estado, por medio del Sistema de Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Artículo 4. La seguridad social es un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados legalmente en él, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, conforme al principio de progresividad y a los términos establecidos en la Constitución de la República y en las diferentes leyes nacionales, tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por Venezuela.

Artículo 5. A los fines de esta Ley se entiende por Sistema de Seguridad Social el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho Sistema.

Artículo 56. Se crea el Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas, que tiene por objeto garantizarles atención integral, a fin de mejorar y mantener su calidad de vida y bienestar social bajo el principio de respeto a su dignidad humana

Artículo 57. Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas comprenderá las siguientes prestaciones, programas y servicios:

Asignaciones económicas permanentes o no, para los adultos mayores con ausencia de capacidad contributiva.

Participación en actividades laborales acordes con la edad y estado de salud.

Atención domiciliaria de apoyo y colaboración a los adultos mayores que así lo requieran.

Turismo y recreación al adulto mayor.

Atención institucional que garantice alojamiento, vestido, cuidados médicos y alimentación a los adultos mayores.

Asignaciones para personas con necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar.

Cualquier otro tipo de programa o servicio social que resulte pertinente de acuerdo a la ley respectiva

Artículo 60. El Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas estará bajo la rectoría del ministerio con competencia en servicios sociales al adulto mayor y otras categorías de personas; su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Geriátrica y Gerontología (INAGER).

El Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas se regirá por las disposiciones de la presente Ley y por la ley que regula el Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas.

Artículo 62. El Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas comprenderá las siguientes prestaciones:

Pensiones de vejez o jubilación, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente, gran discapacidad, viudedad y orfandad.

Artículo 63. La pensión de vejez o jubilación garantizada por éste régimen será de financiamiento solidario y de cotizaciones obligatorias, para las personas con o sin relación laboral de dependencia, compuesto por una pensión de beneficios definidos, de aseguramiento colectivo bajo el régimen financiero de prima media general y sobre una base contributiva de uno a diez salarios mínimos urbanos. La administración del fondo de pensiones de vejez corresponderá al Estado a través de la Tesorería de la Seguridad Social. Sin perjuicio y previa afiliación al sistema de seguridad social, cualquier persona podrá afiliarse voluntariamente a planes complementarios de pensiones de vejez bajo administración del sector privado, público o mixto regulado por el Estado.

Artículo 64. La pensión de vejez o jubilación será financiada con las contribuciones de los empleadores y trabajadores y, de los trabajadores no dependientes con ayuda eventual del Estado en los casos en que sea procedente, conforme a lo establecido en la ley que regule éste Régimen Prestacional.

Aquellas personas que no estén vinculadas a alguna actividad laboral, con capacidad contributiva, podrán afiliarse al Sistema de Seguridad Social y cotizarán los aportes correspondientes al patrono y al trabajador y en consecuencia serán beneficiarios a la pensión de vejez.

Artículo 65. Las pensiones por discapacidad parcial o total permanente y gran discapacidad, las pensiones por viudedad y orfandad causadas con ocasión del fallecimiento

de un afiliado o pensionado, y las indemnizaciones por ausencia laboral causadas por discapacidad temporal, todas ellas debido a enfermedad o accidente de origen común, además de las causadas por maternidad y paternidad, serán financiadas con las cotizaciones de empleadores y trabajadores en los términos, condiciones y alcances que establezca la ley del Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas. A los efectos de las pensiones por discapacidad parcial o total y gran discapacidad, las pensiones de viudedad y orfandad causadas con ocasión del fallecimiento de un afiliado o pensionado, y las indemnización es por ausencias causadas por discapacidad temporal de los trabajadores no dependientes, no se hará diferencia entre las enfermedades y accidentes de origen común y las de origen ocupacional.

En el caso de los trabajadores no dependientes que reciban subsidios para el pago de cotizaciones, indemnizaciones y prestaciones en dinero previstas en este artículo, serán financiadas con cotizaciones del afiliado y aportes eventuales del Estado, en los casos que lo ameriten, conforme a los términos, condiciones y alcances que establezca la ley del Régimen Prestacional de Pensiones y otras Asignaciones Económicas. A los solos efectos de las cotizaciones y de las indemnizaciones correspondientes a los trabajadores cuentapropistas, no se hará distinción entre las enfermedades y accidentes de origen común u ocupacional

Ley de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas (2005)

La Ley finalmente tiene una clara orientación descentralizadora en todo lo relacionado con el pago de las prestaciones, programas y servicios contemplados en este régimen prestacional de la seguridad social.

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

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.

Artículo 25. Todos los organismos públicos con competencia en materia de educación, cultura y deporte, deben garantizar a las personas protegidas por esta Ley, el acceso a la educación pública en todos sus niveles y modalidades, a la cultura, al deporte y cualquier otra actividad que contribuya a su desarrollo y mejora en su calidad de vida.

Artículo 26. 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.

Artículo 30. Tendrán protección prioritaria las personas que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones de estado de necesidad:

Estar en desamparo familiar, social, económico o en indigencia.

Estar excluidas del núcleo familiar, carecer de medios de subsistencia y con ingresos inferiores al 40% del salario mínimo urbano.

Estar privadas de alimentos y en estado de desnutrición.

Carecer de habitación y estar en exposición a la intemperie.

Estar en situación de avanzada edad o de gran discapacidad con imposibilidad de satisfacer sus necesidades básicas y depender permanentemente de otra persona con escasos recursos.

Ser jefe o jefa de familia en estado de necesidad y con personas bajo su dependencia.

Encontrarse en cualquier otra circunstancia de desamparo que implique limitaciones severas para cubrir las necesidades básicas de subsistencia y que la persona o familia no pueda superarlas por sí misma.

Artículo 31. Las prestaciones establecidas para las personas protegidas por esta Ley, se clasificarán en asignaciones económicas de largo, mediano y corto plazo; y prestaciones asistenciales en servicios y en especies. Las de largo plazo son aquellas que se otorgan por más de veinticuatro meses; las de mediano plazo, son aquellas que se otorgan por un lapso entre trece meses y veinticuatro meses y las de corto plazo, son aquellas que se otorgan por un lapso entre seis meses y doce meses, y que pueden ser pagadas por una cantidad fija de entrega única o periódica. Las prestaciones asistenciales en servicios y en especies corresponderán algunas a programas desarrollados directamente por el Instituto Nacional de Servicios Sociales y otras a programas en convenio con gobernaciones, alcaldías e instituciones privadas.

Artículo 32. 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.

Artículo 37. La cuantía o monto de las asignaciones económicas podrá incrementarse, en los casos de personas adultas mayores, de personas en situación de dependencia, y de personas con discapacidad severa, mediante estudios médicos y socio-económicos y de acuerdo al monto tope máximo establecido en esta Ley.

Artículo 40. Las personas menores de sesenta años de edad no protegidas por otras leyes, que se encuentren en estado de necesidad y que no estén integradas a un núcleo familiar o con discapacidad total permanente o grave temporal, que impida o dificulte severamente su actividad social, laboral o individual, previa calificación y certificación de la condición, recibirán una asignación económica, entre un mínimo de sesenta por ciento (60%) y un máximo de ochenta por ciento (80%) del salario mínimo urbano vigente.

Artículo 50. El Instituto Nacional de Servicios Sociales promoverá con la colaboración de otros órganos e instituciones públicos programas y campañas de valoración y respeto para personas adultas mayores y personas con cualquier tipo de discapacidad.

Artículo 51. El Sistema Público Nacional de Salud, a través de programas, proporcionará a las personas protegidas por esta Ley, la atención médica especializada gratuita, dotación de prótesis, lentes, traslados, intervenciones quirúrgicas, atención odontológica, oftalmológica y obligatoriamente los medicamentos indicados en consultas, en emergencias y hospitalización. Asimismo, el Instituto Nacional de Servicios Sociales estimulará la prestación de servicios con descuentos, o tarifas especiales para las personas protegidas por esta Ley en farmacias, clínicas y otros establecimientos de salud.

Artículo 55. El Instituto Nacional de Servicios Sociales, con la cooperación de los estados, municipios, la familia y la Red de Voluntariado de Servicios Sociales, diseñará y desarrollará programas destinados a la atención domiciliaria para las personas adultas mayores y personas con discapacidad, a fin de prestar servicios en salud, recreación,

acompañamiento, alimentación, orientación y cualquier otro servicio susceptible de ser prestado mediante esta modalidad de forma individual o colectiva, presencial o por otra vía o recurso comunicacional.

Artículo 58. Las instituciones públicas y privadas establecerán tarifas preferenciales para las personas adultas mayores y las personas con discapacidad en los espectáculos, cines y teatros. Las entradas a los museos y parques nacionales, estatales y municipales serán gratuitas.

Artículo 59. El Estado, a través del Ministerio con competencia en transporte, los estados y municipios, establecerá pasaje gratuito de transporte urbano y, al menos, el cincuenta por ciento (50%) de descuento en los montos de los pasajes terrestres extraurbanos, aéreos, fluviales, marítimos y ferroviarios en las rutas nacionales y promoverá la aplicación de descuentos en las rutas internacionales.

Artículo 60. Las empresas o particulares que presten servicio de transporte colectivo de pasajeros y pasajeras, deberán reservar en cada una de sus unidades, asientos para ser usados por las personas adultas mayores y personas con discapacidades. Los vehículos de transporte, deberán adecuar sus estribos y dotarlos de agarraderos.

Artículo 61. El Ministerio con competencia en materia de vivienda y hábitat diseñará y ejecutará programas de viviendas para personas protegidas por esta Ley, para lo cual aplicará modalidades especiales de acceso y de financiamiento adaptados a la realidad socioeconómica de las mismas. El Instituto Nacional de Servicios Sociales promoverá el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 62. 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.

Artículo 63. 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.

Artículo 65. 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.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat) 2005

Artículo 6. Todos los empleadores o empleadoras están en la obligación de registrarse en la Tesorería de Seguridad Social en la forma que dispone la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y su Reglamento.

Los empleadores o empleadoras que contraten uno o más trabajadores o trabajadoras bajo su dependencia, independientemente de la forma o términos del contrato de trabajo, están obligados a afiliarlos, dentro de los primeros tres (3) días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, en el Sistema de Seguridad Social y a cotizar al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y en esta Ley. Igualmente, los empleadores o empleadoras deben informar la suspensión y terminación de la relación laboral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suspensión o terminación de la relación de trabajo.

Las cooperativas y demás formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio deberán igualmente registrarse y afiliar a sus asociados y asociadas y a los trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia en la Tesorería de Seguridad Social y a cotizar conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, en esta Ley y su Reglamento.

Artículo 53. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades

físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas. Cuando lo anterior no sea posible, a ser provisto de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas.

Ley para Personas con Discapacidad (2007)

Esta ley tiene por objeto establecer las disposiciones que colaboren con el desarrollo integral de las personas con discapacidad a la vida familiar y comunitaria (Ley para Personas con Discapacidad 2007). El 15 de Noviembre se discute la Ley para Personas con Discapacidad, donde el CONAPI pasa a ser el CONAPDIS: Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, sin embargo la Ley para Personas con Discapacidad, se aprobó a principios de Enero de 2007.

Entre las disposiciones relacionadas con el trabajo y empleo de personas con discapacidad se encuentra el Capítulo III Del Trabajo y la Capacitación, de estas personas encerrado en los siguientes artículos:

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

Artículo 27. Formación para el trabajo. 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.

Artículo 28. Empleo para personas con discapacidad. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad. 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.

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

Artículo 30. Inserción y reinserción laboral. La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, 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.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Artículo 26. Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

Artículo 289 Inclusión laboral de personas con discapacidad. 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.

Artículo 290. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos. En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras. No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.

Artículo 291. Trabajo digno para las personas con discapacidad. 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.

Artículo 292. Ley de la materia. 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.

Leyes y ordenanzas relacionadas con la protección de las personas con discapacidad en Venezuela.

Estas leyes, disponen de manera expresa el derecho de las personas discapacitadas a la integración social, educativa, familiar y laboral; no obstante, en diferentes estados del país, se han sancionado leyes y ordenanzas orientadas a estos propósitos y que, están vigentes en la actualidad, las cuales son, entre otras, las siguientes:

- Ley para la Protección e Integración de las Personas con Discapacidad en el Estado Zulia. Aprobada el 6 de julio de 2001
- Ley de Protección e Integración a Personas con Discapacidad en el Estado Lara. Aprobada el 9 de enero de 2002
- Ley de Protección e Integración a Personas con Discapacidad en el Estado Nueva Esparta. Aprobada el 1 de octubre de 2002
- Ley de Igualdad y Protección de las Personas con Discapacidad del Estado Yaracuy. Aprobada el 30 de diciembre de 2001
- Ley para la Atención e Integración de las Personas con Discapacidad en el Estado Vargas. Aprobada el 27 de febrero de 2003
- Ley de Protección a las Personas Discapacitadas del Estado Falcón. Aprobada el 25 de julio de 2003
- Ley de Asistencia e Integración de Personas con Discapacidad del Estado Mérida. Aprobada el 7 de julio de 2003
- Ley de Protección a las Personas Discapacitadas del Estado Barinas. Aprobada el 12 de febrero de 2004
- Ley para la Protección e Integración de las Personas con Discapacidad del Estado Miranda. Aprobada el 7 de junio de 2004
- Ordenanza sobre Normas para la Integración de Ciudadanos con Impedimentos Físicos del Municipio Chacao, Estado Miranda. Aprobada el 23 de octubre de 1997

- Ordenanza sobre Normas, Derechos y Protección a Personas con Discapacidad del Municipio Libertador del Estado Mérida. Aprobada el 9 de agosto de 2003.

Unidad de Análisis

Analizar el régimen laboral de los trabajadores con discapacidad en el ordenamiento legal venezolano.			
Objetivo Específico	Categorías	Sub- Categorías	Unidad de Análisis
Describir el alcance del sistema Jurídico Venezolano aplicado en las Personas con Discapacidad que habitan el Municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida.	Alcance del sistema Jurídico Venezolano aplicado en las Personas con Discapacidad	1.- Igualdad de oportunidades laborales 2.- Condiciones de trabajo seguras y saludables	1.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). 2.- Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) 2012 3.- Ley para las personas con Discapacidad (2007)
Establecer la importancia que tiene la inserción laboral de las personas con discapacidad en la consecución de los fines del Estado.	Inserción laboral	Igualdad de oportunidades laborales Formación del trabajo Derecho al empleo con apoyo	1.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). 2.- Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) 2012 3.- Ley para las personas con Discapacidad (2007)
Evaluar el instrumental jurídico aplicado a las personas con discapacidad en el municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida.	Instrumental jurídico aplicado a las personas con discapacidad	Leyes y Normas	1.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). 2.- Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) 2012 3.- Ley para las personas con Discapacidad (2007)

Fuente: Mirelles (2022)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

El presente capítulo se basa en la presentación de los elementos con los que se harán efectivas las distintas etapas del proceso investigativo, de igual forma se detallan los métodos y técnicas empleadas para la realización del siguiente estudio.

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo documental, partiendo del criterio expuesto por el Manual de Trabajos de Grado de Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2002), “la investigación documental constituye un procedimiento científico y sistemático de indagación, organización, interpretación y presentación de datos e información alrededor de un determinado tema, basado en una estrategia de análisis de documentos”. (p.20). Se considera de tal manera, porque se hace una revisión de información a fin de recolectar datos importantes e influyentes en la exploración por medio de fuentes secundarias, tales como informes, libros, tesis y otros materiales informativos que estén relacionados con el tema en cuestión.

Además con el apoyo de la investigación descriptiva. Según Arias (1997) la investigación descriptiva es aquella en la que se describe un hecho, fenómeno, individuo o grupo de personas, para estudiar su comportamiento. En este tipo de investigación se practica un análisis desglosando cada parte de la norma o institución de la cual se trata.

Para Sánchez (2007) la investigación jurídico descriptiva “tiene como objeto lograr la descripción del tema que se estudia, interpretando (lo que es). Utiliza el método de análisis y de esta forma el problema jurídico se descompondrá en sus diversos aspectos, permitiendo ofrecer una imagen del funcionamiento de una norma o institución jurídica tal y como es”.

Se eligió este tipo de investigación por la naturaleza del tema de estudio.

En este trabajo de investigación del régimen laboral de los trabajadores con discapacidad se busca analizar el mismo, los derechos que poseen estas personas, la protección en materia de seguridad social que brinda el ordenamiento venezolano a las

personas con discapacidad examinando para ello la doctrina y el derecho comparado en la jurisdicción nacional, estatal y municipal, por lo que se debe partir de una revisión bibliográfica del tema para tener conocimiento acerca del régimen laboral de los trabajadores con discapacidad.

Al ser un contexto de contenido poco conocido por la sociedad ya que la mayoría de los trabajadores y personas con discapacidad no conocen la normativa legal se elaboró un diseño de investigación de tipo Documental, basada en la búsqueda de información y datos registrados y obtenidos a través de fuentes impresas, electrónicas o audiovisuales. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación según Arias (1997) es el plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación.

El diseño bibliográfico de investigación es el más utilizado en las investigaciones documentales, ya que a partir de la revisión bibliográfica se establecen los análisis entre diferentes fenómenos que se estudian en el mismo.

El diseño de investigación para Tamayo y Tamayo (2002), es el plan de acción. Indica la secuencia de los pasos a seguir. Permite al investigador precisar los detalles de la tarea de investigación y establecer las estrategias a seguir para obtener resultados positivos, además de definir la forma de encontrar las respuestas a las interrogantes que inducen al estudio. En este sentido, el diseño de la investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. La meta de esta herramienta es recolectar información relevante, ya que esta es una de las cosas que más importa hacer bien.

Fuentes de la información

Partiendo de la naturaleza del tema objeto de estudio y del alcance de los objetivos planteados en la investigación, se realizó el análisis de las fuentes documentales tales como leyes, libros, revistas, doctrina y trabajos de autores como Rodríguez, Gil y García (1999),

Molina (2014) y Moreno (2015), al igual que de los artículos científicos publicados vía tradicional o electrónica como Correa (2009), Borea (2007), diccionarios jurídicos que existen sobre la materia, de lo que se evidencia que la investigación es producto de un diseño documental.

En la realización de la presente investigación se manejaron como fuentes de información primaria:

- 1.- Textos especializados en materia de Seguridad Social.
- 2.- Textos de Derecho Laboral.
- 3.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)
- 4.- Ley para las Personas con Discapacidad (2007)
- 5.- Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012)
- 6.- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012).
- 7.- Ley Orgánica de Servicios Sociales Adultos Mayores y Otras Categorías (2005).
- 8.- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

Las fuentes de información secundaria empleadas en la preparación del proyecto fueron:

- 1.- Páginas Web especializadas en derecho, derecho laboral y seguridad social y regulación de las personas con discapacidad
- 2.- Diccionarios Jurídicos, médicos y políticos.

Técnicas de recolección de la información

Esta investigación tiene como técnicas de recolección de datos la observación documental, entendiéndose para Hurtado (2007) dicha técnica como “los procedimientos utilizados para la recolección de los datos, es decir, el ¿Cómo? Estas pueden ser de revisión documental, observación, encuestas, y técnicas socio métricas, entre otras” (p.153).

Ahora bien de acuerdo a lo mencionado anteriormente es necesario considerar que Arias (2006) define como observación “una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos” (p.67).

En la técnica del resumen se acota lo dicho por Sánchez (2007). La técnica del resumen es aquella donde luego de leído el material se abrevian las ideas del autor subrayando las ideas principales, secundarias y parafraseando lo dicho por el autor, manteniendo el significado de las palabras. En la presente investigación se utiliza la técnica del resumen simple.

Para la técnica del esquema Sánchez (2007) establece que en este tipo de técnicas se presenta de forma organizada y breve, las ideas fundamentales del texto, en forma de subtítulos para luego desarrollarlo en la investigación. En este trabajo de investigación se realizó la técnica del esquema analítico, esta técnica consiste en la organización de las ideas de lo más complejo a lo más simple, de lo general a lo particular. En la investigación se utilizó esta técnica en el segundo capítulo en las bases teóricas ya que se subtituló en derechos y condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad, protección que brinda el sistema de seguridad social a los trabajadores con discapacidad, beneficios y limitaciones establecidos en la legislación venezolana para las personas con discapacidad.

Por tal razón en el estudio del régimen laboral de los trabajadores con discapacidad se utilizó este tipo de técnicas ya que es un tema bastante explorado y que por su complejidad y características hacen difícil la utilización de otro tipo de técnicas de recolección de datos.

Plan de análisis de datos

Las diferentes ramas del saber presentan características diversas: la presente investigación se encuentra inmersa dentro del área del Derecho y por ello, para el análisis e interpretación de los datos que permiten obtener los resultados a los objetivos planteados. Se consideró necesaria a aplicación de técnicas interpretativas propias del área jurídica como la hermenéutica jurídica que para Tena y Suck (2009) “la interpretación o análisis hermenéutico, en sentido del texto normativo, tomando en cuenta la lengua, traducción, situación histórica, usos y costumbres” (p.24).

Por su parte Rivas (1987) define la hermenéutica jurídica como “la ciencia o rama del derecho que trata de describir fenómenos normativos, atendiendo al propio sentido del texto, sin alterar el espíritu o propósito del mismo”.

Por ello, luego de la observación documental, se procedió a la escogencia de los datos que se consideraron imprescindibles para el desarrollo de esta investigación, una vez obtenido y clasificado su análisis, utilizando para ellos la doctrina en materia de derecho laboral específicamente en el área de seguridad social en el tema del régimen laboral de los trabajadores con discapacidad en el ordenamiento legal venezolano.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO IV

Análisis de resultados

Los resultados de la presente investigación derivan del análisis realizado en la legislación y la doctrina tanto nacional como internacional en materia de derecho laboral, específicamente en área de los trabajadores con discapacidad, construido acorde a los objetivos planteados en el primer capítulo.

Examinar los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad

Partiendo de lo antes mencionado se pasa a analizar el primer objetivo específico planteado en el capítulo I de la presente investigación; este objetivo lleva por nombre: Describir el alcance del sistema Jurídico Venezolano aplicado en las Personas con Discapacidad que habitan el Municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida. Con ello se pretende resaltar que las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que las demás personas pero que además de ello se ven favorecidos con derechos especiales a su condición.

Si bien es cierto que los derechos de toda persona (incluyendo las personas con discapacidad) son universales, políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, pertenecen a todos los seres humanos no es menos cierto que las personas con discapacidad deben gozar de sus derechos y libertades fundamentales en términos iguales que otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo; además de ello también disfrutan de ciertos derechos específicamente ligados a su status. Entre estos derechos que disfrutan los trabajadores con discapacidad se examinan en la presente investigación los siguientes: Derecho a la igualdad de oportunidades laborales; derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables; derecho a un salario, descanso, vacaciones, derecho a huelga, a formarse sindicalmente, derecho al trabajo con apoyo y derecho al empleo protegido.

Siguiendo el orden de ideas se debe comenzar por resaltar que la igualdad consiste en evitar las distinciones que se hagan por raza, sexo, edad, religión, profesión, posición económica, es decir, la prohibición de toda decisión o norma legal de carácter discriminatorio por parte de los órganos competentes. Por otra parte la igualdad ante la ley

como principio que reconoce que todos los ciudadanos tienen capacidad para los mismos derechos.

Es evidente que en la práctica cotidiana en Venezuela este derecho no se ejerce de forma eficiente, puesto que aunque la ley obliga a todas las empresas a contratar un 5% de personas con discapacidad como trabajadores, no es menos cierto que muy pocas cumplen con esa normativa y de igual forma no existe una vigilancia efectiva que garantice la ejecución de este deber por parte de los empresarios.

Continuando el orden de ideas se examinó el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables que gozan los trabajadores con discapacidad. Para examinar este derecho es necesario dejar por sentado lo que la doctrina define como condiciones y medio ambiente de trabajo que según Díaz Mérida (2009) estas condiciones están constituidas por factores socios-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado por las empresas.

Del mismo modo para Camacaro (2012) es necesario señalar que la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones justas, para que los trabajadores puedan desarrollar una actividad digna y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad para poder evitar los accidentes laborales.

Partiendo de lo anterior, en Venezuela los trabajadores con discapacidad gozan de condiciones de trabajo seguras y saludables como cualquier trabajador y en la práctica este derecho está muy vigilado por las autoridades competentes como el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), y Consejo Nacional para las personas con Discapacidad (CONAPDIS), sancionando severamente al patrono que incumpla este deber. Además de ello es evidente que a los trabajadores con discapacidad se les debe adecuar el lugar de trabajo de acorde a su condición de discapacidad.

Por otro lado el derecho al salario según la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012) en su artículo 104 que no es más que la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la presentación de sus servicios y, entre otros, comprende las comisiones, las primas, gratificaciones, participación en los

beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Del mismo modo los trabajadores con discapacidad gozan del derecho a descanso y vacaciones, partiendo de que el primero es el periodo inactivo, en reposo, donde el organismo no ejecuta actividades laborales ni de otra índole. Se requiere reducir el desgaste físico y mental al cual está sometido todo trabajador en aras de evitar accidentes laborales y eventuales enfermedades ocupacionales, persiguiendo en consecuencia, más tiempo libre para el disfrute y recreación. Una resaltada definición de descanso del trabajador se deja por sentado en lo establecido en el artículo 190 de la LOTTT (2012). Cuando el trabajador o la trabajadora cumplan un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles.

Es evidente que en la práctica diaria este derecho es ejercido por los trabajadores con discapacidad y que el patrono garantiza ese derecho al trabajador. Por otro lado no existe diferencia entre el derecho al descanso y el derecho a vacaciones de los trabajadores con discapacidad con el resto de los trabajadores, todos están en igualdad de condiciones

Respecto al derecho a huelga y a formarse sindicalmente los trabajadores con discapacidad gozan del mismo derecho que los demás trabajadores. Asimismo según lo establecido en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley. La huelga es reconocida como un derecho humano inherente a la persona (en este caso al trabajador con discapacidad).

La LOTTT (2012) define la huelga en su artículo 486 como la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y las trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo. Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga. Por su parte el derecho a la libertad sindical la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) no regula este derecho por tal razón se aplica la analogía, en consecuencia la LOTTT (2012) que establece en su artículo 353 que los trabajadores, sin distinción alguna (incluye a los trabajadores con discapacidad) y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a

constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Los trabajadores están protegidos contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

Asimismo tienen derecho de participación y derecho a ser elegido; en cuanto a la participación esto quiere decir que todo trabajador afiliado a una organización sindical tiene el derecho a participar, ser consultado o consultada, y a decidir, a través de la asamblea general, el referéndum o cualquier otro mecanismo establecido en los estatutos. Igualmente el derecho a ser elegido se refiere a que todos los afiliados a una organización sindical tienen el derecho a elegir y reelegir a sus representantes sindicales, así como a postularse y ser elegidos como tal en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna. El incumplimiento por parte de los afiliados a los aportes o cuotas sindicales no impedirá el derecho al sufragio.

Por otro lado los trabajadores con discapacidad tienen derecho a la formación en el trabajo de acuerdo a lo establecido en la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en su artículo 27 y en la LOTTT (2012) 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 personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

En ocasiones es cierto, que las empresas no cumplen con el porcentaje (5%) establecido en la ley, de los trabajadores con discapacidad, negándole la oportunidad de obtener estas personas un trabajo, pero no es menos cierto que en la mayoría de las veces la persona con discapacidad no busca la formación, es decir no se prepara para trabajar, reincorporarse a su vida cotidiana.

En Venezuela, las personas con discapacidad obtienen la formación del trabajo a través de escuelas técnicas, como el INCE, y acudiendo a asociaciones civiles sin fines de lucro, como la Asociación de Ciegos del Estado Zulia, donde los preparan para adecuarse a su nueva condición, teniendo la posibilidad así de obtener un empleo.

El derecho al empleo con apoyo se refiere a aquel empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad (o con problemas de salud mental, o en situación de desventaja social acusada) que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral y en condiciones lo más similares posibles en lo que respecta a trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

Según Urríes y Verdugo (2001), consideran que el empleo con apoyo tiene una serie de características que se derivan de la definición y de los principios anteriormente expuestos, tales como: Objetivo, el empleo con salarios y beneficios: el objetivo del empleo con apoyo no es otro que el empleo; teoría que la autora de esta investigación comparte.

El empleo con Apoyo en Venezuela varía dependiendo del tipo de discapacidad del cual se trate; es decir que el patrono exige una certificación de discapacidad emitida por el INPSASEL. Tal certificación será requerida a los efectos del goce de los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social de acuerdo con la Ley. De esta forma, no solo se logra la inserción laboral más adecuada a la discapacidad que presenta la persona, sino que ayuda a las empresas o centros contratantes a asumir la carga con todas las previsiones necesarias.

Como último punto a analizar en este objetivo se examina el derecho al empleo protegido, que de acuerdo con Laloma (2007), se considera que el empleo protegido va a seguir siendo una vía de inserción laboral todavía necesaria para muchos trabajadores con discapacidad, especialmente en los casos de discapacidad más severa como la mental.

Hay, por ello, que mejorar la calidad y la competitividad del empleo protegido. Cabe considerar, por otra parte que, los centros especiales de empleo, empresas protegidas o centros ocupacionales constituyen un instrumento eficaz, en muchos países, para proporcionar empleo a las personas con discapacidades más severas y evitar su exclusión laboral.

En Venezuela muchas personas con discapacidad no pueden acceder al mercado de trabajo abierto, es decir, no logran conseguir un empleo dentro de una empresa

normalizada, con un salario igual y en las mismas condiciones que cualquier otra persona sin discapacidad, esto debido por ejemplo, a la severidad de su capacidad. Es por ello que dentro de estas modalidades para la incorporación de las personas con discapacidad se encuentra la modalidad de empleo protegido.

Cabe resaltar que 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. Esta categoría de trabajadores tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. Asimismo es un deber del empleador establecido en la LOPCYMAT en su artículo 56 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.

Por otro lado, es importante precisar que el patrono debe 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, 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.

Por lo que es importante señalar que tanto los trabajadores con discapacidad o sin ella, gozan de los mismos derechos laborales, que aun cuando se les hace difícil obtener un empleo debido a la discapacidad, toda vez que es contratado por la empresa ellos gozan de todos sus derechos sin ninguna limitación además de estos derechos laborales los trabajadores con discapacidad gozan de otros derechos establecidos en la ley para las personas con discapacidad 2007, como lo son el derecho a obtener ayudas técnicas, aun cuando muchas de ellas no son vendidas en Venezuela y se hace difícil importarlas, y de poder hacerlo, obtienen el beneficio de la exoneración de impuestos.

Además de los derechos antes mencionados los trabajadores con discapacidad, gozan del derecho de accesibilidad es decir, que el patrono debe adecuar las instalaciones de la empresa al tipo de discapacidad que presente el trabajador, dándole la oportunidad al mismo de acceder a ellas en las instalaciones de la empresa para la cual trabaja. Un ejemplo de ello son las empresas Banco Central de Venezuela y Mc'Donalds, el Castillo (centro textil), donde sus instalaciones cuentan con puertas amplias, los baños adecuados para las sillas de ruedas, los ascensores, salva escaleras entre otros.

En este sentido se debe garantizar a las personas con discapacidad el goce y ejercicio en igualdad de condiciones con los demás, tanto los derechos humanos como laborales, adaptándose a lo establecido en la constitución como en la ley especial para la personas con discapacidad.

En la configuración jurídica de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el artículo 19 contempla:

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 los derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que lo desarrollen.

En virtud del mencionado artículo las personas con discapacidad tienen los mismos derechos tanto humanos como laborales que tiene cualquier persona sin discapacidad, esto les garantiza las condiciones para la realización o inserción laboral, garantizándole su pleno desarrollo e integridad. Pero es necesario acotar que en la práctica se ven anomalías en cuanto a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela como en la ley especial, ya que muchas empresas se rehúsan a contratar personas con discapacidad por no considerarlas aptas para desempeñarse, lo que conlleva una discriminación. Además nuestra Constitución en su artículo 21 N° 2 establece que:

Todas las personas son iguales ante la ley en consecuencia: La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de las personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por algunas de las condiciones antes especificadas, se

encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionara los abusos y maltratos que contra ellas se cometan.

Lo que significa que nuestro legislador establece en el mencionado artículo, igualdad de condiciones tanto para personas con discapacidad, como para las que se encuentran en ejercicio de todas sus capacidades, estableciendo para las personas con alguna discapacidad, protección especial.

En otro sentido el artículo 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece:

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

En dicha disposición se establece claramente que el Estado garantizara a toda persona, sin ningún tipo de distinción, sólo basta ser persona para gozar de dicha protección.

Hoy en día se demuestra el avance que ha tenido la legislación en lo concerniente a las personas con discapacidad, en cuanto a su inserción laboral, sus derechos humanos, su integración en la sociedad, ya no observándolos de una forma discriminatoria, sino como una persona como cualquier otra, que tiene una condición mental, física o sensorial.

Es vital afirmar que la vigencia de la ley para las personas con discapacidad (2007), es un alcance valioso para dichas personas por cuanto les brinda protección, amparando sus derechos y necesidades, tanto en la integración en la sociedad, como en la salud, educación y trabajo, aumentando el porcentaje de inclusión al ámbito laboral a un 5% de la nómina tanto en empresas públicas como privadas, cuando éstas superen los 20 trabajadores, por lo que es necesario evitar retrocesos y lograr un reconocimiento y disfrute aun mayor de estos derechos para toda esta población.

Una vez analizado el primer objetivo y entendido el alcance del sistema jurídico aplicable en las personas con discapacidad del municipio Libertador del Estado Bolivariano de

Mérida, es necesario valorar la importancia que tiene la inserción laboral de esta población que habita el municipio antes mencionado.

Actualmente los programas que atienden a las personas con discapacidad los ayudan con apoyos técnicos, económicos, orientaciones legales, apoyos en medicinas, análisis clínicos y estudios especiales, los cuales son necesarios pero las personas con discapacidad que no han terminado de ser aceptadas, viéndolos como una carga, un ser que no tiene nada que aportar al mercado laboral por lo que es imperioso una coordinación efectiva que los articule y canalice sus potenciales para obtener un espacio laboral.

Una coordinación que logre la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un requerimiento importante, que impacte positivamente en la atención de este sector de la sociedad, y que permita orientar a los entes comprometidos a organizar las actividades necesarias para lograr la inserción laboral, como agentes articuladores y facilitadores del proceso de integración laboral de las personas con discapacidad en la práctica diaria en función de los objetivos a lograr, las conductas que deben manifestar hacia las personas con discapacidad, las actividades y contenidos a desarrollar, así como las estrategias y recursos a emplear con este fin; para facilitar la articulación de los diferentes involucrados en la atención integral de la población objetivo Municipio Libertador, lo que a su vez debe incidir favorablemente en su calidad de vida y en su interacción con el entorno social y su comunidad, ya que se estaría ofreciendo un individuo física, psicológica y socialmente adaptado.

Indudablemente la discapacidad hace alusión a disfunciones de orden físico, mental, intelectual, sensorial, psicológico o una combinación de ellas, de carácter temporal; la misma no debe ser considerada el motivo para limitar el ejercicio pleno de las capacidades de la persona humana y su inclusión social.

En esta última, resulta relevante, por las implicaciones multidimensionales y de diverso orden, la inserción laboral como una bandera que se eleva para generar espacios éticos en las organizaciones, y entre éstas, especial mención deben tener las universidades como centros del saber pertinente, acordes en su entramado estructural y funcional con los cambios y concepciones socio históricas del hombre como ser espiritual, que determina el cumplimiento de obligaciones legales y deberes morales. En este contexto, es importante, de cara a las expectativas de la comunidad interna y externa de las instituciones públicas y

privadas del municipio libertador, la incorporación laboral de personas con discapacidad en condiciones de igualdad y equidad.

La inserción de personas con discapacidad debe realizarse de modo planificado; en este sentido, la visión gerencial en el sector laboral reviste un papel clave para cumplir este propósito. Así, la promoción y establecimiento en cascada de relaciones de ayuda mutua y cooperación entre los equipos de empleados, harán de las instituciones públicas o privadas espacios proclives para la inclusión laboral de personas con discapacidad, atendiendo a un proceso planificado concertadamente, trascendiendo la visión de la incorporación al campo laboral en condiciones éticas de personas con dificultades especiales, como hechos aislados e improvisados; sino que por el contrario, la misma obedece a un proceso planeado, diseñado, ejecutado, así como evaluado para tal fin.

La inserción laboral planificada como proceso atiende a la transversalización del aprendizaje en cada una de sus fases; dada su naturaleza requiere tanto del seguimiento laboral como del apoyo constante para monitorear los cambios graduales e incrementales que se dan en la persona con discapacidad y en el colectivo organizacional. De ahí que el desempeño laboral debe evidenciar el alcance del proceso de inserción, además del ejercicio de prácticas y rutinas institucionalizadas que revelen el rostro humano de las instituciones, para lo cual no sólo se requiere de mecanismos eficientes, sino también de procesos de incorporación e inclusión laboral continuada y sostenible.

La investigación presentada se llevó a cabo en un plano documental, desde el modelo ideal o teórico existente, por lo cual, desde esta visión, puede afirmarse que en el proceso de inserción laboral, la obligación legal de emplear a personas con discapacidad, no involucra el máximo aprovechamiento de sus capacidades profesionales e intelectuales. Por tanto la gestión institucional, en el contexto de la consecución de los fines del estado mediante el trabajo y la educación, debe asumir el reto de reorientar las políticas e involucrar acciones concretas para eliminar toda forma de discriminación, en pro de facilitar las vías de integración y reconocimiento social de ellas, haciendo referencia tanto al proceso de selección como a la adaptación de los puestos de trabajo, para solventar los principales problemas que pueden presentarse a la hora de insertar laboralmente a las personas con discapacidad.

Finalmente el tercer objetivo de este trabajo de investigación se planteó en los siguientes términos: Evaluar el instrumental jurídico aplicado a las personas con discapacidad en municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida.

Como se explicó anteriormente para el 9 de agosto de 2003 fue aprobada la Ordenanza sobre Normas, Derechos y Protección a Personas con Discapacidad del Municipio Libertador del Estado Mérida.

Y el 21 de Octubre de 2003 entra en vigencia según Gaceta Oficial N ° 659, La Ley De Asistencia en Integración De Personas Con Discapacidad Del Estado Mérida, siendo su última reforma del 28 de Julio de 2009. Gaceta Oficial N 1.872.

Desde ese momento y luego de cinco años (en 2014) fue presentado ante la Asamblea Nacional el anteproyecto de Ley Orgánica para la Participación, Dignificación y Atención Integral de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), el cual se encuentra en discusión para su aprobación. Este anteproyecto de ley, se basa en la garantía constitucional de la autonomía funcional de las personas con discapacidad o necesidades especiales, en donde se avale la igualdad de derechos si ningún tipo de discriminación. En la exposición de motivos de este anteproyecto, se resalta la sanción de la Ley para las Personas con Discapacidad (año 2007), por parte del legislador; sin embargo, 51 se encontraron vacíos en la misma, en especial en lo referente a saber:

- a) Los procedimientos expeditos para defender y hacer efectivos los derechos de personas con discapacidad.
- b) Tampoco cuenta con el poder coercitivo para la constricción eficiente de los sujetos pasivos para que cumplan efectivamente las normas establecidas en la ley.
- c) Criterios en consideración para la determinación de la cuantía de las sanciones pecuniarias, que podría ocasionar la aplicación de multas viciadas de nulidad;
- d) La existencia de circunstancias atenuantes y agravantes, entre otros aspectos.

En suma, en lo que se refiere a la inserción laboral, se mantiene el espíritu del legislador como en la cantidad de personas con discapacidad que deben incluirse en las empresas u organizaciones públicas y privadas. Además, el artículo 104, de este anteproyecto, indica lo referente a los servicios de empleo y de orientación laboral, que aunque existen, aún hay patronos y demás personas interesadas (incluyendo a quienes padecen algún tipo de discapacidad) que desconocen estos servicios.

A través de la palabra inserción es posible dar cuenta de la acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este por alguna razón aún no ha logrado ingresar en él. Se le da un uso frecuente a instancias del ámbito social, ya que es justamente a través de ella que se puede dar cuenta de la acción de introducir a una persona en un grupo social. La reinserción laboral es la acción y el resultado de reinsertar o reinsertarse. Este verbo se refiere a hacer que un integrante o componente de un conjunto vuelva a formar parte de él, después de haber estado separado o aislado. Laboral, por su parte, es un adjetivo que menciona lo que está vinculado al trabajo (la actividad socioeconómica que se lleva a cabo a cambio de una remuneración).

Ahora bien, poder determinar la pertinencia de los mecanismos de protección (instrumentos jurídicos) en la inserción laboral de las personas con discapacidad, luego de estos haber sido objeto de estudio, ciertamente se considera que todos los mecanismos de protección que se han establecido en Venezuela influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad; por cuanto estos mecanismos tienen un carácter de obligatoriedad que involucra a todo el empresariado que opera en este país. Es decir, la entrada en vigencia e implementación de los instrumentos jurídicos como la Ley para Personas con Discapacidad y la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, y la Ordenanza sobre Normas, Derechos y Protección a Personas con Discapacidad del Municipio Libertador del Estado Mérida, de alguna u otra manera ha influido a que las empresas contraten más personal con algún tipo de discapacidad en Venezuela. Sin embargo, es válido acotar que muy a pesar de que los mecanismos de protección tengan carácter de obligatoriedad hay una gran parte del empresariado que no cumple con la normativa establecida.

Por otro lado, la existencia de los mecanismos de protección jurídicos tienen influencia en la inserción laboral de personas con discapacidad al campo laboral, pero no son suficientes o no han sido suficientes para lograr el objetivo, que cada uno de ellos se ha propuesto, por lo que se puede afirmar que su impacto no ha sido el esperado, para quienes presentan algún tipo de discapacidad y desee ingresar al mundo laboral. En ese sentido, se observa y se hace necesario que el Estado venezolano complemente estos mecanismos con otras estrategias que viabilicen con mayor fuerza el ingreso de las personas con discapacidad al ámbito laboral.

Otro elemento que ha influido y que soporta la gestión de ingreso del personal con discapacidad al campo laboral ha sido el no tener operando de manera efectiva la base de dato del Sistema Referencial de Empleo en Venezuela (SIREV), con injerencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad. En ese sentido, es importante destacar que este sistema fue suspendido y actualmente se está implementando un nuevo sistema que se encuentra en construcción. Presuntamente será un sistema más completo que incluirá una nueva base de datos que incorporara el currículo y soporte de cada una de las personas con discapacidad, que se registren en el sistema.

Otros mecanismos que también tienen influencia en la inserción laboral, son todas las acciones que otras organizaciones realizan como por ejemplo: a) el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y b) la Fundación José Gregorio Hernández, con los aportes de las personas con discapacidad que están organizadas en colectivos, comités, asociaciones, fundaciones, instituciones públicas y privadas, puesto que tuvieron la iniciativa de preparar el anteproyecto de Reforma Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica para la Atención a las Personas con Discapacidad, tal como se mencionó anteriormente. Dicha propuesta estuvo integrada por (266) artículos, para mejorar y/o crear mecanismos como las defensorías para las personas con discapacidad, así como mejorar el acceso a los entes públicos.

En resumida cuenta, se puede argumentar que aun cuando no existe un 100% de efectividad de los mecanismos de protección que influyan en la inserción de las personas con discapacidad, el Estado venezolano debe seguir insistiendo en la obligatoriedad y el cumplimiento de estos instrumentos, pues de ello, dependerá que se alcance la efectividad de los instrumentos a través de la inserción laboral de las personas con discapacidad. Es decir, la inserción laboral de las personas con discapacidad, debe seguirse promoviendo por medio de nuevas acciones, estrategias y políticas que permitan la viabilidad de los mecanismos con un sólo propósito en mente la de mejorar las condiciones de trabajo que puedan tener las personas discapacidad.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez finalizado el presente trabajo de investigación se pudo concluir que la discapacidad es la contingencia de un ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia alguna disminución de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente y que se clasifica según la legislación venezolana de la siguiente manera: Discapacidad temporal, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente para el trabajo habitual, discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad, gran discapacidad o en el peor de los casos la muerte de dicho trabajador.

Es decir, la persona con discapacidad es aquella que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, teniendo como consecuencia que las posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resultan considerablemente reducidas.

Respecto al análisis de los resultados del primer objetivo de la investigación que consiste en describir el alcance del sistema Jurídico Venezolano aplicado en las Personas con Discapacidad que habitan el Municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida, se concluye lo siguiente:

1.- La normativa jurídica reconoce a las personas con discapacidad como aquellas que por causas congénitas o adquiridas presentan alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente, teniendo como consecuencia que las posibilidades de

obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resultan considerablemente reducidas.

2.- Los trabajadores con discapacidad son aquellos que tienen impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales por alteración de sus funciones intelectuales o físicas.

3.- Gozan de los mismos derechos que el resto de los trabajadores pero que además la Ley les otorga otros derechos como son el derecho a la accesibilidad, a la formación del trabajo, al empleo con apoyo, al empleo protegido.

4.- En el primer objetivo de la presente investigación se examinan los siguientes derechos: Derecho a la igualdad de oportunidades; derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables; derecho a salario; derecho a descanso; derecho a vacaciones; derecho a huelga; derecho a formarse sindicalmente; derecho a formarse dentro del trabajo; derecho al empleo con apoyo; derecho al empleo protegido y derecho a la accesibilidad.

4.- El derecho a la igualdad de oportunidades se refiere a evitar las distinciones que se hagan por raza, sexo, edad, religión, profesión, posición económica y que la igualdad laboral es la equidad de las mismas condiciones de trabajo, para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política.

5.- Es necesario para la salud laboral que se construya un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones justas, de modo tal que los trabajadores puedan desarrollar una actividad digna y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad para poder evitar los riesgos laborales. Además de ello que el INPSASEL, el CONAPDIS y específicamente en el estado Mérida el CEAPDIS son los organismos especializados en la vigilancia y control que debe tener el empleador para garantizar a todo tipo de trabajador este derecho.

6.- El derecho al salario del cual goza cualquier trabajador sea o no una persona con discapacidad es el mismo para ambos.

7.- El derecho al descanso y a las vacaciones que la Ley otorga al trabajador con discapacidad es igual al derecho que otorga la Ley al resto de los trabajadores.

8.- El derecho a la huelga y a formarse sindicalmente son ejercidos de la misma forma que lo ejerce un trabajador que no tiene la condición de discapacidad.

9.- El derecho a la formación en el trabajo se refiere a que el trabajador con discapacidad goza del derecho a ser educado, capacitado, asistido, y preparado con el fin de adaptarse a su vida cotidiana, es decir; a su vida social y laboral. En nuestro país las personas con discapacidad obtienen la formación del trabajo a través de escuelas técnicas, como el INCE, y acudiendo asociaciones civiles sin fines de lucro, como la Asociación de Ciegos del Estado Zulia entre otras.

10.- El derecho al empleo con apoyo es aquel empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral. Además en Venezuela el empleo con apoyo varía dependiendo del tipo de discapacidad del cual se trate; es decir que el patrono exige una certificación de discapacidad emitida por el INPSASEL.

11.- El derecho al empleo protegido es aquel obtenido mediante empresas de colocación, es decir donde el trabajador con discapacidad lleva su currículo a la empresa de colocación y ésta lo ubica dentro de una empresa ya constituida.

En lo concerniente a las conclusiones del segundo objetivo que lleva por título: Establecer la importancia que tiene la inserción laboral de las personas con discapacidad en la consecución de los fines del Estado, se concluye que indudablemente la discapacidad hace alusión a disfunciones de orden físico, mental, intelectual, sensorial, psicológico o una combinación de ellas, de carácter temporal; la misma no debe ser considerada el motivo para limitar el ejercicio pleno de las capacidades de la persona humana y su inclusión social.

En esta última, resulta relevante, por las implicaciones multidimensionales y de diverso orden, la inserción laboral como una bandera que se eleva para generar espacios éticos en las organizaciones, y entre éstas, especial mención deben tener instituciones públicas como centros del saber pertinente, acordes en su entramado estructural y funcional con los cambios y concepciones socio-históricas del hombre como ser espiritual, que determina el cumplimiento de obligaciones legales y deberes morales, sin embargo se observa con preocupación que son las empresas privadas las que están contratando a personas con discapacidad pero más por evitar la sanción que por conciencia social.

Con relación al tercer objetivo, una vez evaluado el instrumental jurídico aplicado a las personas con discapacidad en municipio Libertador del Estado Bolivariano de Mérida,

se evidencia la desactualización de la norma jurídica estatal y municipal aun cuando el Estado fue pionero en la conformación de la estructura legal para la protección de las personas con discapacidad, sumado a la vigencia obsoleta de la norma se tiene que es evidente la inobservancia, desconocimiento e incumplimiento del instrumento jurídico como lo es la ordenanza municipal y la ley estatal para personas con discapacidad, esto incluso por parte de los organismos del estado, como por ejemplo el CEAPDIS, la Dirección de desarrollo social de la gobernación entre otros.

En entrevista sostenida con el Director del Consejo Estatal para la Atención de Personas con Discapacidad (C.E.A.P.D.I.S) del Municipio Libertador del Estado Mérida, Lic. Adrian Rodríguez, en el mes de Junio 2022, se constató la siguiente información:

- Existen actualmente Inspecciones a la Empresa Privada por parte de ese organismo, para observar el cumplimiento de la inclusión del 5% de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo que superen una nómina igual o mayor a los 20 empleados, así como el cumplimiento de las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN).
- Dictan jornadas de sensibilización en las empresas privadas para concientizar a empleadores y trabajadores, haciendo hincapié en el Buen Trato que debe dispensarse a los trabajadores con discapacidad.
- El CEAPDIS trabaja de la mano con la Misión José Gregorio Hernández y el Plan de Atención de Salud para las Personas con Discapacidad (PASDIS) para la evaluación médica de las personas y su posterior certificación.
- Actualmente hay empresas que cumplen con la contratación y la normas COVENIN, entre ellas Garzón, Traki, Mc Donald's, Tortas y Café, Droguerías, entre otras.
- La Gobernación y Las Alcaldías, son entes del sector público que actualmente están cumpliendo con la contratación establecida para personas con discapacidad.
- A raíz de la Pandemia COVID-19 ha disminuido la cantidad de personas con discapacidad empleadas, motivado al cierre de empresas o a la disminución de

trabajadores en las mismas, lo que conlleva a que la empresa no califique para la inclusión de personas con discapacidad en sus nóminas.

- Existen actualmente 45 vacantes de ofertas de trabajo disponibles en el Municipio Libertador para personas con discapacidad, sin embargo, varios interesados no quieren acceder a ellos porque quieren ayudas económicas en lugar del cumplimiento de las obligaciones inherentes a los mimos.
- Actualmente no poseen una estadística del número de personas que presentan discapacidad, ni de las que se encuentran trabajando. Sin embargo, manifiestan que están trabajando en ello.

De esta manera recomendaría, trabajar inicialmente con un programa de empleo con apoyo; crear programas de formación para empleadores, trabajadores con discapacidad y sus familiares; que la empresa tenga en claro las descripciones de cargos, así como las tareas asociadas a cada uno, a fin de determinar en cuales actividades es posible integrar empleados con discapacidad, siempre y cuando se correspondan con sus habilidades y por último, integrar a las personas con discapacidad en la planificación y seguimiento de sus actividades.

Referencias Bibliográficas

Aramayo, M. (2004). Discapacidad. Tipos y modelos. Ponencia. Primeras Jornadas de Divulgación y Sensibilización sobre el Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de Calidad. Instituto Pedagógico de Caracas. Venezuela.

Arias, F. (2006) El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. Caracas- Venezuela.

Alfonso G, R. (2001). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Caracas: Editorial Melvin C.A. Decimosegunda Edición

Alfonso, Guzmán, (1987). Estudio analítico de la LOT. 2da Edición. Caracas Contemporánea de Ediciones 1987

Acosta, M. (2007), “Análisis del empleo de las personas discapacitadas en el ámbito laboral a la luz de la nueva ley”.

Actis, Prada, Pereda (2004). Análisis de la nueva ley de personas con discapacidad venezolana 2007.

Bernardoni (2001). Comentarios a la LOT y su reglamento. Edición 3ª.ed. 4ª reimp. Barquisimeto: Jurídicas Rincón

Bavaresco de Prieto, A. (2002) La Técnica de la Investigación

Borea, D. (2007). Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas. Universidad del Zulia. Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo.

Camacaro Layzu (2012). Responsabilidad del patrono en casos de riesgos laborales según el ordenamiento jurídico venezolano.

Casado, D. (2001); Sobre la discapacidad. (Documento en línea) disponible en www.cedd.net / boletín / boletines (Consulta 2019, enero 27)

Carrera A. (2007) Mecanismos implementados por el Estado venezolano en favor de las personas con discapacidad

Cáceres C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de propuestas de la OMS.

Cilis y Nícida, O. (2008). Reinserción del trabajador con discapacidad de origen laboral al mercado venezolano y español. Universidad Rafael Belloso Chacín. Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo.

Conapdis (2013). Historia [documento en línea] Disponible en: <http://www.conapdis.gob.ve/index.php/historia>

Correa L. (2009). Panorama de protección jurisprudencial a los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Cortez Díaz José (2007). Seguridad e Higiene en el Trabajo

Díaz, M. (2005). Sobre la discapacidad y los derechos del discapacitado. Valencia, Venezuela.

Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2004). Real Academia Española. Madrid, España

Díaz Mérida (2009). Sobre la discapacidad y los derechos del discapacitado

Graeme Innes. (1995). Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

García Carlos. (2004). Conceptos y términos sobre la discapacidad de la OMS.

García Gustavo. (2006). Igualdad formal versus igualdad Sustancial.

Goizueta, N. (2007). De la relación de trabajo. Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo. Barquisimeto Estado Lara. Título II Editorial Horizonte, C.A.

Hurtado Jackeline. (2010). Metodología de la Investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia. 4ta. Edición.

Hernández (2007). Rehabilitación y Captación del inválido en el campo laboral.

Hernández, Fernández y Baptista (2006). Metodología de la investigación. 4ª.ed. 2006.

Jonathan A Moreno Sánchez (2014) Políticas de reclutamiento y selección de personal con discapacidad en la empresa garzón. C. A.- SUCURSAL MÉRIDA. Trabajo de grado presentado en la Universidad Nacional Experimental Politécnica De La Fuerza Armada Nacional UNEFA-Núcleo Mérida. Mérida Venezuela.

Jordan de Urries, F.B, Beller (2001), Situación actual del empleo con apoyo en España. 29(1),23-31

Morán F. (2007), “Aplicación de la nueva ley para personas con discapacidad en la legislación venezolana”

Nava, Papiri, (2010). Protección jurídica de los derechos humanos para personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico venezolano. Universidad Rafael Urdaneta.

O.Reilly, A. (2003). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra

República Bolivariana de Venezuela (2000). Constitución. Gaceta Oficial 5.453. 24 de marzo.

República Bolivariana de Venezuela (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236. 26 de julio.

República Bolivariana de Venezuela (2007). Ley para personas con discapacidad. Gaceta Oficial N° 38.598. 5 de Enero.

República Bolivariana de Venezuela (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Decreto N° 8.938. 30 de abril.

Rico, O. (2006). Inserción de personas discapacitadas en el mercado laboral de conformidad con el ordenamiento jurídico venezolano. Trabajo de Grado, Universidad del Zulia, Maracaibo.

Rocco y Ortega (2004). Situación laboral de los discapacitados. Ruiz, L. (2007). Inserción del trabajador con discapacidad.

Tamayo y Tamayo, M. (2002). El proceso de la investigación.

UPEL. (1998). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales Caracas: Fondo de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Verdugo, D. (2003). Los discapacitados. Situación actual. Informe N° 7. ASCADED. México.

Villasmil, F. (2000). Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo. Tomo II. Editorial Librería Europa Costa Verde. Caracas.

Valverde, A.: Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aranzadi, Pamplona, 2002, pp.233.