

Cejas, M., y Acosta A. (2018). La inserción laboral en Venezuela. ANUARIO. Volumen 41, Año 2018. pp 46-59

La inserción laboral en Venezuela

Magda Cejas Martínez

Docente Investigadora del Instituto de Derecho Comparado
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela
magdacejas09@gmail.com

José Alejandro Acosta

Investigador del Instituto de Derecho Comparado
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela
alejandroacosta4@hotmail.com

Recibido: 15/02/2018

Aceptado: 09/10/2018

La inserción laboral en Venezuela

Resumen

Las 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 merecen ser tratadas como iguales en el aspecto laboral, por eso la inserción laboral es un aspecto importante para incorporar a esa población al mundo laboral, por medio de las leyes y la correcta aplicación de las mismas.

Palabras clave: inserción, discapacidad, trabajo, leyes.

Labor insertion in Venezuela

Abstract

People who, due to congenital or acquired causes, have some dysfunction or absence of their physical, mental, intellectual, sensory or combinations of them, deserve to be treated as equals in the labor aspect, that is why labor insertion is an important aspect to incorporate to that population to the labor world, by means of the laws and the correct application of the same.

Keywords: insertion, disability, work, training.

Introducción

Desde tiempos muy remotos, la discapacidad, definida como cualquier restricción o carencia (resultado de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad de la misma forma o grado que la que se considera normal para un ser humano; ha sido un problema que afecta la estabilidad emocional, social y laboral de las personas que la padecen. En un principio y durante muchos años, dichas personas han sido rechazadas, discriminadas y excluidas del mercado laboral por su misma condición y por considerárseles nada o poco útiles tanto para su entorno como para el desarrollo social y económico de un país. (Díez ,2007)

Esto ha dificultado en gran medida su inserción al mercado de trabajo, que consiste en ofrecer un acompañamiento a las mismas, mediante procesos de reclutamiento, selección y socialización, a fin de incorporarlas al mercado laboral, facilitando su acceso al entorno productivo, social, político y cultural de la sociedad

Sin embargo, en muchos países del mundo se ha observado una evolución y progreso en cuanto a la inserción de las personas con discapacidad a la fuerza laboral mediante la promulgación y creación de leyes que favorecen su inserción en distintos puestos de trabajo, elevando su autoestima, su autonomía e independencia, generando ingresos que le permiten ser útiles a la sociedad, mejorando así su calidad de vida.

Considerando este aspecto, en el presente artículo de investigación se busca describir el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en Venezuela, haciendo un esbozo teórico de manera general en cuanto a su conceptualización, sus características y las distintas leyes que se han promulgado y muy específicamente la Ley para las Personas con Discapacidad.

La inserción

La inserción laboral ha surgido como consecuencia del alto margen de desempleo y exclusión laboral que en los últimos años ha venido afectando a diversos países del mundo. Según Carbonell (2008), “La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarlas al mercado laboral, facilitando su acceso al entorno productivo, social, político y cultural de la sociedad”

Tomando en cuenta que la inserción laboral está representada por una serie de actuaciones dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo, se aprecia que la situación de las personas con discapacidad es realmente preocupante, ya que se ha convertido en un problema social, debido a la complejidad que conlleva la integración completa de estos individuos a la sociedad.

En tal sentido, la Ley para las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, sostiene que el estado a través de los ministerios con competencia en materia de trabajo, deportes, economía y cultura además de otras organizaciones, deben establecer talleres, cursos y capacitación para promover la participación de estas personas, dándole así la formación idónea de acuerdo a la discapacidad que ellas posean. Esto permitirá que sean incorporados al mercado laboral asumiendo cargos, de acuerdo a su discapacidad, y realizar tareas que no limiten su desempeño.

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.

Educación, capacitación y 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. 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.

Personas con discapacidad

Las Personas con Discapacidad Art 6 LPCD

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

Según este concepto, una persona con discapacidad es aquella que desde su nacimiento o a consecuencia de una enfermedad o accidente, ve limitado su cuerpo o mente en el cumplimiento de funciones orgánicas, físicas o mentales, que le impiden disfrutar de una buena calidad de vida en la que la inserción social y laboral son fundamentales para el crecimiento personal.

Se reconocen como personas con discapacidad:

- Las sordas
- Las ciegas
- Las sordo ciegas
- Las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo,
- Las que tienen 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 discapacitante; 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.

La calificación de la discapacidad es consecuencia de evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad

Legislación

Bases legales

Se refiere a los distintos convenios, recomendaciones y leyes consultadas para llevar a cabo la investigación, entre ellas, las que se exponen a continuación:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Publicada en el año 1999. Es el máximo instrumento legal del país, establece todos los deberes, derechos, garantías, sanciones y espacios geográficos de los distintos entes que conforman la nación. Con respecto a las personas con discapacidad, la misma en su Artículo 81 expresa lo siguiente:

“Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolanas”. (p.29)

Dicho artículo refiere que toda persona con discapacidad debe gozar de los mismos derechos que el resto de las personas, al mismo tiempo que se les garantiza el disfrute de un empleo calificado que le permita adaptarse a la sociedad y al mercado laboral sin más restricciones que las que su discapacidad le permita. Así mismo garantiza la igualdad de oportunidades, educación y capacitación que asegura su calidad de vida su comportamiento dentro de la sociedad.

Ley para personas con discapacidad

En Venezuela, fue promulgada la Ley para Personas con Discapacidad (2007), que tiene por objeto según su artículo 1,

Regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad, de manera libre y autónoma, de acuerdo a 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 (p.3)

Igualmente define qué es una persona con discapacidad y la atención integral que debe ofrecerse a las mismas, establece normas de prevención, de habilitación y rehabilitación, ayudas técnicas y asistencia, seguridad ante situaciones de riesgo, educación para personas con discapacidad, entre otras.

Adicionalmente, establece la normativa referente al trabajo y capacitación de las personas con discapacidad, de la accesibilidad y vivienda, del transporte y comunicaciones, de aspectos económicos como exoneración de impuestos, tasas y derechos de importación, de la participación ciudadana, así como la normativa referente al sistema nacional de atención integral a las personas con discapacidad.

De igual manera señala lo referente a las unidades municipales para las personas con discapacidad, los registros para la atención a las mismas, las sanciones aplicadas a aquellos que infrinjan esta ley y el procedimiento sancionatorio.

En relación a la calificación y registro de personas con discapacidad, establece en su artículo 7, que el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad debe llevar un registro permanente de personas con discapacidad, así como calificar y certificar la discapacidad a través de una evaluación individual que determine la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad; igualmente, establece en su artículo 28, que todo órgano y ente de la Administración Pública, al igual que las empresas públicas, privadas o mixtas, deben incorporar no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente de su nómina total. Según su artículo 29, las mismas deben ser integradas de acuerdo con sus habilidades, en tareas que puedan desempeñar, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y

vigilancia; y que los empleadores deben informar semestralmente a la referida institución, el número de trabajadores con discapacidad empleados, su identidad, el tipo de discapacidad y la actividad que desempeña cada uno (artículo 72). En cuanto a la inserción laboral de estas personas, en su artículo 30 establece:

La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. (p.18)

Se puede decir que la promulgación y el cumplimiento de esta ley, otorgará a las personas con discapacidad oportunidades de educación, atención, empleo y protección, que mejorarán su calidad de vida y les permitirá desarrollarse en diversas áreas, alcanzando en algunos casos, su independencia económica y social, y la aceptación por parte de las demás personas de las capacidades y habilidades que poseen.

Antigua Ley Orgánica del Trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo (1997), establece todas las normas que regulan las relaciones y condiciones de trabajo, la remuneración, la protección laboral de la maternidad y la familia, el derecho colectivo del trabajo, los infortunios y la administración del trabajo, la representación de los trabajadores y las sanciones impuestas a aquellos que cometan actos ilícitos. En cuanto a las personas con discapacidad, dicha ley expresa, en su

Capítulo IX, que los minusválidos tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil tanto para ellos mismos como para la sociedad. En cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad, manifiesta en su artículo 376, que el Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica. Así mismo en su artículo 26, “prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, filiación política o condición social” (p.9)

Así mismo, establece en su artículo 377, que el Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio a todas aquellas empresas de minusválidos, o personas discapacitadas, y a todas aquellas que en cualquier forma favorezca su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación, así como programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y entes públicos que se ocupen de ayudar a estas personas (artículo 378), lo que incentiva a las empresas a integrarlos en su nómina, ya que obtienen los beneficios mencionados, es decir, se convierte en una relación ganar - ganar

El debido cumplimiento de esta ley, asegura a las personas con discapacidad una vida digna y decorosa, así como relaciones de trabajo estables y armónicas, que les permitan demostrar sus capacidades y aprendizajes adquiridos, además de contribuir con la sociedad en igualdad de condiciones y oportunidades de mejora.

A su vez sanciona todo tipo de discriminación tanto para estas personas como para el resto de la sociedad, permitiéndoles ser insertadas en el mercado laboral en puestos de trabajo calificados según sus capacidades, mejorando de esta manera los niveles productivos y dando aportes significativos a la sociedad y el mercado de trabajo.

La Ley Orgánica para el Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras

Promulgada en Decreto N° 8.938 en fecha 30 de abril de 2012 nos explican lo siguiente;

Inclusión laboral de personas con discapacidad

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

Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

Artículo 290. Las disposiciones de esta Ley protegerán a las personas con discapacidad,

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

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

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

Trabajo digno para las personas con discapacidad

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

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

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) es aquella que regula lo referente al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y todo lo referente a la higiene, seguridad y ergonomía de todos aquellos que disfrutan de una

relación de trabajo, así como las prestaciones que por derecho le corresponden y las sanciones aplicadas en caso de cometer actos ilícitos.

En materia de personas con discapacidad, esta ley establece, en su artículo 11, numeral 6, que la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como función garantizar la protección de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, de manera que garantice el pleno desarrollo de sus capacidades de acuerdo con su condición. También expresa en su artículo 59, numeral 1, que deben asegurara los trabajadores el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a las personas con discapacidad.

Así mismo rechaza todo tipo de discriminación y exige a los empleadores garantizar a todos sus trabajadores, incluidos aquellos con discapacidad ya sea congénita o adquirida, condiciones seguras de trabajo, mediante la elaboración tal como lo señala en artículo 61, de Programas de Seguridad y Salud en el trabajo, específicos y adecuados a sus procesos, así como condiciones ergonómicas saludables que aseguren la salud del trabajador durante su jornada de trabajo. De esta manera, las personas con discapacidad pueden ser insertadas al mercado laboral de una manera óptima con beneficios sociales y en condiciones favorables.

La Determinación de la Discapacidad de una Persona (Art. 7 LPCD)

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, como lo es el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad, 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.

El Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

El objetivo primordial para el sector con discapacidad Es defender en especial su prevención, a fin de promover, proteger y asegurar a las personas con, discapacidad el pleno ejercicio de los derechos humanos, el respeto a la igualdad y equiparación de oportunidades, la inclusión e integración social, la habilitación y rehabilitación, el derecho al trabajo y las

condiciones laborales satisfactorias de acuerdo con sus capacidades, el derecho a la educación, la cultura, el deporte, la accesibilidad del medio físico, la asistencia y las ayudas técnicas, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República, los tratados, pactos y convenios suscritos y ratificados por la República, la Ley Para las Personas con Discapacidad.

Además de instituciones a través del ministerio del poder popular para el trabajo y seguridad social y el consejo nacional para las personas con discapacidad y el consejo nacional para las personas con discapacidad (CONAPDIS) realizan constantemente jornada de fiscalización e inspección en empresa públicas y privadas para constatar el cumplimiento de los artículos 28 y 72 de la ley para las personas con discapacidad.

Estos artículos establecen que las empresas publica o privadas deben incorporar a sus planteles las personas con discapacidad a su nómina: e informar al CONAPDIS la cantidad total de personas con discapacidad que labora y el cargo que desempeña. Lo más importante es crear conciencia para que solo necesitamos que se sensibilice cada día las personas convencionales al sector con discapacidad, que no les pedimos lastima solo hacemos cumplir los derechos humanos también aunado al artículo 21 de La Constitución De La República Bolivariana de Venezuela en la igualdad social y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

Para la persona con discapacidad poder ser incorporado a la fuerza laboral en Venezuela se requiere la Certificación de la Discapacidad (Art. 7 LPCD)

La calificación y certificación de la discapacidad como consecuencia de un accidente o enfermedad laboral es competencia del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)

Artículo 76 LOPCYMAT

Todo trabajador o trabajadora al que se la haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para que se realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma

La 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.

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.

Conclusión

En Venezuela, a pesar de que se ha avanzado en materia de leyes referentes a la inserción laboral de personas con discapacidad, aún persiste la problemática de la incorporación de dichas personas al mercado laboral ya que a nivel empresarial no se ha tomado totalmente en consideración esta normativa tal como lo contempla dicha ley.

A veces los empresarios contratan a personas con discapacidad solo para cumplir con las leyes venezolanas, pero no lo integran totalmente a la actividad productiva de la empresa y solo mantiene a ese personal cumpliendo horario o con actividades demasiado simples, sin darle el valor que verdaderamente tienen.

Es por ello que en las empresas se necesitan programas de capacitación en la cual el colectivo o la masa trabajadora conozca sobre las leyes y organismo el cual protegen a las personas con discapacidad y ayuden a integrarse completamente a la actividad productiva, con las mismas condiciones, tratos y beneficios que los demás.

La difusión, sensibilización y concientización de dichas leyes son importantísimas para la integración completa de las personas con discapacidad al mundo laboral.

Referencias

Carbonell, Jordi (2008). **Inserción Laboral**. Documento en línea. Disponible: http://es.wikipedia.org/wiki/Inserci%C3%B3n_laboral. Consulta: 2017, octubre 09

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N°38.860. 30 de diciembre de 1999. Caracas

Convenio 159 (OIT) (1983), Sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Junio 22, 1983. Ginebra

Diez (2007). **La discapacidad en la actualidad**. Documento en línea. Disponible: www.elcantarodesicar.com/psaludcantaro/discapacidadenlaactual07.htm Consulta: 2017, enero 10

La Ley Orgánica Para El Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. Promulgada en Decreto N° 8.938 en fecha 30 de abril de 2012

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). AN, Ley para las Personas con Discapacidad Gaceta Oficial N° 38.598. 5 de enero de 2007. Caracas

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial N° 38.236. 26 de julio de 2005. Caracas)

Organización Mundial de Personas con Discapacidad (OMPD) (2006)