



MARCO JURÍDICO DE PROTECCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN VENEZUELA

(Legal framework to protect the employment of people with disabilities in Venezuela)

Recibido: 07/10/2014 Aceptado: 08/11/2014

Flores, Rafael

Contraloría Municipal de Maracaibo, Venezuela

rgflores6@hotmail.com

Camba, Nelson

Universidad del Zulia, Venezuela

cambanelson@gmail.com

Betancourt, María

Instituto Nacional de Investigaciones Agrícolas, Venezuela

alenabetancourt@gmail.com

RESUMEN

La inserción laboral de las personas con discapacidad ha sido objeto de tratamiento jurídico por organismos internacionales. La Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han abordado esta temática, de la cual no está excluida Venezuela. Esta investigación tiene por objeto realizar un análisis jurídico-dogmático de las disposiciones constitucionales, normas legislativas, jurisprudencia más relevante desarrollada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia y de los instrumentos internacionales vigentes que consagran el marco jurídico de protección de la inserción laboral de las personas con discapacidad en Venezuela. Este estudio es de tipo documental y la investigación es descriptiva. Se concluye que tanto las disposiciones establecidas en la Constitución como los criterios dictados por la Jurisprudencia reiteran la importancia del derecho al trabajo de las personas con discapacidad para la vida social. El marco jurídico venezolano desarrolla distintas modalidades de empleo para este colectivo, tanto de las relaciones laborales bajo subordinación, las formas de iniciativas por cuenta propia y el empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual. El régimen sancionatorio del marco jurídico venezolano de la inserción laboral de estas personas es amplio y explícito en sus montos y procedimientos.

Palabras claves: inserción laboral, marco jurídico, personas con discapacidad, Venezuela.

ABSTRACT

The issue of employment of people with disabilities has been the subject of legal treatment by international agencies. The United Nations (UN) and the International Labor Organization (ILO) have comprehensively addressed this issue, which is not excluded Venezuela. This research aims to carry out a legal-dogmatic analysis of both constitutional



provisions and legislative provisions that enshrine the legal framework to protect the employment of people with disabilities in Venezuela. It also refers to the various existing international instruments in this field is done. Also conducting a study of the relevant jurisprudence of the Constitutional Chamber of the Supreme Court interpreted the constitutional maximum text. This study is documentary and research is descriptive. The results show that although there is a comprehensive legal framework of protection in employment of persons with disabilities, today it is evident that this group still has few opportunities for employment, which affects Venezuela in right to independence and comprehensive socio-economic development of these people.

Keywords: employment, protection legal framework, people with disabilities, Venezuela.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013), como mínimo, mil millones de personas en todo el mundo presentan algún tipo de discapacidad y, de ellas, 785 millones están en edad de trabajar. Constituyen una reserva amplia y diversa de talentos y, sin embargo, a muchas de ellas se les niega el derecho a la dignidad del trabajo. Su exclusión del empleo y su marginación de la sociedad entraña un costo económico que, según estimaciones de la OIT (2013), representa entre un 3 y un 7 por ciento del PIB. Ello supone una enorme pérdida de potencial para la persona, la comunidad y la sociedad.

La inserción laboral constituye uno de los derechos humanos de vital relevancia, toda vez que su ejercicio garantiza la autonomía socio-económica y desarrollo integral del ser humano, a los fines de la satisfacción de sus necesidades, la plena integración social y la dignificación del individuo,

La preocupación por la inserción laboral y la atención al colectivo de trabajadores se gesta durante la segunda etapa del siglo XX, al surgir una sensibilidad social por temas éticos (Correa, 2007). Ello ha dado lugar a una evolución de las regulaciones en materias sociales, económicas y penales debido a una de las tendencias base del derecho moderno proyectado a la protección de los actores sociales con condiciones especiales. Dentro de este grupo se encuentran las personas con discapacidad, no obstante existen instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que garantizan este derecho.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue uno de los primeros organismos en reconocer la inserción laboral en su Recomendación sobre la Organización del Empleo en la transición a la Paz en 1944, el derecho de las personas con discapacidad a las oportunidades de trabajo, al establecer de forma inequívoca su derecho "cualesquiera que sea el origen de su invalidez, a disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesional y de colocación en un empleo útil" (OIT, 1944).

Al respecto, cuatro años más tarde, las Naciones Unidas afianzaron el derecho al trabajo para todos, incluidas las personas con discapacidad, al establecer en su artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General



el 10 de Diciembre de 1948, el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Además, del derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (O'Reilly, 2007).

En 1955, la OIT adoptó la Recomendación Número 99 sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos, que ha sido el instrumento internacional más importante con relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidad hasta la adopción del Convenio Número 159 sobre Readaptación Profesional y Empleo (OIT, 1983a), así como la Recomendación número 168 sobre readaptación profesional y empleo de las personas inválidas (OIT, 1983b), toda vez que se estableció como base para las legislaciones y prácticas nacionales en materia de orientación profesional y colocación de personas con discapacidad.

De igual modo, el Convenio Número 159 de la OIT (1983a) marcó un hito al establecer una serie de principios fundamentales a estar en la base de las políticas de readaptación profesional y empleo, destacando aquellas referidas a la igualdad de oportunidades y de trato, las medidas positivas que no deberían ser entendidas como discriminatorias para otros trabajadores, así como las organizaciones representativas de y para personas con discapacidad entre otras.

Por otra parte, en esta labor de la comunidad internacional la Conferencia Mundial de Derechos Humanos reunida en Viena en 1993 realizó un llamado de acción positiva a los gobiernos para la adaptación de sus legislaciones a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad. No obstante, a pesar de la adopción de los convenios internacionales y su inserción paulatina en la legislación nacional, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR, 1994), establecido por la resolución 1985/17 del Consejo Económico y Social para vigilar la implementación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adscrito a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), señaló en su Comentario General número 5 la gravedad de los efectos de la discriminación basada en la discapacidad, en especial en los ámbitos de educación, empleo, vivienda, transporte, vida cultural y acceso a los espacios y servicios públicos.

Como ha señalado O'Reilly (2007), las barreras físicas tales como transportes públicos, viviendas y lugares de trabajo inaccesibles, muchas veces han sido las principales razones por las que personas con discapacidades no tienen empleo. Ahora bien, cabe destacar que en 1999 se lanzó una nueva campaña de Rehabilitación Internacional: la Carta para el Tercer Milenio, para elaborar un instrumento jurídico específico denominado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNUDPD, 2006), la misma entro en vigor en fecha 3 de Mayo del 2008.

En este sentido, el artículo 1 de dicha Convención (CNUDPD, 2006), establece que el propósito de esta es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.



En cuanto al derecho a la inserción laboral, el Artículo 27 estatuye que:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

No obstante, es relevante señalar que dicha Convención entra en vigor en Venezuela el 24 de octubre de 2013.

En este orden, son múltiples las recomendaciones, convenios y disposiciones internacionales, que amparan la protección de las personas con discapacidad y su inserción en el mercado laboral. Así como la existencia de un acervo jurídico nacional amplio a partir de la adopción de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) y el posterior desarrollo legislativo y jurisprudencial.

Atendiendo a estas consideraciones, con este trabajo se pretende realizar un análisis jurídico del marco de protección de la inserción laboral de las personas con discapacidad en Venezuela, así como el desarrollo jurisprudencial correspondiente a la materia.

MARCO JURÍDICO DE PROTECCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VENEZOLANO (ÁMBITO CONSTITUCIONAL-DESARROLLO JURISPRUDENCIAL)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), con su progresista Carta de Derechos que configura la parte dogmática del texto constitucional, evoca en diversos artículos de forma reiterativa a las personas con discapacidad.

En este orden de ideas, el desarrollo de éstos derechos encuentra su máxima expresión al ser consagrados en el Título III “De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes”. Así, en el artículo 19 se dispone la obligación del Estado de garantizar, según los principios de progresividad y sin discriminación alguna, el “goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos” (Asamblea Nacional Constituyente, 1999).

Seguidamente, el artículo 21 enuncia el derecho a la igualdad ante la ley, cuyo numeral primero prohíbe cualquier discriminación “fundada en condiciones de raza, sexo, credo, condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades de toda persona” (Asamblea Nacional Constituyente, 1999).

En la misma línea, el numeral dos ejusdem impone un mandato al órgano legislativo para el establecimiento de las condiciones jurídicas y administrativas necesarias para

garantizar de forma real y efectiva el derecho consagrado, haciendo especial mención a aquellas personas o grupos susceptibles de ser discriminados, marginados, vulnerables o en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

Al comparar la consagración del derecho a la igualdad en la Constitución vigente (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), respecto de la Constitución anterior (Congreso de la República, 1961), en ésta última, la igualdad era enunciada en el preámbulo, redactada como prohibición de toda discriminación derivada de “raza, sexo o condición social”, establecida en los derechos constitucionales sólo en el artículo 114 relativo al derecho al voto.

Sobre este precepto y la consagración de la igualdad como derecho y sus mecanismos de garantía, la Sala Constitucional ha realizado pronunciamientos que resultan de interés acotar, al encontrarse referido en la presente investigación de colectivos en situación de hecho diferenciada, como es el caso de las personas con discapacidad o su denominación actual, personas con diversidad funcional.

De esta manera, en la sentencia número 898 de fecha 12 de Mayo de 2002, realizando su función como máximo intérprete del texto constitucional, la Sala establece una clasificación de la igualdad, y recita:

“Pueden reconocerse tres modalidades del derecho a la igualdad: a) igualdad como generalización, que rechaza los privilegios, al vincular a todos los ciudadanos a unas normas que no admiten distingos, se relaciona con el conocido principio de que la norma jurídica regula las categorías de sujetos y de situaciones, para las cuales existe una misma respuesta por parte del Derecho; b) igualdad de procedimiento o igualdad procesal, que supone la sanción de reglas de solución de conflictos, iguales para todos, previas e imparciales; y c) igualdad de trato, que implica atender igualmente a los iguales. Sucede no obstante que respecto a un mismo supuesto de hecho, pueden darse diferencias en los elementos que lo conforman, lo que daría lugar a consecuencias jurídicas diferentes según que las distinciones sean relevantes para justificar un trato desigual (la igualdad como diferenciación) o irrelevantes, en cuyo caso se dará un trato igual (la igualdad como equiparación)” (Tribunal Supremo de Justicia, 2002a).

De esta manera, ha quedado claro conforme el criterio de la Sala, que la igualdad como equiparación rechaza la discriminación fundada en criterios de diferenciación considerados irrelevantes. El anotado criterio se funda por tanto en juicios de razonabilidad, fundados a través del tiempo y asumidos como tales por la ética pública.

En cambio, la igualdad como diferenciación, toma en cuenta las diferencias que existen entre hechos aparentemente similares, para dar un trato diferenciado realizando una función igualadora. Partiendo de lo anterior, en este ámbito no se aplican criterios abstractos, con el fin de ponderar si las diferencias advertidas justifican el trato desigual.

La Sala advierte en la misma decisión, conforme al numeral 2 del artículo 21, la correspondencia al parlamento en razón de la potestad legislativa de discrecionalidad más



no de arbitrariedad, de determinar qué criterios de hecho o elementos se consideran relevantes, y por lo tanto, causa justificada de un trato desigual (Tribunal Supremo de Justicia, 2002a).

En esta tarea, los constituyentistas de 1999 enfocaron su atención en el reconocimiento de las diferencias concernientes a las personas con discapacidad, al disponer de una norma expresa, relativa concretamente al tratamiento jurídico de las personas con discapacidad en el artículo 81, redactado de la siguiente forma:

“Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana” (Asamblea Nacional Constituyente, 1999).

El precepto constitucional precitado requiere ser analizado bajo dos ópticas esenciales; en primer término, se hace referencia al desarrollo pleno de sus capacidades y su inclusión en la familia y la comunidad como sujetos inmediatos y centrales en la dinámica social; como segundo aspecto, se instituye el mandato constitucional de Estado, como propulsor fundamental junto con la participación solidaria y corresponsable de las familias y la sociedad en general, de garantizar los derechos y principios entre los que se enuncia la equiparación de oportunidades, las condiciones laborales satisfactorias y la formación como elemento sustancial para el acceso, conservación y promoción del empleo. En este sentido, la referida disposición establece la actuación conjunta bajo el principio de la solidaridad, de tres actores fundamentales a saber: Estado, familia y sociedad; lo que la doctrina ha denominado la triada solidaria.

Asimismo, es posible inferir, la importancia del trabajo como valor en este precepto, al no sólo enunciar la garantía en la equiparación de oportunidades y en la necesidad condiciones satisfactorias, sino además la promoción de formación y capacitación para el empleo.

En este orden de ideas, al respecto del derecho al trabajo desarrollado bajo el marco del Capítulo V de los Derechos Sociales; el artículo 87 establece de forma universal, incluido por tanto las personas con discapacidad, el derecho con correlativo deber de toda persona al trabajo, sometido sólo a las restricciones que conforme a los criterios de racionalidad y proporcionalidad que establezca la ley (Asamblea Nacional Constituyente, 1999).

Así, constituye uno de los fines del Estado fomentar el empleo y la adopción mediante Ley de “todas las medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes” (Asamblea Nacional Constituyente, 1999). Asimismo, corresponde a los patronos conforme a la disposición in comento, la



garantía de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

El derecho al trabajo, además de su consagración como Derecho Humano y un Deber Social, es tratado en la Constitución como un “hecho social”. En este sentido, la Sala Constitucional ha establecido que la intención manifiesta en la CRBV, “es la de consagrar una serie de principios y derechos (Artículos 87 al 97) que procuran resguardar un ámbito de seguridad para los trabajadores, indistintamente del régimen al cual se encuentran sometidos” (Tribunal Supremo de Justicia, 2002b).

Sobre este punto, el criterio jurisprudencial agrega:

“De allí que el Derecho al trabajo haya sido consagrado en nuestra constitución como un hecho social al ser el conductor a través del cual, el Estado, puede perfeccionarse y brindar una mayor satisfacción al conglomerado social, y la tutela protectora al trabajador de cualquier clase, se convierte en uno de los pilares que sostiene el derecho social constitucional. Sala Constitucional, sentencia no. 790, de Fecha 11 de Abril de 2002” (Tribunal Supremo de Justicia, 2002b).

Partiendo de las normas comentadas y de la interpretación de la Sala en las diferentes decisiones que han sido traídas a colación, se reitera la importancia del trabajo, en especial tratamiento conforme al telos constitucional, en la regulación de la igualdad como diferenciación y equiparación según el supuesto fáctico en que se encuentren de las personas con discapacidad, a los fines de su integración en la vida social.

Por otra parte, su auto-provisión a través de la protección del salario mínimo y demás prestaciones, de condiciones de vida digna; la potencialización de sus capacidades y su demostración en el entorno; la participación en el sistema productivo; el cumplimiento del trabajo como deber social; la promoción de valores éticos de inclusión y no discriminación, entre otros.

ANÁLISIS LEGISLATIVO

Tomando como pilar central los principios constitucionales, el legislador venezolano ha emprendido una labor inclusiva y protectora en materia de trabajo, protección social, medio ambiente y condiciones laborales, entre otros factores, que constituyen un aspecto relevante contenido en el régimen jurídico venezolano. En esta línea, la presente sección tiene por objeto el análisis de las normas que se han desarrollado para esos efectos.

En este sentido, a la luz de las ideas establecidas previamente, se pretenden estudiar atendiendo a la consagración de derechos, como derechos individuales o colectivos de las personas con discapacidad; los deberes impuestos; mecanismos de garantía; e incentivos.

Es decir, pese a su amplitud, la normativa vigente en la materia encuentra sus principales disposiciones a ser tratadas en el Decreto con Rango, Valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (Presidencia de la República, 2012); Ley para las Personas con Discapacidad (LPCD) (Asamblea Nacional, 2007); Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo



(LOPCYMAT) (Asamblea Nacional, 2005); Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RLOCYMAT) (Presidencia de la República, 2007); Ley Orgánica de Educación (LOE) (Asamblea Nacional, 2009); Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (DLOSSS) (Presidencia de la República, 2012).

Iniciando el análisis con el instrumento jurídico sustantivo que regula de forma principal el Derecho del Trabajo, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), en este sentido es menester destacar que constituye un cuerpo normativo novedoso en términos tanto de protección del derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad como en su concepción suprimiendo la denominación minusválido, por persona con discapacidad, estando en concordancia con la Carta Magna (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), así como con la legislación aplicable.

Toda vez que la derogada Ley Orgánica del Trabajo, que data de 1997, lo cual significa que era de carácter preconstitucional, mencionaba la denominación minusválido, constituyendo un calificativo a todas luces discriminante y de carácter peyorativo puesto que la minusvalía hace alusión a la disminución de la capacidad física o psíquica de una persona, minusválido se refiere a un individuo con capacidades disminuidas, en virtud de la cual su implementación se consideraba disconforme a la terminología actual, no siendo incorporados en el régimen jurídico venezolano el término “minusválido”, sino, “persona con discapacidad”, o inclusive, “en un enfoque doctrinario su reciente denominación “persona con diversidad funcional”.

Ahora bien, el Decreto Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (Presidencia de la República, 2012) estatuye en su artículo 26 que “el derecho de toda persona al trabajo”. Para ello, el Estado deberá procurar la colocación de todos de manera que pueda proporcionar las condiciones para una subsistencia digna y decorosa. Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia.

Asimismo, el artículo 21 consagra el principio de igualdad señalada en términos de prohibición de prácticas discriminatorias fundadas en raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social. De seguidas, el dispositivo legal expuesto contempla el principio de la discriminación positiva, no considerando como discriminatorias las disposiciones dictadas para proteger “la maternidad y la familia, ni las orientadas a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad” (Presidencia de la República, 2012).

En este mismo orden de ideas, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) incorpora entre las modalidades especiales de empleo concretamente en el Capítulo Octavo, el trabajo de las personas con discapacidad a partir del artículo 289 y siguientes. De allí que en el artículo 289 ejusdem, se instituye el derecho de las personas con discapacidad, a un trabajo digno y productivo.

Para estos fines, el Estado generará políticas públicas vinculadas al desarrollo de las condiciones de salud, educación, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida que contribuyan a la plena integración de este colectivo de personas.

Así mismo, en el referido Decreto Ley (Presidencia de la República, 2012), el artículo 290 estipula en primer término que las previsiones legislativas 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.

De este mismo modo, se consagra el principio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad toda vez que estatuye el deber de los patronos de incorporar a las entidades de trabajo, por lo menos el 5% de trabajadores con discapacidad en su nómina total, en actividades vinculadas con sus capacidades, destrezas y habilidades, sobre la base de los principios de no exclusión y no discriminación del derecho a la inserción laboral de este colectivo.

Cabe destacar que dicha disposición constituye un aspecto novísimo en este cuerpo normativo toda vez que la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997) instituía que para cumplimiento y garantía del derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad, el Estado a través del Ejecutivo Nacional fijaba “los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas concedían empleo a estas personas de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica”. (Congreso de la República de Venezuela, 1997).

En este sentido, la LOT (1997) supeditaba el cumplimiento de un derecho alzado a la categoría de Derecho Humano, a condiciones previas de índole social y económica. Dentro de este contexto, respecto a la subordinación de la exigibilidad de este derecho a escenarios económicos favorables que lo permitan, se instituyen en este marco referencial, ya que la doctrina en materia de Derechos Sociales ha establecido acuerdos amplios en torno a la interdependencia e indivisibilidad.

Para Pisarello (2010), los derechos civiles no sujetos tradicionalmente a estas condiciones y los derechos sociales sujetos a condiciones coyunturales no pueden verse realizados ni garantizados sin su respeto efectivo de forma conjunta y sin más restricciones que las establecidas por ley.

Por su parte, en el artículo 291 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) se consagra el principio de corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad a través del desarrollo de cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores, consejos comunales, a los fines de garantizarles el pleno desarrollo de las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad.



A su vez, la disposición in comento le atribuye a los Ministerios del Poder Popular con Competencia en Trabajo y Seguridad Social, y de Comunas y Protección Social, la supervisión del cabal cumplimiento del acceso al derecho a la formación integral, así como el derecho a la inserción y reinserción a las actividades socio productivas de este segmento de la población.

Otro aspecto novedoso del Decreto LOTT (Presidencia de la República, 2012) es lo señalado en el artículo 292, toda vez que se instituye la creación de previsiones legales contenidas en una ley especial que regirán las relaciones laborales de los trabajadores con discapacidad en todo lo que les sea favorable.

Ahora bien, cabe destacar que el Ministerio del Poder Popular con Competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social, a tenor del artículo 499 (ejusdem), es el encargado del cumplimiento efectivo de las disposiciones de este Decreto Ley, admitiendo con ello; el tener entre sus funciones: supervisar, inspeccionar y fiscalizar las entidades de trabajo para garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, particularmente las relacionadas con las condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral, con atención a los sectores que, por sus características, tienen modalidades especiales de condiciones de trabajo y contribuyen en la elaboración de leyes que regulen la materia laboral para estos sectores, entre estos se distingue el trabajo de las personas con discapacidades.

En este mismo orden, el artículo 505, numeral 2 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), instituye la atribución de creación y puesta a disposición de los trabajadores y empleadores, así como a sus organizaciones sociales y las comunidades en los Centros de Encuentro para la Educación y el Trabajo por parte del Ministerio del Poder Popular con Competencia en Materia de Trabajo y Seguridad Social, en el marco del proceso social de trabajo, de los planes de desarrollo económico y social de la Nación, y de los programas y misiones enfocadas en los procesos de educación, saber y trabajo; con el objeto de contribuir a enlazar las oportunidades de trabajo digno, productivo, y liberador esencialmente con aquellos trabajadores con alguna discapacidad.

En otro orden de ideas, según Arango (2010), la progresiva internacionalización de los Derechos Humanos ha propiciado en varios países la incorporación de tratados internacionales en el orden interno, reconociéndoles jerarquía supraconstitucional o constitucional. Esto es lo que parte de la doctrina ha denominado enfoque deductivo en la construcción de un constitucionalismo, que parte de normas superiores y que va descendiendo en su desarrollo por la vía de tratados, constituciones, decisiones de la jurisdicción constitucional, leyes, decretos reglamentarios, entre otros.

En este sentido, si bien el mandato dirigido a los gobiernos de los Estados partes en los Tratados, Convenios y en las múltiples recomendaciones desarrolladas en sus informes por los organismos internacionales, en especial referencia a los difundidos por la OIT, han sido incorporados y calado dentro de lo constitucional en materia de derechos fundamentales en la Constitución venezolana, no fue sino hasta el año 2007 que el órgano legislativo acata el mandato constitucional del artículo 21 en materia de inserción



de las personas con discapacidad, al promulgar en el mes de enero la Ley para las Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional, 2007).

En este sentido, la referida ley define a las personas con discapacidad en el artículo 6 como:

“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” (Asamblea Nacional, 2007).

De esta forma, partiendo de un concepto con consecuencias significativas mucho más amplias, la Ley marco en materia de discapacidad contempla en su Título II, bajo la reseña “De los Derechos y Garantías para las Personas con Discapacidad”, una enunciación consecutiva de siete capítulos en los cuales se desarrollan el derecho a la salud; a la educación, cultura y deportes; al trabajo y la capacitación; de accesibilidad y vivienda; respecto de transporte y comunicaciones; derechos económicos; y de participación ciudadana (Asamblea Nacional, 2007).

Centrando el núcleo de atención al objeto bajo examen, referente al análisis del marco jurídico venezolano de protección de la inserción laboral de personas con discapacidad, en el Título II específicamente en el Capítulo III, de la Ley para las Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional, 2007), se desarrolla este aspecto reseñando en primer término la formulación de políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad por parte del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, junto con otros ministerios del ramo.

Al mismo tiempo, los artículos 26 y 27 ejusdem estipulan los lineamientos a tomar en cuenta para la actuación con el expreso mandato de establecer programas de formación para el trabajo, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda cursos y talleres para la participación de este segmento de trabajadores.

En otra línea de ideas, esta ley ha sido innovadora al establecer, en su artículo 28, la obligatoriedad tanto por parte de los órganos y entes de la Administración Pública en sus tres niveles de gobierno, como a las empresas públicas, privadas o mixtas, la incorporación a sus planteles de trabajo de “no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total” (Asamblea Nacional, 2007). De igual modo, se establece en el artículo 29 la modalidad del empleo con apoyo integral para las personas con discapacidad intelectual la cual deberá desarrollarse de forma supervisada y tomando en cuenta sus destrezas y habilidades.

En este sentido, bajo el marco de coordinación y planificación conjunta tanto de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal y de las personas naturales y jurídicas de derecho privado conforme lo establece el artículo 2 (ejusdem).

Esta ley consagra distintas modalidades de empleo vinculadas a formas de iniciativas propias desarrolladas por personas con discapacidad, estatuidas en el Capítulo VI. Bajo esta línea, el artículo 46 establece el trabajo por cuenta propia, reconociendo el deber por parte de los municipios, de otorgar prioridad en la concesión de permisos y espacios para la instalación de puestos, quioscos o explotación de pequeños comercios, en aras de promover el pleno ejercicio del derecho a ejercer la actividad económica de su preferencia consagrado constitucionalmente de acuerdo a sus capacidades.

De seguidas, el artículo 50 establece la conformación de cooperativas, microempresas o cualquier otra forma asociativa que permita el empleo o inserción laboral a las personas con discapacidad bajo la promoción de los comités comunitarios (numeral 6). Cabe resaltar que dichas modalidades de empleo se fundamentan sobre la base de la idea sentada en la Recomendación número 168 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1983b), relativa a las cuatro grandes categorías de empleo, entre las que se enuncian: el mercado de trabajo abierto o competitivo, incluido el trabajo por cuenta propia; el empleo protegido; empleo subvencionado; y las empresas sociales.

De lo dicho hasta ahora, es posible inferir que existe una amplia cobertura de protección en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad por parte del ordenamiento jurídico, tanto de las situaciones de hecho encontradas bajo relación laboral o de subordinación, las iniciativas por cuenta propia y de competitividad abierta en el mercado laboral; tal como el trabajo con apoyo integral para las personas con discapacidad intelectual, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 29.

En otro orden de ideas, resulta oportuno abordar el marco de consagración de derechos tendiente a tratar otra de las barreras, referida centralmente a la igualdad de condiciones en cuanto a la accesibilidad; cuestión a la cual, la Ley para Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional, 2007) ha dedicado su Capítulo IV, en el que enuncia el deber de cumplimiento de los mandamientos de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), por parte de los órganos y entes de la Administración Pública en sus tres niveles, así como de todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado que planifiquen, diseñen, proyecten, construyan, remodelen y adecuen edificaciones y medios urbanos y rurales en los ámbitos nacional, estatal y municipal a los fines de garantizar el pleno desenvolvimiento en los espacios públicos y privados de las personas con discapacidad (artículo 31) (Asamblea Nacional, 2007).

Este cuerpo normativo prevé además situaciones preferenciales referidas a los puestos de estacionamiento (artículo 32); el uso de animales de asistencia sin prohibición alguna en espacios públicos y privados (artículo 34; y, el derecho a la atención preferencial (artículo 35). Así mismo, la Ley para Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional, 2007) prevé como mecanismo estimulador para el desarrollo de políticas, planes, estrategias, o cualquier otra forma que promueva la inserción de personas con

discapacidad una serie de incentivos contemplados en el Capítulo VI, referente a los aspectos económicos.

Con estos fines, el artículo 45 ejusdem establece la exoneración de impuestos, tasas, derechos de importación o cualquier otro gravamen aduanal, sobre los “medicamentos, ayudas técnicas, equipos, aparatos, utensilios, instrumentos, materiales y cualquier producto tecnológico o recurso útil y necesario que posibilite la integración personal, familiar o social de las personas con discapacidad” (Asamblea Nacional, 2007).

Los legitimados activos para realizar tales solicitudes son las “personas naturales con discapacidad para uso propio o por medio de familiar o de persona natural a cuyo cargo esté, personas jurídicas sin fines de lucro u organizaciones de personas con discapacidad”. El segundo apartado establece la misma exención para los vehículos automotores destinados al uso particular o colectivo de personas con discapacidad.

De esta manera, se establece la disposición de medios para lograr la adecuación de las personas con discapacidad al ejercicio pleno de sus derechos, y consecuentemente su inserción al mercado laboral de una forma más accesible.

De igual forma, el artículo 48 estipula otra exención en el pago de impuestos y tasas, al prever la gratuidad de los gastos establecidos conforme con el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Registros y del Notariado (2014) en la reserva de nombre; la inscripción de las actas constitutivas; estatutos; actas de asamblea; y todas las operaciones constituidas para personas con discapacidad.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT 2005)

Es menester traer a colación las disposiciones de este cuerpo normativo toda vez que instituye el deber del Ministerio Popular con Competencia en la Salud y el Trabajo, de trabajar conjuntamente con las organizaciones representativas de los empleadores, de los trabajadores, organismos técnicos y académicos, asociaciones de trabajadores con discapacidad y otras organizaciones interesadas, a los efectos de la aplicación y evaluación de la política nacional destinadas al control de las condiciones de la salud y seguridad en el trabajo (artículo 10) (Asamblea Nacional, 2005).

De este mismo modo, se dispone en el artículo 11, numeral 4, la promoción de la organización de los empleadores y trabajadores incluyendo aquellos con discapacidad laboral y de otros grupos sociales para la defensa de la salud en el trabajo. Esto debe ser tomado en cuenta sobre la base de la poca participación en las organizaciones sindicales del colectivo de trabajadores con discapacidad, la ausencia de cohesión de sus organizaciones y de la unificación en sus propuestas y políticas para generar acciones concretas, lo cual ha constituido, históricamente, una de las deficiencias en el pleno ejercicio del derecho del trabajo de estos sujetos en el desarrollo de esta política. El referido dispositivo legal establece además en su numeral 6, la protección del colectivo de trabajadores con discapacidad de manera que se les garantice el pleno desarrollo de sus

capacidades de acuerdo a su condición. Esto, concatenado con el artículo 59 (ejusdem), el cual reza:

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

Asegure 1. A los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales” (Asamblea Nacional, 2005).

En este mismo orden de ideas, el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (Asamblea Nacional, 2005) instituye en el artículo 5, numeral 1, otros aspectos a desarrollar en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo programas de protección para garantizar el disfrute y el ejercicio de los derechos consagrados en la LOPCYMAT, los reglamentos y demás normas que se dicten en la materia, con énfasis en aquellos implementados para las personas con discapacidad.

De esta forma, la LOPCYMAT (Asamblea Nacional, 2005) y su Reglamento (Presidencia de la República, 2007) buscan la protección plena de las personas con discapacidad en lo relativo a garantizarles las condiciones del medio ambiente de trabajo adecuadas a los fines de asegurarles el más alto grado de bienestar, del mismo modo contribuye a la promoción de las organizaciones de trabajadores con discapacidad, lo cual constituye un aspecto relevante en esta ley, toda vez que permite la consolidación de acciones concretas de estas organizaciones destinadas a la defensa de la salud y seguridad en el trabajo.

En otra línea de pensamiento, pero no menos vinculado con el objeto de estudio, es menester destacar que los factores vinculados a la educación primaria y media; así como la formación laboral tanto para las personas con discapacidad como trabajadores potenciales, los patronos y demás trabajadores que forman parte del entorno laboral inciden de forma sustancial el acceso al empleo, constituyendo aun en la actualidad un paradigma complejo de ser superado.

Por ello, en el propósito de estas disposiciones en la Ley para Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional, 2007) se rige la proactividad del Estado, a través de sus Ministerios, para implementar las políticas pertinentes para la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad.

De esta misma manera, el artículo 30 de la ley in comento (2007) establece que 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.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN



Conforme a esta misma tendencia, esta ley en su artículo 6 estatuye que el Estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia, garantizará el acceso al Sistema Educativo a las personas con necesidades educativas o con discapacidad, mediante la creación de condiciones y oportunidades (literal c) (Ley Orgánica de Educación) (Asamblea Nacional, 2009).

De esta forma, la legislación venezolana en cuanto a la educación como mecanismo de acceso, conservación y promoción en la inserción laboral, resulta amplia y concorde a los principios constitucionales que la rigen, y ha evolucionado de forma armónica, en su lenguaje, finalidad y objeto, con la incorporación de los criterios heredados de los tratados internacionales en la materia.

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

En virtud de lo previsto en los artículos 2 y 5 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Presidencia de la República, 2012), el Estado, por medio de este sistema, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta ley la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la misma, el cual es definido como un conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de su protección.

Al respecto, la DLOSSS, como Ley Marco, consagra una serie de sistemas y regímenes prestacionales que conforman su estructura organizativa, los cuales se regularán por leyes especiales, y de igual modo estipulan las condiciones bajo las cuales se otorga protección social especial, a las personas con discapacidad.

RÉGIMEN SANCIONATORIO

De acuerdo con Couture (2007), en el marco jurídico desarrollado para la protección e inserción laboral de las personas con discapacidad, los imperativos jurídicos han sido clasificados principalmente en derechos y deberes. Estos últimos, instituidos en interés de la comunidad, de manera que no se presta atención a su observancia para la satisfacción del interés individual. Los deberes no pueden ser objeto, a diferencia de las obligaciones y las cargas, de ejecución forzosa. De esta manera, la efectividad en el cumplimiento se obtiene, mediante sanciones. En este sentido, se procede a abordar los principales deberes impuestos a través de la normativa vigente en el sistema venezolano.

En cuanto a la norma marco, en la Ley para Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional, 2007) los sujetos destinatarios de los deberes establecidos en estas disposiciones son principalmente los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal y las personas de derecho privado, las cuales conforme el artículo 2:

“Tienen el deber de planificar, coordinar e integrar en las políticas públicas todo lo concerniente a la discapacidad, en especial su prevención, a fin de promover, proteger y asegurar un efectivo disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad, el respeto a la igualdad de oportunidades, la inclusión e integración social, el derecho al trabajo y las condiciones laborales satisfactorias de acuerdo con sus particularidades, la seguridad social, la educación, la cultura y el deporte (...)” (Asamblea Nacional, 2007).

Como medio de normar la inserción laboral de este colectivo, la ley establece el deber conforme dispone el artículo 28, de incorporar a los planteles de trabajo tanto de organismos públicos, como de empresas de derecho privado, público y mixtas, de no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, conforme ha sido previamente comentado.

Al respecto, el artículo 84 de dicha ley establece que los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal, Municipal, y todas las personas naturales o jurídicas de derecho privado, que infrinjan la cuota de empleo antes mencionada, serán sancionadas con multa de cien unidades tributarias (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1,000 U.T.).

Respecto de las personas con discapacidad, como sujetos principales protegidos por la ley, el artículo 7 establece el requerimiento de la certificación de la condición de persona con discapacidad, emitida por el CONAPDIS, para el efectivo 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.

No obstante, esto no puede ser considerado un deber en virtud que no se prevén sanciones imponibles a las personas con discapacidad por su incumplimiento. Caso contrario ocurre con los empleadores, toda vez que por incumplir el deber de registro semestral de las personas con discapacidad establecido en el artículo 72 Ley para Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional, 2007) serán sancionados con multa de treinta unidades tributarias (30 U.T.) a sesenta unidades tributarias (60 U.T.), conforme el artículo 85 ejusdem.

En materia de accesibilidad, infraestructuras y condiciones ambientales de trabajo, el artículo 86 establece el deber por parte de los organismos públicos y empresas públicas, privadas o mixtas, de corregir las fallas por sí mismas o cancelar el costo de las correcciones efectuadas por terceros, a instancias del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

En caso de incumplimiento por parte de estos en el pago de las correcciones efectuadas por terceros, de acuerdo con lo establecido en el precepto citado, el segundo apartado de la norma prevé una sanción de tipo pecuniario desde mil unidades tributarias (1.000 U.T.) a cinco mil unidades tributarias (5.000 U.T.), sin menoscabo de las sanciones administrativas, civiles y penales a las que hubiere lugar.



En este mismo orden, el DLOTTT (Presidencia de la República, 2012) en su artículo 526 consagra el pago de una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias (60 U.T.) para aquellos patronos que infrinjan las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo de las modalidades especiales. Entre ellas se encuentran la obligación de incorporar a las entidades de trabajo de por lo menos un cinco por ciento (5%) de trabajadores con discapacidad, de su nómina total, así como de la prohibición de prácticas discriminatorias a este colectivo.

En esta misma tendencia, la LOPCYMAT (Asamblea Nacional, 2005) dedica un capítulo a los derechos y deberes de los trabajadores, en cuya categoría se comprenden los trabajadores con discapacidad en el cumplimiento de los parámetros y normas de seguridad laboral. Así, el artículo 54, enumera los diferentes deberes impuestos para el efectivo cumplimiento de la ley entre los cuales podrían destacarse: el deber de sujeción a las normas de seguridad; uso adecuado de los sistemas de control de acuerdo a las instrucciones recibidas; el deber de informar cuando conforme a sus conocimientos y experiencia considere que los sistemas de control no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar.

Además, deberes en el uso correcto y mantenimiento en buenas condiciones de los equipos de protección e informar cuando estos no cumplan el objeto de prevención de riesgos a los cuales están destinados; respetar los avisos y demás indicaciones y advertencias en materia de seguridad y salud en el trabajo; mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo y acatar, de igual manera, las instrucciones de orden y limpieza dadas.

Asimismo, en aras de propiciar la inclusión, los trabajadores tienen el deber de participar en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y demás organismos que se crearen con los mismos fines; así como en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social.

Los trabajadores, tanto para la protección de su integridad como de la comunidad, tienen el deber de informar y denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.

De la misma forma, a lo largo de la ley, se encuentran diferentes disposiciones que importan una serie de deberes a cargo de los diferentes actores; como el deber de participación de los trabajadores y empleadores conforme el artículo 5; el deber por parte de todos los empleadores, incluidas las cooperativas demás formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio de registrarse igualmente y afiliarse 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 señalado en la ley y su reglamento.



En este último caso, implica un deber extensible a las personas con discapacidad que conforme a los artículos 47 y 49, numeral. 6, de la Ley para Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional, 2007), conformen sociedades incluidas en estas categorías en el marco del ejercicio de sus derechos económicos.

CONCLUSIONES

Tanto las disposiciones establecidas en el texto constitucional como los criterios dictados por la Jurisprudencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia reiteran la importancia del derecho al trabajo de las personas con discapacidad para la vida social.

El marco jurídico venezolano desarrolla ampliamente las distintas modalidades de empleo para el colectivo de personas con discapacidad, tanto de las relaciones laborales bajo subordinación, las formas de iniciativas por cuenta propia y el empleo con apoyo para las personas con discapacidad intelectual.

El Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) constituye un cuerpo normativo novedoso en términos tanto de protección del derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad como en su concepción suprimiendo la denominación minusválido, por persona con discapacidad.

La Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Asamblea Nacional, 2005) y su Reglamento buscan garantizar las condiciones del medio ambiente de trabajo adecuadas a los trabajadores con discapacidad, a los fines de asegurarles el más alto grado de bienestar. De igual modo, promueve la creación de asociaciones de trabajadores con discapacidad en pro de la defensa de la salud física y mental de estos colectivos.

La Ley para Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional, 2007) establece la disposición de medios y condiciones de accesibilidad para lograr la adecuación de las personas con discapacidad al ejercicio pleno de sus derechos, y consecuentemente, su inserción al mercado laboral. La formación laboral incide de forma sustancial para acceder al mercado de trabajo y constituye un paradigma que, en la actualidad, aun ha sido complejo de ser superado para el colectivo de personas con discapacidad.

La legislación venezolana, en cuanto a la educación como mecanismo de acceso, conservación y promoción en la inserción laboral de las personas con discapacidad, resulta amplia y concorde a los principios constitucionales que la rigen el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Presidencia de la República, 2012), por cuanto establecen las condiciones bajo las cuales se otorga protección especial, a las personas con discapacidad.

Por último, se puede decir que el régimen sancionatorio del marco jurídico venezolano de la inserción laboral de las personas con discapacidad, es amplio y explícito en sus montos y procedimientos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango, R. (2010). Constitucionalismo Social latinoamericano. En Von Bogdandy, A. (coord.). La Justicia Constitucional y su internacionalización. ¿Hacia un ius constitutionale commune en América Latina? México. Universidad Autónoma de México (UNAM).
- Asamblea Nacional (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial número 38.236 de fecha 26 de julio de 2005. Venezuela.
- Asamblea Nacional (2007). Ley para las Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial número 38.598 de fecha 5 de enero. Venezuela.
- Asamblea Nacional (2009). Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial número 5.929 de fecha 15 de agosto. Venezuela.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial número 36.860 de fecha 30 de diciembre. Venezuela.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) (1994). Folleto informativo número 16 (Revisión 1). Documento en línea. Disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet16Rev.1sp.pdf>. Fecha de consulta: 11/12/2010.
- Congreso de la República (1961). Constitución de Venezuela. Gaceta Oficial número 662 de fecha 23 de enero de 1961. Venezuela.
- Congreso de la República de Venezuela (1997). Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial número 5152 de fecha 19 de junio. Venezuela.
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (Conapdis) (2013). Venezuela vigente ante la Convención para las Personas con Discapacidad. Documento en línea. Disponible en: <http://www.conapdis.gob.ve/prueba/index.php/component/content/article/67-noticias/noticias-conapdis/854-venezuela-vigente-ante-la-convencion-para-las-personas-con-discapacidad>. Consulta: 3/12/2013.
- Correa, J. (2007). Evolución Histórica de los Conceptos de Responsabilidad Social Empresarial y Balance Social. Semestre Económico. Volumen 10, número 20. (Pp. 87-102).
- Couture, E. (2007). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Venezuela. Editorial Atenea.
- O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad. Estados Unidos. Gladnet Collections, Cornell University.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1944). Recomendación sobre la



Organización del Empleo, transición a la paz, Recomendación No. 71. Estados Unidos. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1955). Recomendación sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos, Recomendación No. 99. Suiza. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1983a). Convenio sobre readaptación profesional y empleo, No. 159. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1983b). Recomendación sobre readaptación profesional y empleo de las personas inválidas, Recomendación No. 168. Suiza. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013) Mensaje en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, 3 de diciembre de 2013. Documento en línea. Disponible en: <http://www.un.org/es/events/disabilitiesday/2013/sgmessage.shtml>. Consulta: 7/01/2014.

Pisarello, G. (2010). Los Derechos sociales como derechos justiciables: potencialidades y límites. España. Editorial Trotta.

Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela (2007). Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Decreto número 5078. Gaceta Oficial número 38596 de fecha 3 de enero. Venezuela.

Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela (2012). Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria número 6067 de fecha 30 de diciembre. Venezuela.

Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela (2012). Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial número 39.912 de fecha 30 de abril. Venezuela.

Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela (2014). Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Registros y del Notariado Decreto No. 1.422 publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria número 6.156 de fecha 19 de noviembre. Venezuela.

Tribunal Supremo de Justicia (2002a). Sala Constitucional. Expediente número 08-0018. Documento en línea. Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Junio/969-160608-08-0018.html>. Consulta: 1/12/2013.

Tribunal Supremo de Justicia (2002b). Sala Constitucional. Expediente número 02-0888. Documento en línea. Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Mayo/898-130502-02-0888.htm>. Consulta: 1/12/2013.