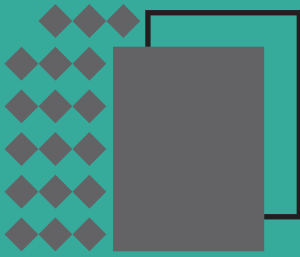


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiElda

Vol. 24





Herramientas jurídicas para el desempeño laboral de las personas con discapacidad en Venezuela¹

Elías Santiago Caseres Prieto

Bachiller en Ciencias. Estudiante de la Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia.
Correo electrónico: elias_caseres_11@hotmail.com

Lisbeth Milena Chirinos Portillo

Docente e Investigadora adscrita al Departamento de Derecho del Trabajo y al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines (CIELDA) de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia. Correo electrónico: lisbeth_chirinos@hotmail.com

María Gabriela Del Moral Rincón

Bachiller en Ciencias. Estudiante de la Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia.
Correo electrónico: la-maga-7@hotmail.com

Resumen

El presente manuscrito pretende el desarrollo de herramientas de tipo jurídico que impacten en el Derecho del Trabajo y en los preceptos que amparan a las personas con discapacidad en su desempeño laboral en Venezuela, atendiendo al hecho de que el número de trabajadores con discapacidad aumenta día a día. La investigación es de tipo descriptivo-documental y mediante ella, se insta al desarrollo constante de preceptos jurídicos en la materia de trabajadores con algún tipo de discapacidad y su desempeño laboral atendiendo al carácter

1 Este artículo forma parte del proyecto de investigación titulado “Régimen jurídico de los trabajadores con discapacidad en Venezuela”, financiado por el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico (CONDES), anotado bajo el número VAC-CONDES-CH-0492-15; además, es una de las actividades de las Pasantías terminales obligatorias de dos de los autores. También es un manuscrito extenso y detallado de la Conferencia “Herramientas jurídicas para el desempeño laboral de las personas con discapacidad” a ser presentado en el Simposio “Tendencias, herramientas y procedimientos jurídicos y políticos” del II Congreso Internacional de investigación Estudiantil, VII Congreso Venezolano, VIII Jornadas Nacionales de Investigación Estudiantil “Dra. Hazel Anderson”, que tendrá lugar en Maracaibo, los días 25, 26 y 27 de septiembre de 2018 (Universidad del Zulia).

dinámico y progresivo del Derecho, de igual forma, tomando en cuenta las críticas realizadas a la Ley para las Personas con Discapacidad, se recomienda, además, el seguimiento de las tendencias actuales de adaptar el trabajo al individuo, haciendo que la faena sea más llevadera para las personas.

Palabras clave: Derecho del Trabajo; discapacidad; trabajadores; herramientas; desempeño.

Legal tools for the work performance of people with disabilities in Venezuela

Abstract

The present manuscript aims to develop legal tools that impact labor law and the precepts that protect people with disabilities in their work performance in Venezuela, taking in to account the fact that the number of workers with this condition increases day by day. There search is descriptive-documentary. The constant development of legal precepts in the matter of workers with some type of disability and their work performance is urged, taking in to account the dynamic and progressive nature of the Law, taking in to account the criticisms made to the Law for Persons with Disabilities, it is recommended, in addition, the monitoring of current trends to adapt the work to the individual, making the task more bearable for people.

Keywords: Labor law; disability; workers; tools; performance.

Introducción

La humanidad está sujeta a condiciones genéticas o adquiridas a lo largo de la vida que pueden afectar o tienen incidencia en el desarrollo social del hombre. Así, la discapacidad, tal y como lo expresa la Ley para Personas con Discapacidad en su artículo 5, es una condición “que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales”, afectando el desempeño laboral del trabajador

que se encuentre en dicho escenario. De ahí, la imperiosa necesidad de una gama de preceptos jurídicos adaptados a la realidad que afrontan las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Por consiguiente, atendiendo al carácter progresivo de las normas y demás herramientas jurídicas, se pretende la evolución de las mismas con el objetivo de brindar una mayor protección a éstas personas dentro del campo laboral, el cual está lleno de retos y exigencias, independientemente de la condición del individuo.

1. La discapacidad y su incidencia en el mundo del trabajo

En los tiempos actuales resulta realmente complejo establecer una definición exacta de personas con discapacidad, varias organizaciones han realizado investigaciones para determinar el concepto puntual, sin embargo, al ser tantos los elementos a tener en cuenta es difícil hacer que concurren todos en una definición exacta y única, más complicado aún, es relacionar la discapacidad con el área laboral para determinar cuál es la integración de las personas con discapacidad al mundo del trabajo y del derecho.

Por lo antes expuesto se comenzará abordando algunas nociones sobre la discapacidad y sobre el trabajo, analizando los diferentes conceptos para puntualizar el eje de la presente investigación.

1.1. Acepciones de la palabra discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2009) la discapacidad es:

“Un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad, y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.”

De este concepto se deriva que la suma de los tres elementos genera un fenómeno ciertamente complejo que resulta de la interacción de las características particulares del organismo o ser humano -deficiencias- con los rasgos distintivos de la sociedad en la que vive -restricciones de la participación-, la desarticulación entre ambos produce limitaciones de la actividad (Chirinos y Chirinos, 2016).

En la Ley para las Personas con Discapacidad, concretamente en su artículo 5, se define la misma como:

“la condición compleja del ser humano, constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales”.

Afectando esto las capacidades de percepción, desplazamiento, vista, oído y comunicación, entre otros, del individuo, lo cual tiene consecuencias en su desenvolvimiento social. Esta definición legal señala las diversas formas en las que puede manifestarse la discapacidad y que repercuten no solo en la vida personal y familiar del ser humano, sino también en su ámbito de trabajo (Chirinos y Chirinos, 2016).

1.2. Personas con discapacidad

De acuerdo al artículo 6 del acto normativo ya mencionado, debe entenderse como personas con discapacidad a los individuos de la raza humana “que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de

sus capacidades” es decir, que esta condición puede provenir en el material genético del individuo o adquirirse en el transcurso de su vida, representando una disminución, en su capacidad sensorial, la cual puede ser de carácter temporal, permanente, o intermitente, y que dificultan su participación en la vida familiar y social así como el pleno goce de los derechos otorgados por el ordenamiento jurídico.

1.3. Trabajadores con discapacidad

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), concretamente en su artículo 35 se refiere al trabajador dependiente como toda persona natural “que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica.” Acotando que dicho servicio debe ser remunerado.

Con referencia a lo anterior se vincula ese concepto con el de persona con discapacidad, formando un híbrido entre ellos, lo cual permite afirmar que los trabajadores con discapacidad son aquellos que prestan servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otro que lo recibe a cambio de una remuneración, y que por causas congénitas o adquiridas presentan alguna disfunción o ausencia de alguna de sus capacidades sensoriales, resultando una combinación o interacción de factores biopsicosociales.

2. Herramientas jurídicas que influyen en la labor de los trabajadores con discapacidad

Dentro del ordenamiento jurídico vigente en materia de trabajadores con discapacidad, se debe mencionar, la Ley para Personas con Discapacidad del año 2007 y el DLOTTT, del año 2012, sumando los demás preceptos en materia de trabajo, que otorgan cierta protección, a los trabajadores discapacitados. No obstante, es imprescindible adaptar dichas disposiciones a las exigencias del momento presente, ampliar el campo que tutelan y verificar si realmente responden a las necesidades expuestas en la realidad por aquellos sujetos a las que van dirigidas. Por ello, a continuación, se presenta una serie de herramientas jurídicas que, si bien son planteadas por la gama de preceptos hoy existentes, pueden precisarse con mayor detenimiento a los fines de llenar vacíos y hacer que sea más exigible su aplicación.

2.1. Creación de políticas organizacionales dirigidas a la no discriminación

Primeramente, es menester definir a la política que se da dentro de la empresa, que en palabras de Chiavenato (2011:102) “son reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos deseados”. Es así como la política organizacional o corporativa viene a ser una guía de acción, una línea a seguir para cumplir los objetivos organizacionalmente impuestos. Ahora bien,

dentro de la macro política empresarial, existe una política de personal, que engloba todo lo concerniente a la gestión de personas dentro de la empresa. El autor antes mencionado define a la política de recursos humanos como:

“la manera como las organizaciones desean tratar a sus miembros para alcanzar por medio de ellos los objetivos organizacionales, al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales” (Chiavenato, 2011:102).

Así, el desarrollo de políticas corporativas, específicamente desarrolladas en el área de personal, garantizan el alcance de las metas de la empresa y las de los mismos trabajadores, mediante la armonía de las relaciones organización-empresa y las que se dan entre los colaboradores entre sí. Ahora bien, con el creciente número de personas con discapacidad dentro del campo laboral, es de capital importancia el avance en el desarrollo de estas guías de acción que aseguren un óptimo desempeño en el trabajo, más específicamente aquellas dirigidas a la no discriminación. Un trabajador que se sienta parte del grupo, que no es tratado de manera distinta por su condición, se traduce en una labor bien realizada.

Para Gasalla Dapena y López de Letona (citados por Fernández-Ríos, 1999:710) la política organizacional es un conjunto de “principios y criterios que inspiran el comporta-

miento humano-organizativo”, dirigiendo la conducta que es considerada correcta dentro de la empresa, logrando así el desarrollo de relaciones interpersonales que están apegadas a los valores sociales. La manera en la cual la enfoque la entidad de trabajo es de vital importancia, y es este el punto central, ya que en cumplimiento del artículo 21 DLO-TTT, no deben existir conductas discriminatorias en el desarrollo del proceso social de trabajo, lo cual quiere decir que debe evitarse un tratamiento distinto.

Por ello, resultaría incongruente, entonces, que exista una política de compensaciones distinta para una persona con discapacidad y para los trabajadores que no tengan tal condición. En el desarrollo de preceptos jurídicos y de políticas empresariales no discriminatorias, los empleadores deben garantizar igualdad de trato desde el reclutamiento, hasta la desvinculación o terminación de la relación de trabajo. Así, por ejemplo, se hace referencia a un caso donde el gerente de personal de Bank of Montreal “trató de aumentar la cantidad de minusválidos² que solicitaban empleo. Publicó el libro de reclutamiento de la compañía en inglés y en Braille” (Gordon, 1997:92), dejando en evidencia que la filosofía, los valores y políticas de la empresa son inclusivas, promoviendo la no discriminación y el derecho al trabajo.

2 Término utilizado en la época, actualmente la denominación es de personas con discapacidad.

2.2. Actividades obligatorias de responsabilidad social corporativa en beneficio de los trabajadores con discapacidad

La responsabilidad social empresarial (RSE) o responsabilidad social corporativa (RSC) es definida por Chacón (citado por Pelekais y Aguirre 2008:20), como “la integración voluntaria por parte de las empresas acerca de las preocupaciones sociales y morales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores”. La RSE tiene una doble dimensión: la primera, referida u orientada a sus asociados, a sus colaboradores o trabajadores, mientras que la segunda está dirigida a sus clientes externos, proveedores, personas que hacen vida en la localidad en la cual se encuentra asentada.

Ahora bien, la dimensión de interés a la que se hará referencia es a la primera, o a la dimensión que está orientada hacia el interior de la empresa, la que tiene que ver con sus trabajadores. Es importante resaltar que existen una serie de indicadores de gestión de la RSC ligados íntimamente al personal, tales indicadores están

“vinculados a la formación permanente, la mejora de la información en el interior de la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, servicios de guarderías a sus trabajadores (...)” (Pelekais y Aguirre, 2008:33);

Y es que la responsabilidad social abarca procesos íntimos de la gestión de personas, afirmando estos autores que forma parte de un compromiso de su accionar gerencial propio en

los subsistemas que le conforman, por ejemplo cuando “al ingresar personal, considere contratar a personas pertenecientes a minorías étnicas, desempleados” (Pelekais y Aguirre, 2008:33), añadiendo a este campo de minorías, a las personas con discapacidad.

Además, la responsabilidad social abarca al punto anteriormente tratado, ya que la inclusión o la no discriminación se considera una expresión de la misma instaurada en una política organizacional. La RSC con motivo de eliminar la discriminación implica el entrenamiento y desarrollo continuo de trabajadores sin distinción alguna. La instauración de preceptos jurídicos en la materia debe ir en constante evolución, ya que mientras mayor sea el desarrollo laboral de los trabajadores con discapacidad, mayor será el cumplimiento del objeto de la ley que regula los derechos de estas personas, en Venezuela, la Ley para las Personas con Discapacidad, concretamente estatuido en su artículo 1, que es el correcto desenvolvimiento de las personas con discapacidad en la vida familiar y social.

2.3. Normas que especifiquen aspectos concernientes al diseño ergonómico del puesto de trabajo

En primer lugar, la ergonomía es definida por Medina e Illada (2012:231) como “la ciencia que permite dar respuesta a las necesidades de diseño y adaptación de los puestos de trabajo, a las necesidades y competencias de

quien ejecuta la acción". En otras palabras, es la ciencia que plantea el equilibrio entre máquina, trabajador y ambiente de trabajo como una necesidad primaria en el proceso productivo.

La ergonomía ha recibido especial atención en las últimas décadas, creándose numerosos organismos nacionales e internacionales dirigidos a su promoción, tales como: La Organización Internacional de Estandarización (ISO), la Comunidad Caribeña de Estandarización (CARICOM), la Comisión Venezolana de Normas Industriales (CONVENIN) y demás organismos que se interesan en el mundo del trabajo y la salud, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Por otra parte, desde el punto de vista normativo, se parte de los preceptos constitucionales que amparan la salud, y la seguridad y salud en el trabajo, concretamente, los artículos 83 y 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). Por consiguiente, el DLOTTT, en su artículo 156 establece que el proceso social de trabajo se realizará bajo condiciones óptimas que respeten los derechos fundamentales de cada individuo.

Ahora bien, más específicamente, el artículo 60 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) reformada en 2005, establece la necesidad de adaptar a la persona, al sistema de trabajo y a la máquina, asentando principios ergonómicos en la entidad patronal, acatando las normas CONVENIN referentes al ruido, vibración, ventilación y demás aspectos relevantes. Sin embargo,

en materia de trabajadores con discapacidad cabe resaltar que se debe atender a las características de cada tipo de discapacidad, por ejemplo, las dimensiones o medidas de una silla a utilizar por una persona con discapacidad musculoesquelética, o cómo dar a conocer una señalización de peligro a una persona con discapacidad visual.

Lo cierto es que, si bien existe una gran gama de normas en materia de ergonomía, las mismas deben responder a las diversas condiciones que puede presentar el individuo, adaptando el puesto de trabajo a la persona. Hay que precisar en el andamiaje de normas jurídicas y técnicas los pasos a seguir, dependiendo del tipo de discapacidad, de las tareas a desempeñar, del lugar donde se cumplen, es decir, tomando en cuenta a la persona, a la maquinaria, al entorno, pero añadiendo un estudio minucioso de las características que esa persona presenta, especialmente, debido a su discapacidad.

2.4. Documentos que sustenten la contratación de trabajadores con discapacidad

Se propone la posibilidad de suministrar testimonio material de que los diferentes empleadores cumplen debidamente con las especificaciones de la ley, más concretamente, con el número de trabajadores con discapacidad establecidos.

El artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad, dispone que las empresas tanto públicas como privadas y mixtas y, los órganos

y entes de la Administración Pública deben incluir en sus nóminas al menos el 5% de trabajadores con discapacidad, aunado a esto la misma ley en su artículo 74, establece la obligación para los empleadores de llevar un registro de los trabajadores con discapacidad existentes en sus empresas, detallando el número de trabajadores, su identidad, actividad que realizan y su discapacidad.

A su vez, la referida ley en el Capítulo II del Título Tercero, instaaura el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), que forma parte del Sistema Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad, este tiene como función principal sistematizar un régimen integrado por las diferentes políticas para otorgar la mejor atención a las personas con discapacidad, encontrándose adscrito al Ministerio del Poder Popular del Despacho de la Presidencia y Seguimiento de la Gestión de Gobierno, que es su órgano rector.

Ello se relaciona con la intención de esta investigación de crear una testimonial escrita que certifique el cumplimiento de la obligación antes expuesta. Se plantea la posibilidad por parte del CONAPDIS de otorgar un documento que avale la existencia del 5% de trabajadores con discapacidad establecido por disposición de la ley, en la nómina de trabajadores de las distintas empresas, con el fin de ser exigido dicho instrumento en diferentes procesos, como el de contrataciones públicas.

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Contrataciones Públicas, establece una serie de requisitos para que las empresas que

deseen ser partícipes de los diferentes procesos de contratación con entes públicos puedan hacerlo. Según la ley para los concursos abiertos o para los concursos cerrados, las distintas empresas deben llevar una oferta de acuerdo al pliego de contrataciones, previamente elaborado por el ente público; ahora bien, para que el ente contratante pueda evaluar dichas ofertas las empresas deben cumplir con algunas solvencias obligatorias, como la solvencia laboral, la del seguro social y la del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, destacando que esta última se necesita es al momento de la suscripción del contrato.

La propuesta consiste en que las diferentes empresas que quieran ser partícipes del proceso de contrataciones públicas, presenten, de forma obligatoria, el documento expedido por el CONAPDIS, certificando que ellas cumplen no solo con la plantilla de trabajadores con discapacidad, sino con el registro establecido en el artículo 74 de la Ley para las Personas con Discapacidad, para que las ofertas que ellas efectúan en los procesos de contrataciones públicas puedan ser evaluadas. Todo ello para que se verifique que efectivamente se emplea la cantidad estipulada de personas con discapacidad.

2.5. Existencia de condiciones óptimas para el desempeño laboral de las personas con discapacidad

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, no

es suficiente con establecer una cantidad cierta de trabajadores con discapacidad, es oportuno considerar que se necesita un ambiente adecuado de trabajo para los mismos, que implica no solo condiciones para su mejor desenvolvimiento, sino infraestructura que permita su adecuación al entorno laboral y social que representa el proceso productivo de trabajo.

Es necesario que a nivel de las empresas, los empleadores comprueben que sus instalaciones son propicias para albergar en ellas a los trabajadores con discapacidad, todo esto para responder a una serie de disposiciones consagradas a lo largo del marco jurídico venezolano, todas tendientes a la protección, resguardo y garantía de los trabajadores en su ambiente laboral, que esencialmente debe aplicarse a los trabajadores con discapacidad; de modo que, por ejemplo, si se emplea a prestadores del servicio que utilicen, para su movilización, instrumentos como sillas de rueda, que existan ascensores y rampas para poder acceder a su lugar de trabajo; o para el empleo de personas con deficiencia auditiva se necesita intérpretes para poder comunicarse de forma rápida y precisa en su medio laboral.

Lo importante es la inclusión de estos sujetos en el área donde desempeñarán sus funciones, es deber no solo del empleador sino de cada uno de los trabajadores con o sin discapacidad, asegurar la estancia adecuada y armoniosa de los trabajadores con discapacidad.

2.6. Adaptación del Sistema de Garantía Juvenil de la Unión Europea al marco jurídico de las personas con discapacidad en Venezuela

En el año 2013 la Unión Europea (UE) creó el sistema de Garantía Juvenil, cuyo propósito según el Consejo de la Unión Europea es “facilitar la transición de la escuela al mundo del trabajo, apoyar la integración en el mercado de trabajo y asegurarse de que ningún joven quede excluido” procurando garantizar a todos los jóvenes menores de 25 años la posibilidad de optar por empleo, educación continua, periodo de aprendizaje o de prácticas, para lograr la inserción de los mismos en el campo laboral. Dicho sistema debe ser aplicado en los países pertenecientes a la UE con participación de los empleadores, centros de educación y formación y los servicios de apoyo juvenil, debiendo financiarse por cada Estado, con ayuda del Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil.

Considerando que las características de este sistema puedan ser empleadas en Venezuela, pero relacionándolas al campo de las personas con discapacidad, se plantea esta vía, es decir, la implementación de un régimen de incorporación fácil y seguro de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo, usando estrategias que permitan asegurar para cada persona las mismas oportunidades de acuerdo a su formación laboral.

Utilizando como referencia el sistema de la Garantía Juvenil, se pueden crear para los trabajadores con discapacidad posibilidades reales de empleo, educación continua, periodos de aprendizaje o prácticas, para que su introducción en el mundo laboral sea acorde a su evolución como personas, tales posibilidades serían aplicadas y financiadas por el Estado con la participación activa de los empleadores, de los institutos educativos y de los Comités Comunitarios de Personas con Discapacidad, que proporcionen la información y asesoría necesaria a los sujetos descritos para el acceso a los beneficios que trae el mismo sistema.

3. Recomendaciones a incluir en una posible reforma a la Ley para las Personas con Discapacidad

Garantizar el desarrollo integral pleno de las personas con discapacidad, así como su integración a la vida familiar y comunitaria es el objeto principal y fundamental de esta ley, sin embargo, en nuestra opinión, pudieran acotársele ciertos aspectos que se consideran necesarios. Algunas de las normas contenidas en la ley desdibujan el acontecer diario de las personas con discapacidad, incluso en algunos casos, no se corresponden con la actualidad laboral, ya que cada vez, son más las personas con discapacidad que optan por un puesto de trabajo en las diferentes empresas. Es por ello, que se realizan diferentes recomendaciones que pueden servir para tratar de equilibrar la ley y la realidad labo-

ral a la que se enfrentan con suma frecuencia el cúmulo de personas a quienes se refiere este trabajo.

3.1. Empleo mínimo

El artículo 28 de la Ley para las Personas con discapacidad, dispone que:

“Los órganos y los 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”.

Analizando la presente disposición, se puede afirmar que es obligatorio para todos los patronos o empleadores, privados o públicos, el emplear personas con discapacidad, en cualquier cargo o puesto de trabajo, siempre y cuando se haga respetando sus condiciones y fortalezas, asegurando el aprovechamiento máximo de sus habilidades, se establece además un número del 5% de la plantilla de trabajadores.

Sobre la base de las disposiciones anteriores, la OIT (2015), afirma que “Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar.” Lo que significa que un 12% de la población mundial son trabajadores con discapacidad. La OIT (2012)

señala además que alrededor de 785 millones de personas con alguna discapacidad se encuentran en edad de trabajar y que la incidencia de la discapacidad es cada vez mayor por causa del envejecimiento demográfico, las enfermedades crónicas, los conflictos y las crisis humanitarias.

De igual forma, se señalan los resultados de la estadística sobre empleo de las personas con discapacidad en Venezuela realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas, informe el cual establece que entre los años 2010 y 2012 existían 10.406 trabajadores con discapacidad declarados por las empresas de acuerdo al Sistema Integrado de Personas con Discapacidad del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.

En consecuencia, se estima que solo un 5% de la plantilla laboral es una cifra muy baja e insuficiente, que no corresponde con la realidad social para la cantidad de personas con discapacidad que a nivel mundial trabaja, por lo tanto, se considera que el número debería ser mayor; no obstante, se debe tener en cuenta, el tipo de empresa, pequeña, mediana o grande; la actividad principal a la que se dedica o el tipo de puesto de trabajo a desempeñar o a ocupar. Pudiera utilizarse un mecanismo semejante al establecido por el Reglamento General de la Ley del Seguro Social que en sus artículos 108 y 109 clasifica a las empresas en tres categorías, riesgo mínimo, medio y máximo, estableciendo una tarifa de cotización de 9%, 10% y 11% del salario, respectivamente. De igual manera, atendiendo a las características de la entidad de trabajo, se podría establecer una

gama de porcentajes mínimos de trabajadores con discapacidad que deben existir en la plantilla.

3.2. Entrenamiento y desarrollo de trabajadores con discapacidad

Si bien es cierto que la Ley para las Personas con Discapacidad establece en su artículo 27 lo concerniente al entrenamiento o educación laboral de personas con discapacidad, se podría precisar en mayor manera acerca de este asunto. Una crítica que se establece al ordenamiento jurídico laboral venezolano de manera general es que utiliza los términos capacitación, adiestramiento y formación de manera indistinta, como si fuesen lo mismo. De acuerdo a Reza Trosino (2000), existen tres áreas de aprendizaje: la cognoscitiva, que comprende los procesos intelectuales que inciden en la labor (reflexión, abstracción, memoria, etc.), aspectos que requieren capacitación; la psicomotriz, que implica procesos observables, destrezas y habilidades, los cuales exigen adiestramiento; y la afectiva, la cual contiene los valores, principios y opiniones del individuo, sus emociones, lo cual supone un proceso de formación. El término genérico, que, si podría ser usado de manera indistinta, es entrenamiento de personal.

Ahora bien, los programas de entrenamiento deben responder a las necesidades del personal, a las áreas en los que estos presentan deficiencias (capacitación, adiestramiento o formación, según sea el caso). La norma jurídica debería establecer,

como procedimiento óptimo para la detección de necesidades de los trabajadores, una evaluación de desempeño acoplada a sus habilidades y capacidades. A partir de allí, elaborar un esquema de talleres, simulaciones o cualquier técnica necesaria siempre y cuando se utilicen los elementos señalados por la ley especial en materia de educación (lengua de señas, escritura Braille, medios electrónicos que faciliten las tareas, etc.).

Además, basándose en la política de no discriminación y en el artículo 21 del DLOTTT, garantizar un proceso de desarrollo de personal sin exclusión, es decir, brindar la oportunidad a los trabajadores con discapacidad de ascender en la estructura organizacional si reúnen los requisitos para ocupar un cargo superior.

Conclusiones

El ordenamiento jurídico de cualquier país debido al carácter progresivo de los derechos, debe evolucionar, cambiar conforme pasa el tiempo para adaptarse a la realidad imperante. Así, los preceptos en materia de trabajadores con discapacidad deben atender al hecho de que cada día estas personas acuden en mayor número a la prestación de un servicio bajo condiciones de dependencia, probando así que el trabajo es necesario para la existencia del ser humano y del núcleo familiar que este sustenta. Por consiguiente, mientras mayores sean las garantías y mejores las condiciones de trabajo, la faena se hará más llevadera para

los individuos.

Si bien es cierto que se adapta al individuo a las exigencias del puesto de trabajo, las tendencias actuales buscan adaptar el trabajo a la persona que lo va a desempeñar. Se insta al desarrollo constante de preceptos jurídicos en la materia de trabajadores con algún tipo de discapacidad y su desempeño laboral, atendiendo al carácter dinámico y progresivo del Derecho, tomando en cuenta las sugerencias realizadas a la Ley para las Personas con Discapacidad.

Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial N° 36.860. Caracas, 30 de diciembre de 1999.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley para las Personas con Discapacidad". Gaceta Oficial No. 38.598. Caracas, 5 de enero de 2007.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". Gaceta Oficial No. 38.236. Caracas. 26 de julio de 2005.

CONSEJO EUROPEO. "Garantía Juvenil" (2018) En: <http://www.consilium.europa.eu/es/policies/youth-employment/youth-guarantee/>. Fecha de consulta: 03-01-2018.

CHIAVENATO, Idalberto (2011). **Administración de recursos humanos**. Octava edición. México.

McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

CHIRINOS, Lisbeth y CHIRINOS, Loiralith (2016). "Régimen jurídico de los trabajadores con discapacidad en Venezuela". En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 18, No. 3. Pp. 207-217.

FERNÁNDEZ-RÍOS, Manuel (1999). **Diccionario de recursos humanos**. Madrid. Ediciones Diaz de Santos, S.A.

GORDON, Judith (1997). **Comportamiento organizacional**. Quinta edición. México, D.F.. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

MEDINA, Emilsy e ILLADA, Ruth. (2012). "La ergonomía desde una perspectiva jurídica en Venezuela". En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 18, No. 2. Pp. 230 - 243.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015). "Discapacidad y trabajo". En: <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta: 03-01-2018.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). "Inclusión de la discapacidad". 316ª reunión del Consejo de Administración. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-

[conf/documents/meetingdocument/wcms_191382.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_191382.pdf). Fecha de consulta: 05-01-2018.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2009). "Discapacidades". En: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>. Fecha de consulta: 02-01-2018.

PELEKAIS, Cira y AGUIRRE, René (2008). **Hacia una cultura de responsabilidad social**. México, D.F. Pearson Educación de México S.A.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras". Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 7 de mayo de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Reglamento General de la Ley del Seguro Social". Gaceta Oficial No. 39.912. Caracas, 30 de abril del 2012.

REZA TROSINO, J. (2000). "Cómo aplicar los principios de la capacitación en las organizaciones". En: <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2002.pdf>. Fecha de consulta: 23-01-2018.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



Vol.24 N°3

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en diciembre de 2018, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve