



Ley para personas con discapacidad

Definiciones Básicas
Impacto en la empresa



Alejandra Cabrera
Dirección de Análisis e Información

1

Contenido de la Ley

2

Discapacidad. Clasificación Internacional de Funcionamiento CIF

3

Impactos Laborales

4

Impactos en la empresa

5

Sanciones

6

Recomendaciones Técnicas



Contenido de la Ley

1

Publicada en la gaceta número 38.598 del 5 de enero de 2007, deroga la Ley para la Integración de Personas Incapacitadas, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 4.623, Extraordinario, de fecha 03 de septiembre de 1993, así como el artículo 410 del código civil.

Entra en vigencia desde su publicación



- El texto se orienta a “regular los medios y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de las personas con discapacidad de manera plena y autónoma, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración a la vida familiar y comunitaria, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos y la participación solidaria de la sociedad y la familia” Art.1
- Ampara a todos los “venezolanos y venezolanas y extranjeros y extranjeras con discapacidad” Art.3
- Legisla en torno a la Atención integral en salud de la persona con Discapacidad (Art. 10), Prevención* (Art.11), Habilitación, cuando es congénita, y Rehabilitación, cuando es adquirida (Art.12)
- Refuerza la importancia de “Difusión de mensajes sobre discapacidad” a través de todos los medios de comunicación social, orientados principalmente a la prevención “de enfermedades y accidentes discapacitantes”*(Art.23)

*LOPCYMAT



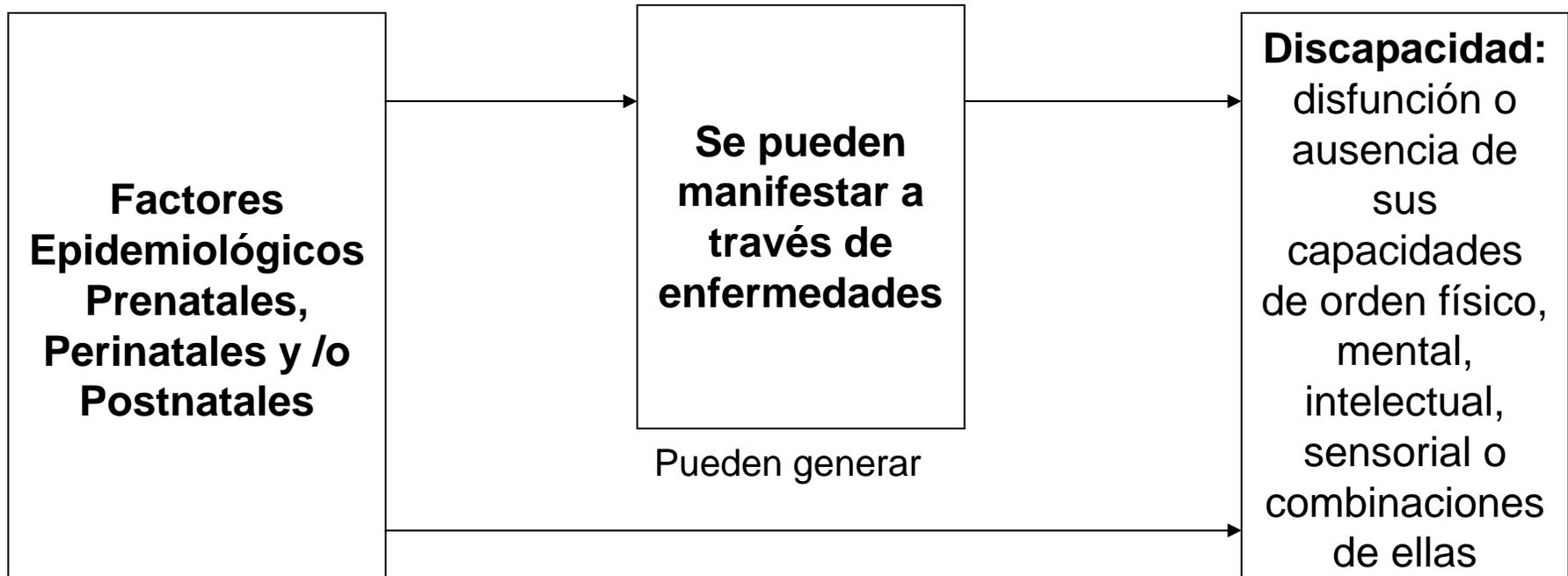
Discapacidad

2

Aprobada en 2001, la Clasificación internacional de funcionamiento se orienta a “Aportar un lenguaje estandarizado, fiable y aplicable transculturalmente, que permita describir el funcionamiento humano y la discapacidad como elementos importantes de la salud, utilizando para ello un lenguaje positivo y una visión universal de la discapacidad, el que dicha problemáticas sean la resultante de la interacción de las características del individuo con el entorno y el contexto social”

Diferencia las Funciones Corporales, Estructuras Corporales y las Actividades y Participación, definiendo las Deficiencias según sean Limitaciones de Actividad o Restricción de Participación





- Al interactuar con diversas barreras le impliquen desventajas que dificultan o impidan su participación, inclusión e integración a la vida familiar y social
- Personas sordas, ciegas, sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas



Discapacidad

Factor: Nivel de compromiso de las capacidades físicas, mentales, intelectual y/o sensorial

Educación Especial



Barreras Arquitectónicas

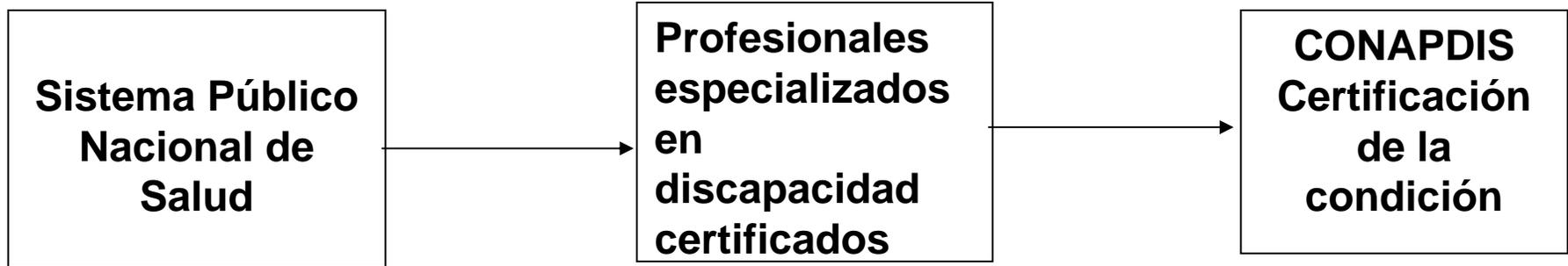
Integración

Educación Regular



Factor: Edad en la cual se adquiere la discapacidad (Formación adquirida en ese momento)

Factor: Nivel de compromiso de las capacidades físicas, mentales, intelectual y/o sensorial



“La certificación de la condición de persona con discapacidad, a los efectos de esta Ley, corresponderá al **Consejo Nacional para Personas con Discapacidad**, el cual reconocerá y validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, expedidos por especialistas con competencia específica en el tipo de discapacidad del cual se trate. Tal certificación será requerida a los efectos del goce de los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos económicos y sociales otorgados por parte del Sistema de Seguridad Social, de acuerdo con la ley. La calificación y certificación de la discapacidad laboral es competencia del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral” Art. 7



Impactos Laborales

3

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



- El **estado será el encargado de la formación para el trabajo** de las personas con discapacidad. Art.27
- Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal 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. Art 28
- Las personas con discapacidad intelectual deben ser **integradas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades**, en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. Art 29
- Los empleadores o las empleadoras **informarán semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística**, el número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad empleados, su identidad, así como el tipo de discapacidad y actividad que desempeña cada uno o una. Art 72

Es recomendable contratar a las personas con discapacidad con el apoyo de instituciones especializadas en la formación e integración de estas

EMPLEO CON APOYO



Instituciones de apoyo Laboral

INSTITUCION	REPRESENTANTE	TLFS/FAX	PAG. WEB/E-MAIL	OBJETIVO
Asociación Nacional de Ciegos de Venezuela	JUAN LAYA,	Esquinas de San Vicente a Medina, Casa N° 131, La Pastora, Caracas Tel: 0212-862-86-89 Fax: 0212-862-91-49	ancive@hotmail.com	Desarrollo integral de las personas con discapacidad visual.
Asodeco	Nely Goncalvez	Av. de Las Minas, Quinta Las Helenas, Lomas de La Trinidad, Caracas- Venezuela Teléfonos: 0212-943.07.12 / 941.43.58	http://www.asodeco.org/	Integración laboral de personas con discapacidad, como medio de dignificación y crecimiento del ser humano.
AVEPANE - Asociación Venezolana de Padres y Amigos de Niños Excepcionales	Reyna de Benmergui Presidenta	Avda. La Guairita calle El Martillo, sector la Tahona, Urb. La Trinidad. Tel: 0212-9459798 / 9451105 /9458282	avepane1@cantv.net	Prevenir, diagnosticar y educar a las personas con retardo mental, funcional y al desarrollo del conocimiento.
Cátedra de Discapacidad UCV	Manuel Aramayo		http://www.ucv.ve/discapacidad/aramayo.htm maramayopsi@cantv.net	Espacio de la UCV para la docencia, investigación y extensión en el área de la discapacidad
FUNDACION NIÑOS ESPECIALES DE VENEZUELA	Elizabeth de Alvarez Presidente	Carretera Panamericana, km. 28 Sector Los Alpes, Quinta Doña Mama Los Teques Tel: 364-60-12	eziongeber777@hotmail.com	Dar atención especial y profesional a niños y adolescentes de acuerdo a sus necesidades especiales,



Instituciones de apoyo Laboral

INSTITUCION	REPRESENTANTE	TLFS/FAX	PAG. WEB/E-MAIL	OBJETIVO
Fundación Venezolana Procura de la Parálisis (FUNDAPROCURA)	María Elisa Hernández A., Asesora de Proyectos	Calle Choroni, Quinta FUNDAPROCURA #7-11. Chuao, Caracas, 1060. Teléfonos: (0212) 993 47 71 / Fax: (0212) 993 91 79	http://www.fundaprocura.org/ asesorias@fundaprocura.org	Proporcionar asistencia y servicio integral a personas de escasos recursos que sufren de discapacidades motoras
INDUSTRIAS VENEZOLANAS DE BUENA VOLUNTAD A.C.	Juan Jorge Brucker Presidente	Calle 11, Urb. Los Samanes, entre Residencias El Naranjal y Las Danielas Tel: 0212- 9444555-9444653-9444157	buenavoluntad_ivbv@hotmail.com	Lograr la integración productiva de las personas con discapacidad mediante el proceso de rehabilitación profesional, con sentido social y viable económicamente.
Taller Laboral Dora Burgueño	Miriam Belfort	Barrio El Güire, Calle El Colegio con Av. San Juan de Dios. Santa Fe. Valle Arriba Tlf. 0212-976.23.13 976-34-41		Educación y formación laboral de personas con discapacidad
Centro de Formación Profesional para Personas con Discapacidad (CEFPRODISC)	Mery Vielma Robles	Sector La Yaguara, Calle La Guayanita, vuelta el Pescozón, frente a la antigua Emergencia Pediátrica del Hospital Miguel Pérez Carreño	cefpropdis@hotmail.com	Formación Profesional de Personas con Discapacidad, con la finalidad de propiciar y consolidar la inserción laboral y la integración social.

Adicionalmente:

- Defensoría del Pueblo. Atención a la persona con discapacidad
- Centros Integrales de Producción
- INCE Especial La Yaguara
- Hospital Pérez Carreño



Impactos en la empresa

4

En la definición de acciones que garanticen la integración de la persona con discapacidad se incluyen algunos aspectos con impacto específico en las empresas

Es importante señalar que en todo el texto de la ley se reseña que es importante que el trabajador goce de las condiciones necesarias para desarrollar su trabajo, esto es eliminar las barreras arquitectónicas que puedan limitar su actividad y desempeño



- Se debe cumplir con las normas COVENIN, así como otras reglamentaciones técnicas sobre la materia “relativas a la **accesibilidad y transitabilidad** de las personas con discapacidad” Art.31
- Los **puestos de estacionamientos**, para vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad físico-motora, deben estar ubicados inmediatamente a las entradas de las edificaciones o ascensores. Art 32
- Las personas con discapacidad que tengan como acompañantes y **auxiliares animales** entrenados para sus necesidades y apoyo, identificados y certificados, tienen derecho a que permanezcan con ellos. Art 34
- Los entes del Estado , así como todas las personas naturales y jurídicas están obligados a garantizar el **pleno acceso, brindar atención preferencial** y crear mecanismos adecuados y efectivos para facilitar información Art 35
- **Pasaje gratuito** de transporte urbano, superficial y subterráneo y, al menos, el cincuenta por ciento (50%) de descuento en los montos de los pasajes terrestres extraurbanos, aéreos, fluviales, marítimos y ferroviarios .. Art 39



- Los servicios de transporte a las personas con discapacidad se realizarán **sin cobrar recargo** por el acarreo de sillas de ruedas, andaderas u otras ayudas técnicas. Art 40
- Las unidades de transporte colectivo a que se refiere el artículo 37 de esta Ley deben **poseer estribos, escalones y agarraderos, así como rampas o sistemas de elevación** y señalizaciones auditivas y visuales, que garanticen plena accesibilidad, seguridad, información y orientación a las personas con discapacidad. Art. 38
- Los terminales de vehículos automotores, las estaciones de ferrocarril, metro, trolebús o de cualesquiera otros medios de transporte terrestre, subterráneo o de superficie, los puertos y los aeropuertos públicos y privados **tendrán accesibilidad, orientación e información necesarias** para su uso por personas con discapacidad y movilidad reducida. Además, deben ofrecer para su uso, traslado interno adecuado a las personas con discapacidad dentro de las instalaciones. Art 41
- La instalación de **servicio de telecomunicaciones** solicitada por personas con discapacidad o sus familiares será atendida con prioridad, proporcionando aparatos adaptados a la discapacidad del solicitante o la solicitante.
 - La instalación de servicio telefónico público debe cumplir con las medidas arquitectónicas y de diseño universal necesarias de adaptabilidad a las personas con discapacidad. Art 44



Sanciones

5

En el Título IV de la ley se establecen las sanciones por el incumplimiento de la ley, así como una detallada descripción del procedimiento sancionatorio, que será iniciado y canalizado a través del CONAPDIS



- **Sanciones a Proveedores.** Por incurrir en especulación o cobro excesivo u ocultamiento de inventarios o disminución de calidad, serán sancionados con serán objeto de multa de cien unidades tributarias (100 U.T.) a dos mil unidades tributarias (2000 U.T.)
- **Multa por impedir acceso a animales de asistencia.** Los directores, directoras, coordinadores, coordinadoras, administradores, administradoras, jefes o jefas de servicio, responsables circunstanciales del incumplimiento del artículo 34 de esta Ley, serán objeto de multa de diez unidades tributarias (10 U.T.) a treinta unidades tributarias (30 U.T.) y cierre del establecimiento entre cuarenta y ocho y setenta y dos horas, según sea la gravedad del caso. Art 83
- **Multa por incumplimiento de cuota de empleo.** Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado que infrinjan el artículo 28 de esta Ley, serán sancionadas con multa de cien unidades tributarias (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.). Art 84
- **Multa por incumplimiento de registro.** Los empleadores y empleadoras que incumplieren lo prescrito en el artículo 72 de esta Ley serán sancionados con multa de treinta unidades tributarias (30 U.T.) a sesenta unidades tributarias (60 U.T.). Art 85



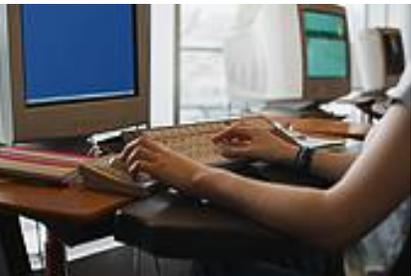
- **Incumplimiento de normas COVENIN y reglamentaciones técnicas.** Se deben hacer los cambios referidos en el artículo 31, si no se cancelaran el costo de las correcciones efectuadas por terceros serán sancionadas con multa de mil unidades tributarias (1000 U.T.) a cinco mil unidades tributarias (5000 U.T.)
 - La adecuación se realizará dentro de los próximos tres años contados a partir del primer año de entrada en vigencia de la ley Disposición Transitoria Tercera
- **Multas por no suministrar servicio de telecomunicaciones.** Las empresas que incumplan lo establecido en el artículo 44 de esta Ley serán sancionadas con multa de cien unidades tributarias (100 U.T.) a quinientas unidades tributarias (500 U.T.), además deben establecer el servicio solicitado, como ordena esta Ley. Art 87
- **Multa por cobros no permitidos.** Quienes incumplan lo establecido en el artículo 40 (*Transporte sin recargo*) de esta Ley serán sancionados con multa de ocho unidades tributarias (8 U.T.) a cincuenta unidades tributarias (50 U.T.). Art 88



Recomendaciones Técnicas

6

Más allá del texto de la ley, se presentan una serie de recomendaciones, tomando como referencia la experiencia internacional y entes especializados en Discapacidad.



Integración Laboral Antecedentes

- En 1983 La organización de Naciones Unidas publica Las normas uniformes para la integración de Personas Con discapacidad
- Vinculación con la defensa de Derechos Humanos (Veteranos de Guerra.)
- Renovado interés internacional en los últimos años.
- Internacionalmente la integración laboral de personas con Discapacidad ha sido exitosa en muchos sentidos, por ejemplo casos como: España, Estados Unidos y Canadá
- En **Venezuela** la experiencia de integración laboral de personas con Discapacidad cuenta con importantes y exitosos ejemplos, entre otros:
 - Electricidad de Caracas -Hoteles Melia
 - Procter and Gamble -Fundación Polar
 - Ferretotal -Cinex
 - Lilly -Stanford Bank
 - Restoven -Farmahorro
 - CANTV -Banesco



- En 2002 la Organización Internacional del trabajo OIT publicó su repertorio de Recomendaciones prácticas, para la gestión de discapacidades en el trabajo:
 - **Define los términos básicos** vinculados a las obligaciones de los empleadores, gestión laboral, contratación, promoción laboral, mantenimiento y confidencialidad.
 - Se hace especial **énfasis en la gestión de la integración** de la persona con discapacidad en su ambiente laboral, incluyendo estrategias de comunicación interna, así como recomendaciones para las evaluaciones.
 - La contratación debe **respetar el principio de la no discriminación**, asegurándose de recibir solicitudes de personas con discapacidad, igualmente los procesos de selección deberán respetar las habilidades y limitaciones de la persona.
 - Se debe **garantizar al trabajador con discapacidad las mismas oportunidades laborales**, incluyendo las oportunidades de promoción y reconocimiento.



- Banco Interamericano de desarrollo
http://www.iadb.org/sds/SOC/publication/gen_6191_4114_s.htm
- CIF <http://www3.who.int/icf/icftemplate.cfm>
- CONAPDIS <http://www.conapi.gob.ve/>
- Disability World http://www.disabilityworld.org/04-05_03/spanish/index.shtml
- Guía para verificar las barreras arquitectónicas.
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/guiadd/>
- INICO Universidad de Salamanca <http://inico.usal.es/>
- International Disability Rights Monitor <http://www.cirnetwork.org/idrm/index.cfm>
- Nothing About Us Without Us
<http://www.dinf.ne.jp/doc/english/global/david/dwe001/dwe00101.htm>
- ONU y las Personas con Discapacidad
<http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y01.htm>
- Organización Mundial para la Discapacidad OMPD <http://v1.dpi.org/lang-sp/>
- Organización Internacional del Trabajo Discapacidad y Trabajo
<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/index.htm>



Guía para verificar barreras arquitectónicas

Prioridad 1: Accesibilidad en las puertas de entrada

NOMBRE DE LA EDIFICACIÓN / PROYECTO: _____

UBICACION DE LA ENTRADA: _____

L1 RUTA DE ACCESO:

- | | SI | NO | N/A |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.1.1 ¿Existe alguna ruta de acceso que haga innecesario el uso de escaleras? (Ve gráfico 34: LUGAR) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.1.2 ¿La ruta de acceso tiene una superficie estable y anti-deslizante? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.1.3 ¿El ancho libre de la ruta de acceso es de 0.91 m? (Gráfico 3) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.1.4 ¿Pueden los objetos situados (empotrados o sobresalientes) en la ruta de acceso ser detectados por una persona ciega con la ayuda de un bastón? (Gráfico 6)
NOTA: Para que todos los objetos situados en las rutas de acceso puedan ser detectados con la ayuda de un bastón deben estar ubicados a una altura no mayor de 0.69 m del nivel del piso. Todos los objetos colgados o empotrados en el techo deben estar a una altura mínima de 2.03 m del nivel del piso. No será necesario retirar ningún objeto montado si sobresale menos de 0.1 m de la pared. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.1.5 ¿Existen rampas en las veredas de las entradas, estacionamientos, y entradas principales para autos? (Gráfico 10, gráfico 34: LUGAR) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

L2 RAMPAS:

- | | SI | NO | N/A |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.2.1 ¿Cuál es la proporción de la pendiente de la rampa? 1:12 (Gráfico 13) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.2.2 ¿Existen barandas en los dos lados de las rampas cuya longitud es mayor de 1.83 m? (Gráfico 14) o barandas a los dos lados para rampas de 15 metros. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.2.3 ¿Las barandas, son todas fuertes y resistentes, están colocadas entre 0.87 m y 0.97 m de altura? (Gráfico 14) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.2.4 ¿El ancho entre las barandas y/o veredas es de 0.92 m por lo menos? (Gráfico 14) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.2.5 ¿Las rampas tienen una superficie firme, estable y anti-deslizante? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.2.6 ¿Existe una llegada a nivel de 1.52 m de largo por cada porción de rampa de 9mts, tanto al inicio, al final, y en los lugares en donde las sillas de ruedas deben dar vuelta para continuar su recorrido en cada rampa? (Gráfico 13) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.2.7 ¿La rampa sube más de 0.76 m entre llegadas? (Gráfico 13) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.2.8 ¿Los retiros municipales permiten la adecuación de rampas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

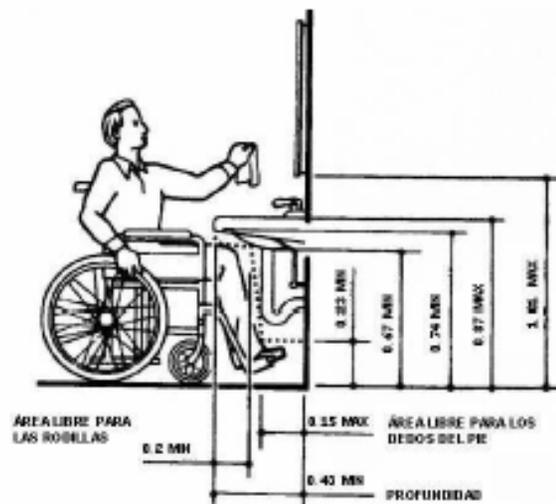


Gráfico 28: Espacio Libre de Suelo Delante de los Lavatorios

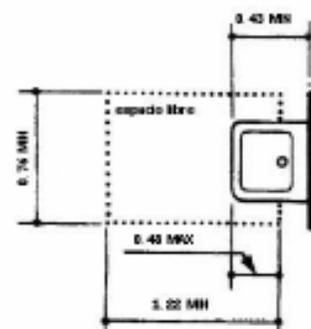


Gráfico 29: Símbolos Internacionales

- Trabajar inicialmente con un programa de empleo con apoyo
- Es recomendable que la empresa tenga en claro las descripciones de cargos, así como las tareas asociadas a cada uno, a fin de determinar en cuales actividades es posible integrar empleados con discapacidad, siempre y cuando se correspondan con sus habilidades
- Integrar a las personas con discapacidad en la planificación y seguimiento de sus actividades **Nothing About Us Without Us**
- Las posibilidades laborales de la persona con discapacidad están relacionadas a sus habilidades y las barreras que encuentre para su interacción con el ambiente, en este sentido dependerá de cada postulante el cargo que pueda ocupar en la empresa.

