



**Gobierno Bolivariano
de Venezuela**

Ministerio del Poder Popular
para la **Participación y Protección Social**

Consejo Nacional
para las **Personas con Discapacidad**

Coordinación de
Comunicación e Información

Guía para personas con discapacidad en busca de empleo

**Y empresas privadas e instituciones
públicas que ofertan empleo**

**Consejo Nacional para Personas con
Discapacidad**

**Coordinación de
Comunicación e
Información**

**Consultoría
Jurídica**

Con la aprobación de la **LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, se ha despertado en la población una gran esperanza en lo relativo al tema **EMPLEO**. Las dudas son muchas, tanto del que oferta como del que solicita.

Si usted presenta alguna discapacidad y quiere integrarse a la fuerza laboral, debe familiarizarse con la Ley para Personas con Discapacidad ya que está diseñada para evitar la discriminación y permitir a las personas con discapacidad este sector su participación protagónica en todos los aspectos de la sociedad.

Un principio fundamental de la **Ley para Personas con Discapacidad** es que las personas con discapacidad que deseen trabajar y estén calificadas para hacerlo deben contar con igualdad de oportunidades laborales. Este folleto responde a preguntas que usted pueda tener acerca de sus derechos laborales establecidos en dicho instrumento legal:

¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?

EL Art. 5 de la LPD dice que la discapacidad es “la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales que evidencia una disminución o suspensión, temporal o permanente de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales, que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír ò comunicarse con otros...Sin que ello implique necesariamente incapacidad para insertarse socialmente”.

¿QUIENES SON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

El artículo 6 de la LPD indica que la persona con discapacidad “es toda aquella que por causas congénitas o adquiridas, presentan alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial, o combinaciones de ellas; de carácter temporal, permanente o intermitente. Son personas con discapacidad 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 cualquiera de las combinaciones de estas”.

SI NUNCA HE TRABAJADO ¿COMO PODRE HACERLO AHORA?

Reconocemos que no es fácil emplear a quien nunca en su vida ha tenido un trabajo, para ello, desde el CONAPDIS y de forma conjunta con el Ministerio del Poder Popular para la Participación y Protección Social y el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, elaboraremos propuestas y estrategias sobre formación, entrenamiento, inserción, reinserción, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo, adaptación profesional y reocupación laboral para personas con discapacidad. Así como lo establece el Art. 26 de la LPD.

¿QUE SE TIENE PREVISTO PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD QUE AÚN NO ES PROFESIONAL?

El Art. 27 de la LPD dice que será el Estado a través de los organismos competentes en materia de educación, cultura, deporte, economía y desarrollo social quien se encargará de crear programas permanentes de formación y capacitación para el trabajo, por medio de cursos, talleres y programas permanentes para permitir la participación de las personas con discapacidad y de esta manera puedan ingresar al campo laboral. Claro está que esta enseñanza debe ser previamente adecuada al tipo de discapacidad del aprendiz.

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS EN MATERIA DE EMPLEO SEGÚN LA LEY?

“Las instituciones nacionales, estatales, municipales y parroquiales, 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, empleados u obreros. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condiciones o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad”. Así lo indica el artículo 28 de la LPD y lo respalda el Capítulo IX de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT).

La LEY protege a la persona con discapacidad de la discriminación en todas las prácticas laborales, incluyendo: procedimientos de solicitud de empleo, contratación, despidos, capacitación, pagos, ascensos y beneficios. Usted tiene, también, derecho a no ser hostigado debido a su discapacidad. De esta manera, usted también tiene derecho a solicitar que no existan obstáculos físicos en la infraestructura de su lugar de trabajo.

¿TENGO DEBERES?

Por supuesto que Usted tiene deberes. Todos los ciudadanos tenemos deberes y derechos y en la sociedad justa e igualitaria que estamos formando y por la cual las personas con discapacidad han luchado durante décadas, usted no puede estar exento de Deberes. **Si queremos una sociedad de igualdad, estamos en la obligación de cumplir nuestros deberes.**

¿CÓMO SÉ SI ESTOY PROTEGIDO POR LA LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Para estar protegido, usted debe ser una persona calificada con una discapacidad PERMANENTE. Esto significa que usted debe tener una discapacidad según la definición de la LEY.

¿QUIEN ME CALIFICA Y CERTIFICA COMO PERSONA CON DISCAPACIDAD?

La calificación de la discapacidad es competencia de profesionales, técnicos y especializados en la materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente, adscritos al Sistema Público Nacional de Salud. Esto es consecuencia de una evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad. Dicha Certificación corresponderá al CONAPDIS, el cual validará las evaluaciones, informes y certificados de la discapacidad que una persona tenga, Tal certificación será requerida a los efectos del goce de los beneficios y asignaciones económicas y otros derechos 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.

¿QUÉ NORMA RIGE LA ACCESIBILIDAD ARQUITECTÓNICA EN VENEZUELA?

Una vez aprobada la Ley para Personas con Discapacidad, las construcciones deben empezar a adaptarse según las Normas COVENIN. Esto implica una serie de adecuaciones arquitectónicas o de infraestructuras que permitirán a todas las personas con discapacidad desplazarse libremente y lograr así una mayor autonomía personal.

Según el artículo 31 de la LPD, “Los órganos y entes nacionales, estatales y municipales; así como las empresas públicas, privadas o mixtas que planifiquen, diseñen, proyecten, construyan, remodelen y adecuen edificaciones y medios urbanos y rurales en los ámbitos nacional, estatal y municipal deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN); así como las reglamentaciones técnicas sobre la materia provenientes de los organismos respectivos relativas a la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad” .

¿QUÉ DEBO HACER SI CREO QUE NECESITO QUE SE APLIQUE LA NORMA COVENIN?

Según los lapsos y tiempos que establece la Ley, si usted cree que necesita una adaptación de ACCESIBILIDAD razonable para el proceso de solicitud de empleo o en el trabajo, debe solicitarla a su empleador. Puede solicitar una adaptación en cualquier momento durante el proceso de solicitud de empleo, o en cualquier momento antes o después de comenzar a trabajar.

¿CÓMO SOLICITO UNA ADAPTACIÓN EN MI TRABAJO?

Simplemente, hágale saber a su empleador que necesita un ajuste o cambio debido a su discapacidad. No hace falta que complete formularios especiales o que use un lenguaje técnico para hacerlo. Preste atención a los siguientes ejemplos: si la Persona con discapacidad motora usa silla de ruedas y ésta no entra bajo su escritorio, debe comentárselo a su supervisor. Éste es un pedido de adaptación funcional razonable. Si la persona con discapacidad auditiva se encuentra en un espacio laboral o lugar encerrado, debe hacer la solicitud de un flash luminoso artificial en su escritorio para cuando quieran llamarlo. Si la persona con discapacidad visual utiliza como herramienta de trabajo el computador, debe solicitar que le instalen el Hardware JAWS, UN de programa de office que narra todo lo que aparece en el monitor. En el caso de las personas con discapacidad cognitiva en su mayoría solicitan ser asignadas en fábricas, donde su desempeño sea productivo y acorde con sus habilidades. Recuerde que la accesibilidad ahora es un derecho de usted y de todas las Personas con Discapacidad, pero hay que exigirla razonablemente.

¿QUÉ DEBO HACER SI CREO QUE MIS DERECHOS SEGÚN LA LEY DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD HAN SIDO VIOLADOS?

Comuníquese con el **Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS)**. Los Asesores Legales de esta Institución lo ayudarán a determinar si debe o no presentar una denuncia por discriminación.

Las DENUNCIAS deben presentarse ante CONAPDIS personalmente:

(Su caso será recogido por escrito)

La denuncia o, en su caso, el acto de apertura deberá contener:

- La identificación del o los denunciados, y en lo posible, del o los presuntos infractores.
- La dirección del o los infractores si la conociere, a los fines de practicar las notificaciones pertinentes.
- Los hechos denunciados.
- Referencia a los anexos que se acompañan, según sea el caso.
- Las firmas y las huellas dactilares del o los denunciados.
- Cualesquiera otras circunstancias que permitan el esclarecimiento de los hechos.

0212- 7942066 / 794 24 32 / 794 28 66 / Fax: 79353 61.

También puede acudir a la defensoría pública y solicitar al fiscal defensor especial para Personas con Discapacidad. Dirección: Av. Urdaneta, frente al Diario El Universal, Edif. Latino, pisos 24 y 25.

¿TIENE ALGÚN COSTO LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA?

No, no hay costos por la presentación de una denuncia.

¿NECESITO UN ABOGADO PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA?

No; usted puede presentar una denuncia directamente sin un abogado, aunque algunas personas deciden contratar uno.

¿QUÉ SUCEDERÁ DESPUÉS DE HABER PRESENTADO UNA DENUNCIA ANTE EL CONSEJO NACIONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CONAPDIS)?

- Primero, el “**Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad**, levantará un acta de apertura elaborada por el Consejo Directivo, o por el o los funcionarios a quienes éste delegue. El acta de apertura deberá ser motivada y establecer con claridad los hechos imputados y las responsabilidades que pudiesen desprenderse de la constatación de los mismos hechos”. **Artículo 91.**
- Segundo, “Levantada el acta de apertura por el **Consejo Nacional para las personas con Discapacidad**, éste Consejo notificará dentro de los diez días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha de emisión del acta de apertura, al presunto infractor o la presunta infractora de los hechos que se le imputan, para que en un lapso de diez días hábiles siguientes a su notificación, consigne los alegatos, pruebas que estime pertinentes para su defensa. En casos plenamente justificados podrá otorgarse prórroga de cinco días hábiles más”. **Artículo 92**
- Tercero, se realizará la Sustanciación del Expediente. “La Consultoría Jurídica del **Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad** sustanciará el expediente, el cual deberá contener los actos, documentos, declaraciones, experticias, informes y demás elementos de juicio necesarios para establecer la verdad de los hechos. Cualquier particular podrá consignar en el expediente, los documentos que estime pertinentes a los efectos del esclarecimiento de los hechos”. **Artículo 93**
- Para la Conclusión de la Sustanciación y Decisión el **CONAPDIS** se regirá por el **Artículo 95** de la LEY, el cual expresa: “La sustanciación del expediente deberá concluirse dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha de emisión del acta de apertura, pudiendo prorrogarse, por una sola vez, hasta por cinco días hábiles siguientes, cuando la complejidad del asunto así lo requiera. El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad decidirá dentro los diez días hábiles siguientes. En la decisión se determinará la existencia o no de las infracciones y en caso afirmativo, se establecerán las sanciones correspondientes, así como los correctivos a que hubiere lugar”.

¿CUÁLES SON LAS SANCIONES ESTABLECIDAS?

- Proveedores que incurran en especulación: de 100 a 2.000 UT
- Instituciones educativas que infrinjan el derecho a la educación: de 25 a 200 UT
- Impedir acceso a animales de asistencia: de 10 a 30 UT
- Incumplimiento de cuota de empleo: de 100 a 1.000 UT
- Incumplimiento de registro de trabajadores con discapacidad ante el CONAPDIS: de 30 a 60 UT

- Incumplimiento de normas COVENIN: deberán costear las correcciones, si no cumplen multa de 1.000 a 5.000 UT
- No suministro de servicio de telecomunicaciones: de 100 a 500 UT
- Transporte colectivo por cobrar recargo a las personas con discapacidad : de 8 a 50 UT
- Trato social y protección familiar, asistencia de 2 a 10 sesiones de concientización: si incumple de 10 a 20 UT

Recuerde que en el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) trabajamos para construir el socialismo del Siglo XXI y nuestros esfuerzos tienen como objetivo proporcionarle la mayor suma de felicidad posible al noble y valioso pueblo venezolano que vive la Discapacidad...

¡Por una Venezuela Libre de Barreras!

Se establecerán tres (3) años contados a partir del primer año de vigencia de la Ley, para que las instituciones públicas y empresas privadas adecuen sus edificaciones para permitir la ACCESIBILIDAD y transitabilidad de las Personas con Discapacidad. DISPOSICIONES TRANSITORIAS. Tercera.

0212- 794 20 66

0212- 794 24 32

0212- 794 28 66

TelFax: 0212- 793 53 61

www.conapdis.gob.ve

Realizado por:

La Coordinación de Comunicación e Información de CONAPDIS

E-mail: prensaconapdis@gmail.com