



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN QUE
INFLUYEN EN LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS
DISCAPACITADAS EN EL CAMPO LABORAL**

Autora:

Abg. Ana Mariela Suárez Montoya

Valencia, Febrero, 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

**ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN QUE
INFLUYEN EN LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS
DISCAPACITADAS EN EL CAMPO LABORAL**

Autora:

Abg. Ana Mariela Suárez Montoya

Tutora:

MSc. Grisel García Sánchez

Trabajo de Grado presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo para optar al título de **Magíster en Derecho del Trabajo**

Valencia, Febrero, 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

ACTA DE APROBACION

PROYECTO DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y POLITICAS
Dirección de Postgrado

Av. Salvador Allende
Edif. De la FCJP, piso 3
Ciudad Universitaria
Barbula - Naguanagua
Edo. Carabobo

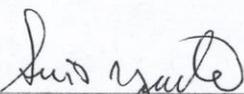
Tlf: (0241) 808.8244
8089290

Por medio de la presente hacemos constar que el Proyecto del Trabajo Especial de Grado, titulado: “ANALISIS DE LOS MECANISMOS DE PROTECCION QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL CAMPO LABORAL”, presentado por la ciudadana: ANA MARIELA SUÁREZ., participante del Programa de MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO, reúne los requisitos exigidos para la inscripción y aprobación del mismo.

La Profesora: GRISEL, SÁNCHEZ GARCÍA aceptó la tutoría de éste trabajo.

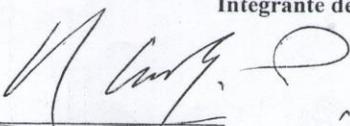
En Barbula, a los seis días del mes de Marzo de 2012

Por la Comisión Coordinadora:


Prof. Luis Napoleón Goizueta
Jefe del Programa




Prof. Rosa Graciela Ojeda
Integrante de la Comisión


Prof. Ramón E. Rodríguez
Integrante de la Comisión



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

CONSTANCIA DE ACEPTACION DEL TUTOR

**ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN QUE
INFLUYEN EN LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS
DISCAPACITADAS EN EL CAMPO LABORAL**

**Tutora: Lic. Grisel García Sánchez
Magister en Gerencia de Empresas**

Acepto la tutoría del presente trabajo según las condiciones de la dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

Cedula de Identidad No. V-9.213.782

Valencia, Marzo de 2013



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: ***“ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL CAMPO LABORAL”***, Presentado por: **Ana Mariela Suárez Montoya.**, para optar al grado de **MAGÍSTER EN DERECHO DEL TRABAJO**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____

Nombre y Apellido

C. I.

Firma del Jurado

Valencia, Febrero, 2016

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico, primeramente, a Dios por iluminar y diseñar los caminos de mi vida

A Israel, Isaac y Moisés mis hijos, por ser fuente de inspiración y el centro de mi existencia

A mis Padres Rosa Aura y José Jeremías por darme la vida y forjar en mi lo que soy...

Ana

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios por guiar e iluminar los caminos de mi vida así como darme la oportunidad de alcanzar la meta anhelada...

A la Universidad de Carabobo por la oportunidad de adquirir y concluir con una nueva experiencia académica...

Al Cuerpo Profesoral de la Maestría en Derecho del Trabajo por sus conocimientos, orientaciones, y ser parte de los logros alcanzados...

A todas las Personas que participaron en el estudio con sus aportes en la aplicación del instrumento, por su apoyo y colaboración, hacia la investigación...

A los miembros de la Comisión Coordinadora, Lectora y Evaluadora de esta investigación...

A mi Tutora, MSc. Grisel García Sánchez, por su apoyo y orientaciones en la construcción de este trabajo investigativo...

Finalmente a la Dra. y MSc Belkys Suárez, por todas las apreciaciones y recomendaciones en el desarrollo y culminación de la presente investigación...

A todos mi sincero agradecimiento...

Ana



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

**ANÁLISIS DE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN QUE INFLUYEN
EN LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS
EN EL CAMPO LABORAL**

Autora: Ana Mariela Suárez Montoya

Tutora: MSc. Grisel García Sánchez

Año 2016

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, analizar los mecanismos de protección del Estado Venezolano para lograr la integración laboral y socioeconómica de las personas con discapacidad en Venezuela. El estudio centra la atención en los entes públicos y privados del Estado Carabobo. Técnicamente la investigación estuvo orientada en el ámbito de la sociología del trabajo y en el derecho del trabajo en específico (marco regulatorio en Venezuela). Metodológicamente y por la naturaleza de la investigación El estudio se apoya en el enfoque cuantitativo y a su vez se encuentra enmarcado dentro de una investigación de campo empírica descriptiva. para la recolección de la información se emplearon diferentes técnicas: observación directa, revisión documental, y la técnica de la encuesta tipo cuestionario estructurado con base, en diez (10) ítems, el instrumento fue aplicado a 30 empresas ubicadas en el sector San José del Municipio Valencia Estado Carabobo, la muestra estuvo conformada por las empresas que aparecen registradas en la Inspectoría del Trabajo, del Municipio Valencia, sede César “Pipo” Arteaga, Parroquia San José, Catedral, a través de estos entes se buscó obtener información pertinente para: identificar, describir y determinar los mecanismos y procedimientos que influyen en el ámbito laboral, para facilitar la inserción de este colectivo al mundo del trabajo. El análisis de la información se realizó de manera estadística en términos porcentual con datos numéricos, para ello, se empleó la técnica de la estadística descriptiva, el cual estudia la distribución de frecuencia en cada una de las respuestas de los participantes de la investigación. Entre las conclusiones más resaltantes se distingue: a) se evidencia que Venezuela cuenta con mecanismos de protección jurídicos y administrativos, orientados a garantizar el derecho y deber de trabajar a las personas con discapacidad. b) Muy a pesar de que en Venezuela los mecanismos de protección tienen carácter de obligatoriedad hay una gran parte del empresariado que no cumple con la normativa establecida por el Estado venezolano. En resumen, con la investigación se observó, que aun cuando no existe un 100% de efectividad de los mecanismos de protección que influyan en la inserción de las personas con discapacidad, El Estado venezolano debe seguir insistiendo en la obligatoriedad y el cumplimiento de estos instrumentos, pues de ello, dependerá que se alcance la efectividad de los instrumentos a través de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Descriptor: Personas con Discapacidad, Mecanismos de Protección, Derechos Humanos.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

A A S S R T T M A S M S T A T
T S R T D S A D
T R A

Author: Ana Mariela Suarez Montoya
Tutor: MSc. Grisel García Sánchez
Year 2016

ABSTRACT

The present research had as general objective, analizar mechanisms for the protection of the Venezuelan State to achieve the labour and socio-economic integration of persons with disabilities in Venezuela. The study focuses on public and private of the Carabobo State bodies. Technically, the research was oriented in the field of the sociology of work and the right to work in particular (regulatory framework in Venezuela). The study focuses on public and private of the Carabobo State bodies. Technically, the research was oriented in the field of the sociology of work and the right to work in particular (regulatory framework in Venezuela). Methodologically and by the nature of the research study is based on the quantitative approach and at the same time is framed within a descriptive empirical field research. for the collection of the information were used different techniques: direct observation, document review, and the technique of the survey type structured questionnaire based on ten (10) items, the instrument was applied to 30 companies located in the sector of San José Municipality of the Valencia State Carabobo, the sample was conformed by the companies that are registered in the Labour Inspectorate , of the Valencia municipality, Cesar "Pipo" Arteaga, Parish Office San Jose, Cathedral, through these agencies sought information relevant to: identify, describe and determine the mechanisms and procedures affecting the world of work, to facilitate the insertion of this group to the world of work. The analysis of the information was done in statistical way in terms percentage with numerical data, so, used the technique of descriptive statistics, which studies the distribution of frequency in each of the responses of the participants in the research. Stands out among the more salient conclusions: to) is evidence that Venezuela has legal and administrative protection mechanisms aimed at ensuring the right and duty to persons with disabilities. (b) very while in Venezuela the protection mechanisms are mandatory, there is a large part of the business community that does not comply with the regulations established by the Venezuelan State. In summary, the research was observed, that even when there is no 100% effectiveness of protection mechanisms that influence the inclusion of persons with disabilities, the Venezuelan State must continue insisting on mandatory and compliance with these instruments, because of it, will depend on the effectiveness of the instruments is achieved through the employment of people with disabilities.

Key words People with disabilities, protection mechanisms, human rights

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
ÍNDICE DE CUADROS.	xv
ÍNDICE DE GRÁFICOS.	xvi
INTRODUCCIÓN.	xvii
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	21
1.1. Planteamiento del Problema.	21
1.2. Formulación del Problema.	26
1.3. Objetivos de la Investigación.	26
1.3.1. Objetivo General.	26
1.3.2. Objetivos Específicos.	26
1.4. Justificación de la Investigación.	27
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.	29
2.1. Antecedentes de la Investigación	29
2.2. Antecedentes Nacionales e Internacionales	29
2.3. Aproximaciones Teóricas.	35
2.3.1. Discapacidad.	37
2.3.1.1. Discapacidad y Trabajo.	37
2.3.1.2. Personas con Discapacidad.	39
2.3.1.4. Clasificación de la Discapacidad.	40
2.3.1.5. Discapacidad como Forma de Discriminación.	41

CONTENIDO	PÁGINA
2.3.1.6. Personas con Discapacidad en Venezuela.	43
2.4. Bases Legales.	43
2.4.1. Antecedentes Nacionales.	43
2.4.1.1. Constitución de la República.	44
2.4.1.2. Ley Orgánica del Trabajo.	46
2.4.1.3. Ley para Personas Con Discapacidad.	47
2.4.1.4. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).	51
2.4.1.5. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.	52
2.4.1.6. Ordenanzas Relacionadas con la Protección de las Personas con Discapacidad en Venezuela... ..	52
2.4.2. Antecedentes Internacionales.	53
2.4.2.1. Convenios Internacionales.	53
2.4.2.2. Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.	54
2.6. Términos Básicos.	57
 CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	 61
3.1. Tipología de la Investigación.	62
3.2. Población y Muestra.	64
3.3. Técnicas e Instrumentos.	65
3.3.1. Observación Directa.	65
3.3.2. Revisión Documental.	66
3.3.3. Aplicación / Instrumento: Encuesta.	67
3.4. Validez y Confiabilidad.	68
3.5. Procedimiento Empleado Análisis de la Data.	69
 CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS	 70
Objetivo Nº 1. Identificar los Mecanismos de protección de las Personas Discapacitadas en el Estado venezolano.	70

CONTENIDO	PÁGINA
4.1. Mecanismos de Protección	70
4.1.1. Mecanismos de Protección Nacionales /Estadales.	72
4.1.2. Mecanismos de Protección Internacionales.	73
Objetivo Nº 2. Describir las Causas y Efectos Derivados de los Mecanismos de Protección que Intervienen en la Inserción Laboral de las Personas Discapacitadas	80
4.2. Conocimiento de la Ley para Personas con Discapacidad	81
4.2.1. Conocimiento de Inclusión de las personas con Discapacidad.	82
4.2.2. Número de personas Discapacitadas que laboran en la empresa.	83
4.2.3. Cantidad de Trabajadores con Discapacidad.	85
4.2.4. Personas con Discapacidad Laborando.	87
4.2.5. Áreas de Trabajo de las Personas con Discapacidad.	88
4.2.6. Nivel Educativo de Personas con Discapacidad.	90
4.2.7. Tipo de Discapacidad de las Personas Empleadas.	92
4.2.8. Tiempo de Servicio de las Personas con Discapacidad.	94
4.2.9. Remuneración Percibida por Personas con Discapacidad.	95
Objetivo Nº 3. Comparar los Marcos Legales que Regula la Relación Laboral Empleador-Personas con Discapacidad en otros Países (Guatemala Y España), con Respecto a Venezuela.	97
4.3.1. Guatemala Mecanismo de Protección de la Relación Laboral para Personas con Discapacidad.	98
4.3.2. España Mecanismo de Protección de la Relación Laboral para Personas con Discapacidad.	101
4.3.3. Mecanismos de Protección Guatemala y España con Respecto a Venezuela	107

CONTENIDO	PÁGINA
Objetivo Nº 4. Determinar Influencia de los Mecanismos de Protección en la inserción Laboral de las Personas con Discapacidad.....	111
CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES.....	122
REFERENCIAS	125
ANEXOS.....	129

ÍNDICE DE TABLAS

TABLAS N°.	PÁGINA
1. Mecanismos de Protección de las Personas con Discapacidad.	77
2. Conocimiento de la Ley para Personas con Discapacidad. . . .	81
3. Conocimiento Mecanismo de Inclusión de las Personas con Discapacidad.	82
4. Número de Personas con Discapacidad que Laboran en las Empresas.	83
5. Trabajadores con Discapacidad por Empresa.	85
6. Personal con discapacidad que se encuentra Laborando. . . .	87
7. Áreas de Trabajo de las Personas con Discapacidad en Empresas Objeto de Investigación.	88
8. Nivel Educativo de las Personas con Discapacidad	90
9. Tipo de Discapacidad de las Personas Empleadas en las Empresas.	92
10. Tiempo de Servicio del Personal con Discapacidad que se encuentran laborando.	94
11. Remuneración Percibida por las Personas con Discapacidad que se encuentran laborando.	95
12. Causas y Efectos Derivados de los Mecanismo de Protección.	96
13. Comparación de los Mecanismos de Protección Guatemala, España y Venezuela.	107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	PÁGINA
1. Conocimiento de la Ley para Personas con Discapacidad. . . .	81
2. Conocimiento Mecanismos de Inclusión de las Personas con Discapacidad.	82
3. Número de Personas con Discapacidad que laboran en las Empresas.	83
4. Trabajadores con Discapacidad por Empresa.	87
5. Personal con discapacidad que se encuentra Laborando.	88
6. Áreas de Trabajo de las Personas con Discapacidad en Empresas Objeto de Investigación	90
7. Nivel Educativo de las Personas con Discapacidad	92
8. Tiempo de Servicio del Personal con Discapacidad que se encuentran laborando.	94

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo o laboral, es una de las grandes áreas del derecho que estudia lo referente al trabajo como hecho social, dentro del marco jurídico de una nación. En este caso, Venezuela cuenta con un marco jurídico dentro de esta área que protege al trabajo que es considerado como un derecho fundamental, tal como lo señala el mandato constitucional establecido en la norma del artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999).

Esta investigación se genera desde la postura del derecho del trabajo, atendiendo a sus propósitos investigativos planteados, puesto que buscó introducirse en uno de los aspectos especiales del derecho que estudia lo relativo a las personas que se encuentran en condición de discapacidad y su derecho al trabajo, analizando los mecanismos de protección que, en esta área, existen en Venezuela.

Cabe destacar, que la discapacidad está concebida como una condición que limita la actividad de quien la presenta, pero no la obstaculiza por completo; dado que existen diversos tipos de discapacidad, así como niveles o grados de funcionalidad para quien la presenta. De esta forma, la discapacidad puede ser motora, cognitiva y/o sensorial y puede adquirirse por accidentes (que pueden ser laborales), enfermedades o de forma congénita o genética.

Ahora bien, estas personas tienen derechos inherentes a su condición de humanos, entre los que destaca el derecho al trabajo para esta investigación. El trabajo como derecho fundamental cuenta con mecanismos de protección los cuales vienen a blindar jurídicamente y administrativamente dicho derecho. Es así que, para las personas con discapacidad en específico, se observan diversos mecanismos definidos para la protección de sus derechos y especialmente su derecho y deber de trabajar, tal como lo señala el texto constitucional venezolano.

Es entonces que las personas que se encuentran con la condición de algún tipo de discapacidad, están protegidas por diversos instrumentos jurídicos, entre los que se pueden distinguir: nacionales, internacionales, regionales y estatales, como el caso de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012) y la Ley para Personas con Discapacidad (LPD, 2006), ambos instrumentos señalan que las empresas deben contar con personas con discapacidad dentro de sus organizaciones, en por lo menos un 5% de la nómina total de trabajadores. En la misma dirección, cabe destacar, que a pesar de existir estos instrumentos jurídicos para la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, se observa gran cantidad de desempleo en esta población. Por lo antes expuesto, es que surge la inquietud por indagar más acerca de la temática en cuestión, y así poder profundizar analizando, interpretando los mecanismos de protección para la inserción de las personas con discapacidad al campo laboral.

El diseño que se adoptó para la realización de este estudio fue una investigación de campo, la cual se apoya en una investigación documental de tipo descriptiva. El instrumento empleado en este estudio fue un cuestionario tipo encuesta. El cual se aplicó a 30 empresas y entes del Estado Carabobo, dichas empresas se encuentran ubicadas en el Sector San José del Municipio Valencia del Estado Carabobo. El instrumento estuvo formulado en base a diez (10) preguntas referida: a) conocimiento de la ley para personas con discapacidad, b), conocimientos de los mecanismo de inclusión de las personas con discapacidad, c) número de personas con discapacidad que laboran en las empresas, d) trabajadores con discapacidad por empresa, e) personal con discapacidad que se encuentra laborando, f) áreas de trabajo de las personas con discapacidad en las empresas, g) nivel educativo, h) tipo de discapacidad de las personas empleadas, i) tiempo de servicio, j) remuneración percibida por las personas con discapacidad. A través de estos ítems, revisar y analizar situación de su inclusión al campo laboral en la actualidad con respecto a las personas con discapacidad.

Por otro lado, las fuentes empleadas en esta investigación son de primera, puesto que fueron recabadas atendiendo los propósitos investigativos planteados.

La investigación fue estructurada en cuatro capítulos, adicionalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones que se desprenden del estudio, las referencias bibliográficas consultadas para la realización de la investigación y finalmente, los anexos que soportan la investigación.

En ese sentido, a continuación detalle de los elementos que identifican cada uno de los capítulos en cuestión:

Capítulo I. Está referido al planteamiento de los propósitos investigativos planteados, en él se incorporan los siguientes puntos: planteamiento del problema, objetivos investigativos, justificación e importancia de la investigación.

Capítulo II. Abarca el marco teórico referencial y contempla los elementos relativos saber: antecedentes de investigaciones nacionales e internacionales que preceden al estudio, bases teóricas que incluyen el elemento legal y el marco regulatorio que sustentan la investigación y finalmente, se incorpora la definición de términos básicos empleados en la misma.

Capítulo III. Se encuentra conformado por los elementos referente al marco metodológico que direcciona la investigación; a continuación se detallan: naturaleza de la investigación, estrategia metodológica, técnicas e instrumentos de recolección de información y población y muestra objeto del estudio.

Capítulo IV. Contempla el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el desarrollo de los propósitos investigativos de la investigación. Así mismo, plantea la representación literal y gráfica para cada uno de los resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones que emergen del estudio realizado, así como también, se listan las referencias de los autores citados en el desarrollo de la investigación.

Los anexos, son elementos que de alguna u otra manera soportan puntos en la investigación

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El Estado venezolano, ha tomado medidas para proteger la inclusión al marco laboral de las personas con discapacidad, con la creación de leyes, reglamentaciones e instituciones destinadas para tal fin que, de alguna u otra manera, tratan de disminuir y minimizar el gran impacto que esta realidad tiene en la sociedad venezolana.

No obstante, todos estos esfuerzos por parte del Estado, no son suficientes para resolver la problemática laboral (entre otros) que se le genera a este colectivo. Ciertamente, existe un ordenamiento jurídico en la materia bastante amplio con respecto a otras legislaciones, aun así el Estado como garante de que se cumpla esta normativa no ha implementado políticas eficaces para la aplicabilidad de las mismas; no es suficiente que se garantice la igualdad del ejercicio de este derecho para todos los sectores, es necesario que exista una cooperación entre el Estado como garante del Derecho al Trabajo de las personas con discapacidad y los entes no gubernamentales, para una total y efectiva integración y aplicación de la igualdad de condiciones laborales.

En el proceso laboral, el nivel de exclusión de las personas con discapacidad es bastante sustancial, sin dejar de mencionar que, una de las situaciones que más preocupa, como lo es el alto nivel de accidentes y enfermedades laborales que cada día van en aumento, bien sea por la inobservancia de las leyes por parte del empleador y en algunos otros casos por parte del trabajador, lo que traen como consecuencia la

discapacidad laboral, ya sea permanente o parcial, lo que a su vez agrava la problemática en términos generales quienes padecen algún tipo de discapacidad, en la misma línea, si a lo expuesto anteriormente, se le suma el viejo paradigma o enfoque que aún mantiene en vigencia el empleador que conlleva a la terminación de la relación laboral cuando un trabajador como consecuencia de un accidente presenta algún grado de discapacidad.

Si bien es cierto, el proceso de riesgos en el mundo laboral es constante y permanente, además el mismo se agrava por la falta de formación e información en materia preventiva laboral. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expone sobre las personas con discapacidad en el mundo laboral, y afirma que una de cada diez personas en el mundo tiene discapacidad, y que existen unas 650 millones de personas con algún tipo de discapacidad, de los cuales unos 450 millones de individuos están en edad de trabajar, algunos tienen empleo y están totalmente integrados a la sociedad. Por otro lado, Flores (2010), afirma que como grupo las personas con discapacidad con frecuencia enfrentan situación de pobreza y desempleo.

Salazar (2004), en su Ponencia “*Desarrollo y Discapacidad conceptos y caminos*”, analiza, entre otros, los procesos de flexibilización a nivel del mercado de trabajo, como contexto macro para orientar qué está ocurriendo en el mundo del empleo, con lo cual, puede verse cómo la precarización de las relaciones laborales que la flexibilización introduce, acentúa los procesos de exclusión de extensas capas de la población viven en el marco de una extensión del trabajo precario, lo que puede definirse como un tipo de empleabilidad que no honra los deberes laborales es decir, trabajadores que no gozan de los beneficios sociales, niveles de movilidad social ascendente, altas tasas de rotación e intermitencia; por lo tanto, la inclusión laboral de las personas con discapacidad, encuentra un severo obstáculo social.

Por otro lado, aun cuando las personas que padecen algún tipo de discapacidad presentan restricciones a la hora de realizar actividades, no necesariamente están

incapacitados para llevar a cabo todo tipo de tareas; por el contrario, existen diversidades de las mismas que pueden efectuar, por lo que no necesariamente se le debe negar su derecho a trabajar.

En el año 2006, se llevó a cabo la *Convención de las Personas con Discapacidad, en la sede de las Naciones Unidas, en la ciudad de Nueva York*, en dicho evento, se presentaron datos referentes al área laboral de las personas que las padecen alrededor del mundo. De acuerdo a esta convención, unas 386 millones de personas en el mundo con edades para trabajar padecen algún tipo de discapacidad (De Jesús, A., Girón, I. y García, G., 2009); por otro lado, el 80% de ellos no están inmersos en el campo laboral para el año 2006.

En Latinoamérica, entre un 80% y 90% de las personas con discapacidad no están integradas al mercado laboral y, los que sí están trabajando, reciben salarios bajos o ninguna compensación monetaria. Venezuela no escapa a estas estadísticas y, aun cuando no existen datos oficiales en relación a este fenómeno, de acuerdo al censo del año 2001, existe un 24,51% de personas con algún tipo de discapacidad que se encuentran inmersos en el mercado laboral, por lo cual, el 75,49% de las mismas están desocupadas, aun cuando pueden trabajar (García, 2006).

No obstante, de acuerdo al Programa de Atención en Salud para las Personas con Discapacidad del ministerio del poder popular para la Salud (PASDIS/MPPS), se señala una cantidad de personas con algún tipo de discapacidad en Venezuela de tres millones quinientas (3.500.000), lo que representa, para el año 2006, un 15% del total de la población, de acuerdo a Contreras (citado en Flores, 2010)

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999; 40), en su artículo 19, garantiza “...conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos.” En la misma línea, Garay (2001), plantea en su artículo 21, ordinal 1 el cual refiere lo siguiente:

No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona (p. 31).

Se entiende entonces que, como seres humanos, todas las personas tienen derechos fundamentales amparados por la Constitución Venezolana, la cual garantiza el derecho al trabajo, como se recoge de su letra, además de existir un mandato dentro de la misma que garantiza la igualdad a las personas con discapacidad, incluyendo el aspecto laboral.

Es por ello, que estas personas se encuentran en pleno derecho de obtener un trabajo con las mismas condiciones de cualquier otra, es decir, que se tiene derecho a un salario justo y acorde con las condiciones laborales para el cargo que ejerzan, como los demás trabajadores.

La inclusión de personas con discapacidad permite que las mismas puedan desarrollar sus talentos para determinado puesto de trabajo y de esta manera poder cumplir con las políticas de inclusión social planteadas desde el Estado y llevar a la práctica efectiva, la responsabilidad social empresarial del sector privado.

La plenaria de la Asamblea Nacional, sancionó en sesión extraordinaria, efectuada en la Plaza “EL Venezolano”, en noviembre de 2006, la Ley para Personas con Discapacidad, ordenando su remisión al Ejecutivo Nacional a los fines de su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial. A este propósito, la Ley para Personas con Discapacidad (2007;3), plantea en su artículo primero, el objeto de la ley el cual es *“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, ..., mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos de derechos...”* Con respecto al empleo, el artículo 28 de la mencionada ley, establece lo siguiente:

Los órganos y 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 (p. 15-16).

Aquí se establece la norma que indica la inclusión de, por lo menos, un 5% de personas con discapacidad en las organizaciones que funcionen dentro del país, sean públicas o privadas. Con lo cual se estaría dando respuesta a la necesidad de estas personas que representan un grupo de suma importancia dentro del territorio nacional.

Sin embargo, luego de pocos años de vigencia de la Ley para Personas con Discapacidad, en Venezuela existen un gran número de personas con discapacidad que sufren de diferentes formas de discriminación, siéndole negada su incursión al mercado laboral. Aunque los individuos con algún tipo de discapacidad tienen derecho a ser destinatarios de medidas de protección que contribuyan a beneficiarse donde exista la igualdad de oportunidades en la integración profesional y social; el derecho constitucional a la educación y la integración profesional, la promoción de la formación profesional y la colocación laboral, así como la garantía constitucional de recibir un mayor apoyo en caso de necesitar ayuda especial del Estado, pero no está ocurriendo así realmente este apoyo a los trabajadores con discapacidad que tienen grandes deseos de trabajar.

Con base en lo antes descrito, se puede evidenciar el grado de relevancia de realizar la presente investigación que tuvo como propósito investigativo, efectuar un análisis de los mecanismos de protección que garanticen la igualdad de acceso y participación de las personas con discapacidad en el campo laboral.

1.2. Formulación del Problema

De acuerdo a lo planteado anteriormente, en esta investigación, se formula la siguiente interrogante, la cual se vincula con los propósitos investigativos planteados.

¿De qué manera influyen los mecanismos de protección en la inserción laboral de las personas con discapacidad en Venezuela?

1.3. Objetivos de la Investigación

Para esta investigación se plantean los siguientes propósitos investigativos

1.3.1. Objetivo General

Analizar los mecanismos de protección del Estado Venezolano para lograr la integración laboral y socioeconómica de las personas con discapacidad en Venezuela.

1.3.2. Objetivos Específicos

1.- Identificar los mecanismos de protección de las personas con discapacidad en el Estado Venezolano

2.- Describir las causas y efectos derivados de los mecanismos de protección que intervienen en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

3.- Comparar los marcos legales que regula la relación laboral Empleador – personas con discapacidad en otros países como Guatemala y España con respecto a Venezuela.

4.- Determinar influencia de los mecanismos de protección en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

La presente investigación se justifica por cuanto las personas con discapacidad se encuentran en desventaja a la hora de solicitar empleo, esto sumado a que muchas de ellas viven en condiciones de pobreza y exclusión social. La posibilidad de que contribuyan se pierde, y esta pérdida no sólo los afecta a ellos y sus propios medios de vida, sino también a sus familias, a los empleadores y al conjunto de la sociedad. En este orden de ideas, se considera evidente la existencia de una problemática jurídica, económica, social y cultural importante que merece ser analizada ya que incide en una eficiente política de empleo de las personas con discapacidad a la masa laboral del país, por presentar este sector grandes debilidades con respecto.

En tal sentido, la presente investigación se justifica debido a que se orienta a describir y analizar los mecanismos y procedimientos, de los que disponen las personas con discapacidad para ejercer el derecho al trabajo como DERECHO ADQUIRIDO, y que además se encuentra consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley sobre las personas con discapacidad, así como en los diversos instrumentos nacionales e internacionales de trabajo.

Por otro lado, la investigación adquiere relevancia, porque los resultados serán un valioso aporte para las instituciones que estén a la expectativa en profundizar más acerca de la temática abordada, puesto que en el estudio realizado se plantean una serie de alternativas que pueden ser aplicables con el fin de que estas personas puedan lograr que se cumpla su derecho al trabajo, con los beneficios establecidos en la ley.

En otra dirección, el desarrollo de este estudio permitió revisar en profundidad los fundamentos teóricos y los marcos regulatorios normativos que están vinculados directamente con la investigación.

Adicional a lo anterior, este estudio puede servir de orientación a otros investigadores de postgrado interesados en el tema. En resumen, este tipo de investigación genera nuevos conocimientos, que sirven de base para futuros estudios que puedan presentarse con respecto al tema.

Por último desde lo académico, esta investigación fortalece el área de postgrado en la especialidad de Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este capítulo, resulta de la revisión documental-bibliográfica de las fuentes que permiten conocer diferentes aspectos teóricos acerca del tema a investigar. Comprende, así mismo, los antecedentes de la investigación, que son *“los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”* (Arias, 2006; 85); las bases teóricas, que se refieren a los conceptos y proposiciones que sustentan o permiten argumentar, el tema a investigar. En el caso de la presente investigación, también incluye las bases constitucionales y legales, que intervienen en la sustentación jurídica necesaria para explicar el tema planteado.

2.1. Antecedentes de la Investigación

A continuación, se presentan investigaciones que preceden el estudio que de alguna manera se vinculan con la temática investigada.

2.1.1. Antecedentes Nacionales

A este propósito, se presentan las investigaciones de autores nacionales que se consideran referenciales para este estudio. En ese sentido, Flores, (2010), realizó el estudio: **“Protección social para las personas con discapacidad: un abordaje del régimen jurídico venezolano”**, presentado en la Universidad Rafael Bellosó Chacín, del Estado Zulia; el cual tuvo como objetivo principal analizar y dar a conocer el ordenamiento jurídico que consagra la protección social de las personas con discapacidad, así como las políticas públicas orientadas a la atención integral de este sector de la población venezolana, el autor usó el método de análisis documental; en ésta se llega a la conclusión que, a pesar que en Venezuela existe un régimen jurídico

que establece la obligatoriedad del Estado para la generación de condiciones y oportunidades que permitan la participación activa de las personas con discapacidad en todos los aspectos sociales, aún existen diversas formas de discriminación, razón por la cual es importante que, aparte de reconocer las políticas públicas que existen en relación a esta materia, también se busque dar solución a los diversos problemas que las mismas han generado, dada su visión populista, lo cual no solventa el problema de raíz. Este antecedente resulta muy importante, dado que cuenta con datos estadísticos en relación al tema de estudio que se plantea en la presente investigación.

Seguidamente, en la Universidad de Carabobo, Bermúdez, (2010), realizó un estudio denominado: **“La incorporación de personas con discapacidad en el campo laboral venezolano y el cumplimiento de la normativa legal vigente”**, para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo. Dicha investigación tuvo como objetivo fundamental, determinar la incorporación o no de personas con discapacidad al medio ambiente de trabajo en Venezuela; así como también, el conocimiento y cumplimiento por parte de los empleadores, de la normativa legal vigente a ese año. Se trató de una investigación descriptiva, con una muestra de diecisiete (17) patronos de dependencias públicas del Municipio Valencia, Estado Carabobo. Se diseñó un instrumento, basado en una entrevista de tipo cuestionario aplicado a las empresas participantes en el estudio. Los análisis de resultados permitieron observar que el 75% de los entrevistados conocían parcialmente la normativa legal, aunque si sabían la necesidad de incorporar en sus dependencias al 5% de la nómina total, a personas con discapacidad. Cabe destacar que, dichas dependencias no contaban, para esa fecha con la infraestructura necesaria, por lo cual se evidenció lo que se denomina como barreras arquitectónicas, que impiden el libre desenvolvimiento para estas personas. Esta investigación está estrechamente relacionada con la presente, dado que se estudia la incorporación de las personas con discapacidad en el campo laboral venezolano, aportando argumentos teóricos para el análisis de resultados del presente estudio.

Por otro lado, De Jesús, Girón, y García, (2009), realizaron investigación en la Universidad Católica Andrés Bello, en Caracas, titulada **“Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve”** la misma, planteó como objetivo de estudio la identificación de la relación entre la modalidad de empleo, protegido o con apoyo, y el nivel de calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve, en el área Metropolitana de Caracas. Está contó con un diseño no experimental, de tipo transeccional-correlacional, en donde se midió la relación entre ambas variables. La muestra fue de tipo intencional, con todas las instituciones con programas de inserción laboral para estas personas en el área Metropolitana de Caracas, estuvo constituida por 132 personas con este tipo de discapacidad. Del total de la muestra, 50 se encontraban bajo la modalidad de empleo protegido y 82, bajo la modalidad de empleo con apoyo; los resultados indican niveles promedio de calidad de vida laboral para el caso de estas personas en ambas modalidades de empleo, algo muy importante, dado que existen factores sociales que condicionan en gran medida la satisfacción individual de las mismas. Por otro lado, no se consiguió relación entre las dos variables investigadas, posiblemente porque la calidad de vida de los propios programas de inserción laboral, independientemente de la modalidad que sean, puede determinar la calidad de vida laboral que puedan alcanzar los individuos. La relevancia de este estudio para con la investigación presente, está dada por la población estudiada, la cual comprende una de las discapacidades establecidas dentro de la Ley para Personas con Discapacidad, la cual, como instrumento jurídico que regula una serie de normas para esta población, forma parte del análisis a realizar. También, el antecedente, muestra indicadores importantes para las comparaciones realizadas.

Otro estudio, fue el presentado por Rodríguez, (2007), el cual lleva por título **“Motivación a los trabajadores discapacitados y su inserción en el área laboral”**, el mismo indica que en Venezuela, al igual que en otros países, existe una problemática referida a la discriminación de las personas con discapacidad para lograr la inserción

laboral. Se trató de una investigación, dirigida a determinar la situación de los discapacitados en el Estado Carabobo; así como, la disponibilidad del Estado de ofrecer oportunidades de trabajo a las mismas. También abarca el estudio psicológico de estos sujetos y la recreación que deberían tener, indicando la existencia de normas que regulen la materia en cuestión y si se cumplen, además de buscar la comprobación del nivel de implementación, en Carabobo, de programas de formación para personas con discapacidad, para que sean insertados en el mercado laboral y, cuáles deberían ser los elementos a tomar en cuenta para la formación de dichas personas. Importante destacar, que para el año 2007, entra en vigencia la Ley para Personas con discapacidad, por lo que en esta investigación se concluye que con éste y otros instrumentos jurídicos existentes para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, es posible dar cumplimiento al mandato constitucional, que señala la no discriminación e incorporación satisfactoria a todos los ámbitos de la sociedad para quienes cuentan con algún tipo de discapacidad. Este antecedente resulta de mucha importancia para la presente investigación, por cuanto, en primer lugar, se realiza en el año 2007, cuando entra en vigencia la mencionada ley, lo cual indicaba un camino hacia la consecución de garantizar el goce de los derechos de las personas con discapacidad, vale acotar que hoy, a cinco años después de la implementación de este instrumento jurídico, se hace necesario revisar qué ha pasado con los derechos de las personas en condición de discapacidad y como está funcionando la protección jurídica real, de las personas con discapacidad a la hora de buscar su inserción laboral.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

En primer lugar, se señala, la investigación realizada por López, (2009), titulada: *“Análisis de la protección legal a las personas no videntes en la legislación laboral guatemalteca”*, presentada ante la Universidad de San Carlos, en Guatemala, como requisito previo a conferírsele el grado académico de Licenciado en Ciencias

Jurídicas y Sociales. Éste, constituye un estudio cuya finalidad fue demostrar los principales problemas económicos y sociales que afronta la población no vidente incorporada al campo laboral; además de indagar la población profesional no vidente y su inserción en el medio laboral, para así promover la atención del Estado con el objeto de facilitar la creación de fuentes de trabajo de acuerdo a su profesión en iguales oportunidades. Es una investigación documental, analítica, en la cual se concluyó que, el 75% de los profesionales no videntes en Guatemala, no son tomados en cuenta en el mercado laboral, debido a la no aplicación de la ley de protección a favor de esta población; además, la protección legal de los mismos, se encuentra limitada al no incorporarse todas las normas y recomendaciones de las instituciones internacionales correspondientes. Es por esto que, el autor recomienda que el Estado guatemalteco conozca las implicaciones económicas y sociales de los profesionales no videntes en el campo laboral y, busque precisar las prioridades que los empleadores deben observar en el tema de estos profesionales para conseguir un consenso a fin de incorporar a estos profesionales al mercado laboral. Esta investigación, está relacionada con la presente, dado que involucra la protección jurídica en el campo laboral, para una población específica que presentan discapacidad, como lo es la de profesionales no videntes; además incluye normas que sirven para un estudio de derecho comparado con las normas vigentes en Venezuela.

En segundo lugar, Hernández, (2002), realizó un estudio presentado como: *Análisis y propuestas de integración al mercado laboral de las personas con discapacidad*”, llevado a cabo en México, el cual pretendió un análisis de la inserción laboral de estas personas, lo cual constituye un tema complejo, porque implica por un lado a las personas con discapacidad y por otro al Estado y sus políticas relacionadas con el tema de la discapacidad, así como empresas, organismos no gubernamentales y otros actores políticos, que comienzan a trabajar por los derechos de estas personas, las cuales prácticamente eran dejadas a un lado, sin tomarlas en cuenta como participantes activos dentro de la sociedad. Para este autor, el problema actual (para el año 2002)

está relacionado con el cumplimiento de las diferentes políticas sociales adoptadas por los diferentes Estados para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo su inserción en el campo laboral. Esta investigación se vincula con el estudio por cuanto, fue realizada en el año 2002, en un momento donde hacía poco tiempo se había celebrado la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, celebrada por la Organización de Estados Americanos, y muchos de los Estados de la región, comenzaron a implementar políticas sociales para la protección de los derechos de estas personas. En este antecedente, se realiza un análisis de los diferentes instrumentos jurídicos mejicanos, que protegen tales derechos, lo que es muy importante para análisis de la situación de las personas con discapacidad y la inserción en el campo laboral con otras legislaciones latinoamericanas.

En tercer lugar, se presenta investigación de Dávila, Naya, y Lauzurika, (2011), presentaron un estudio de la región latinoamericana: ***“Las personas con discapacidad, el derecho a la educación y la Convención sobre los Derechos de los Niños en América Latina”***. Éste, recoge las observaciones y recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño con relación a la educación de las personas con discapacidad; observando que a nivel normativo han existido grandes avances en la región, aunque queda mucho camino por recorrer, dado que todavía persiste la discriminación en muchos países. Además de lo relacionado con la Convención sobre los Derechos de los Niños, de la Organización de las Naciones Unidas, También se involucra el análisis que, con respecto al tema de la educación, se trata en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2001). Cabe destacar que, la Ley para Personas con Discapacidad, vigente desde el año 2007, abarca el tema de la educación de esta población, la cual es de suma importancia para esta investigación, puesto que, en la actualidad la competitividad para ingresar al mercado laboral, muchas veces depende del grado de

instrucción, por lo tanto, protegiendo el derecho a la educación, se garantizan mejores empleos para las personas con discapacidad; lo cual constituye un punto muy importante para el presente estudio.

2.2. Aproximaciones Teóricas

Para el desarrollo de la investigación es preciso revisar los fundamentos teóricos en los cuales se sustenta el estudio. Como se hizo mención en la introducción este trabajo se fundamentó en el enfoque de la Sociología del trabajo con énfasis en el derecho del trabajo o derecho laboral, puesto que el tema se encuentra inmerso en el ámbito de la Sociología, la temática que nos ocupa, se encuentra implícito en el estudio de la desigualdad social por tanto no es un punto nuevo, es decir, existe toda una tradición que se inicia con el estudio de los autores clásicos de las Ciencias Sociales entre los que se pueden destacar: Marx; Durkheim; Parsons entre otros. A este propósito, Durkheim (1982), entendía que la desigualdad era una necesidad funcional de la sociedad, determinada por las distintas capacidades y merecimientos de los individuos, que orientaban a cada cual a realizar su particular misión dentro de la división social del trabajo. Por cuanto, la discapacidad es una variable que condiciona significativamente la posición de los individuos dentro de la estructura social, es decir, que la condición de discapacitado conlleva posiciones económicas, políticas y normativas estructuralmente afines para quienes la padecen y, también estructuralmente, diferentes respecto de quienes no la padecen.

Por otro lado, el Derecho Laboral, no es ajeno a los cambios que se han venido produciendo con el devenir de los tiempos, entre los que se pueden distinguir: a) distintas formas de producción y contratación de las personas, b) cambios en los mecanismos y marcos regulatorios que rigen la materia y que requieren ser ajustados a las nuevas realidades del contexto, a los efectos de direccionar y proponer nuevos

caminos y alternativas que orienten a los diversos actores laborales en el desenvolvimiento de las relaciones de trabajo.

En la misma línea, el estudio del derecho del trabajo, es un tema que se encuentra recurrentemente presente en las agendas del ámbito administrativo. Es decir, es una temática inacabada. A este propósito Lucena, (2009; 15), afirma que el derecho del trabajo *“tienen como eje central y razón de su existencia la preocupación por el trabajo humano, por su ejercicio por la calidad de su ejecutoria, por la justicia y equidad en la relación de los actores fundamentales...”*.

Por cuanto, la actividad laboral desempeñada por el hombre ha sido a través de la historia motivo de preocupación, sobre todo en lo que respecta a las condiciones de trabajo, que en muchas circunstancias son deplorables en virtud de que han sido degradadas por el empleador y por lo tanto, conducentes al deterioro de la seguridad y la salud tanto física como mental del trabajador. En la misma dirección, Hernández y Goizueta, (2010), agregan el porqué de la búsqueda de un trabajo digno, de igual modo afirman que se han tomado importantes iniciativas tendientes a impulsar por diferentes vías, como por ejemplo, la relativa a la promulgación de un conjunto de normas y la implementación de mecanismos para la protección del individuo frente a los riesgos del trabajo.

En otra dirección, al hablar de discapacidad como eje central que atañe, esta investigación necesariamente se tiene que comentar el tema de los riesgos profesionales a este propósito los autores Hernández y Goizueta, (*Ob.cit*), aluden, que:

Como bien se afirma, ha estado siempre presente a lo largo del tiempo desde los orígenes de la normativa del Derecho del Trabajo, así como la de la seguridad social. Esto ha sido una constante y a pesar del transcurso del tiempo y de la reiteración constante de esta preocupación, la temática no pierde vigencia, en virtud de que pese al gran esfuerzo realizado en materia de prevención a nivel nacional, regional, o internacional, siempre la triada del riesgo-contingencia-siniestro, continúa latente y lo más preocupante hasta mutante, por cuanto a los riesgos que ya existían, se le adicionan otros nuevos generados por las nuevas tecnologías y las formas de organizar el trabajo (p. 420).

Se puede extraer de la cita anterior, que los cambios vertiginosos que se ha venido suscitando en la sociedad globalizada y competitiva ha avanzado aceleradamente el factor tecnológico, pero ello no ha disminuido los riesgos laborales (salud psíquica del trabajador). Es Por ello, y si bien la adopción de medidas de apoyo para la satisfacción de las necesidades en las actividades básicas de la vida diaria es un factor fundamental para alcanzar una calidad de vida digna del ser humano.

2.2.1. Discapacidad y Trabajo

La situación actual del país se encuentra marcado por la inestabilidad laboral y la falta de empleo, un fenómeno que afecta no sólo a Venezuela sino que representa un paradigma mundial. Muchos denominan este hecho como “el fin de la era del pleno empleo” y/o “el fin del empleo de por vida”.

Si nos atenemos a los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite, que la gran mayoría de las personas con la condición de discapacidad se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que esta situación tenga repercusión negativa en los diferentes ámbitos del quehacer diario de esta población. Partiendo de lo anterior, es de gran importancia que se produzcan iniciativas o acciones que tienda a reinsertar laboralmente a las personas que se encuentran en condición de discapacidad.

Es indiscutible, que si se inserta gran parte de los discapacitados en el mundo laboral estos contribuirán con los procesos productivos de las organizaciones y por ende contribuirán con el desarrollo económico, productivo y social del país. Es de acotar, que la problemática del desempleo de las personas con discapacidad, ha existido desde siempre en esta sociedad, en la actualidad, en el banco de empleo se hace muy difícil la integración de personas con discapacidad en las empresas del país, todo ello es producto de la crisis económica, política y social que se encuentra atravesando Venezuela, lo que hace que esta se convierta en un continuo, es decir, no hay disponibilidad de empleo para las personas no discapacitadas y menos para el personal

discapacitado, puesto que la gran mayoría de las empresas han sido expropiadas y otras han cerrado sus operaciones en el país.

2.3. Discapacidad

La Real Academia Española (2012), define la discapacidad como un estado transitorio o permanente inherente a la persona que impide o entorpece las actividades cotidianas que son consideradas como normales a consecuencia de alteraciones en las funciones físicas y/o intelectuales. Por otro lado, el Diccionario Médico, (2013), la define como la pérdida, ausencia o reducción de las capacidades, sean físicas o intelectuales.

Cabe destacar, que en las diferentes definiciones que se hacen acerca de la discapacidad, existen semejanzas con respecto a la forma de definirla, entendiéndose que la misma se considera como pérdida o disminución de capacidades o funciones físicas o mentales; aunque en la presente investigación, se establece que puede ser física y/o mental, debido que pueden existir ambas en una misma persona.

En la misma línea, el artículo 5 de la Ley para Personas con Discapacidad (2007), se entiende por esta última:

...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 que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo,...(pág. 5).

Además, comprende también las dificultades de comunicación y de integración para la educación o trabajo; así como aquellas que puedan dar lugar a una limitación en el ejercicio de sus derechos y el disfrute de una buena calidad de vida.

Dávila, Naya, y Lauzurika, (2011), citan la definición de discapacidad propuesta por la Organización Mundial de la Salud, en donde esta indica que es como resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos, indicando además, que la discapacidad comprende: toda restricción o ausencia de la capacidad, de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano; caracterizándose por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, pudiendo ser (esta falta de capacidad), temporal, reversible o irreversible, progresiva o regresiva.

Por otro lado, El sistema DIF. Oaxaca (2006), afirman que dicha restricción o ausencia de capacidad para realizar actividades, corresponden a diferentes factores, dado que existen diversos tipos de discapacidad: auditiva, visual, psicomotriz, entre otras. Es así como, la discapacidad constituye un fenómeno complejo fenómeno dada la complicación y diversidad de tipos, de acuerdo a la restricción corporal a la que se haga referencia.

2.3.1. Personas con Discapacidad

Desde la perspectiva de los derechos humanos, en la actualidad ha sido superado el enfoque médico o asistencial por el cual eran tratadas las personas que sufren algún tipo de discapacidad; por lo tanto, ha habido un avance, en donde la igualdad de oportunidades es uno de los puntos primordiales para dar paso al entendimiento de estas personas como sujetos plenos de derechos. Dávila, Naya, y Lauzurika (2011), afirman que existen diversos instrumentos internacionales que buscan garantizar el ejercicio de esos derechos e condiciones de igualdad para lograr erradicar toda forma de discriminación directa o indirecta.

Seguidamente, el artículo 6 de la Ley para Personas con Discapacidad (*Ob.cit*), define que las personas con discapacidad, son todas aquellas personas que por causas congénitas, o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden 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.

También se puede agregar, que la discapacidad no está fijada ni dicotomizada; es más bien fluida, continua y cambiante, dependiendo de las limitaciones funcionales de la persona y de los apoyos disponibles en su ámbito de desarrollo.

Por otro lado, una forma de reducir las limitaciones funcionales, y por tanto las discapacidad de la persona, consiste en intervenir o proveer servicios y apoyos que se centren en la conducta adaptativa y en el nivel del papel que se desempeña en la sociedad. No obstante pese a esta definición, se debe tener presente la discapacidad que se presenta desde el punto de vista de accidentes laborales.

2.3.2. Clasificación de la Discapacidad

Según López (2009), la discapacidad puede ser física y/o mental, a) la discapacidad física está relacionada con la dificultad o incapacidad para realizar alguna tarea debido a deficiencias o limitaciones físicas y, que pueden estar asociadas a los órganos sensoriales, como el caso de la invidencia y las deficiencias auditivas, entre otras b) las discapacidades relacionadas con el área mental, como lo son: el autismo, el síndrome Down, las discapacidades cognitivas debidas a intoxicación por metales pesados, entre otras.

Por otro lado, la Clasificación asignada por la Organización Mundial de la salud citada en la ley para Personas con Discapacidad (*Ob.cit*), reza lo siguiente:

Se reconoce como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo de alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastornos discapacitantes; científica, técnica y profesionalmente calificadas. Es importante destacar, y atendiendo a la estratificación anterior, todas estas categorías son consideradas para esta investigación como discapacitantes.

2.3.3. Discapacidad como Forma de Discriminación

En este punto, Olaizola, (1995), comenta que la discriminación está referida al trato que se le da a una persona o grupo de manera desfavorable a causa de prejuicios, porque pertenecen a una categoría social distinta o presentan características físicas y mentales diferentes a las encontradas en la mayoría de las personas. Es decir, que, de acuerdo al criterio estadístico, se encuentren fuera de la norma.

Las diferentes categorías sociales están referidas a la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad, la discapacidad; con lo cual el trato cruel que se les dé a los seres humanos pertenecientes a alguna de las mismas, por su condición diferente o fuera de la norma, estaría definido como discriminación.

Diferentes legislaciones prevén la no discriminación por las mencionadas categorías sociales; es así como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999; 8), lo indica en su artículo 21, ordinal 1: “*No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, ...*”.

Con respecto a la discapacidad, la no discriminación está incluida en lo relativo a su ingreso y mantenimiento en un puesto de trabajo (Garay, 2001), puesto que en la misma Constitución Bolivariana, (*Ob.Cit*), se encuentra establecida la garantía que ofrece a las personas con discapacidad el establecimiento de condiciones para su incursión en el área laboral.

Cabe destacar que, hasta la primera mitad del siglo XX las personas que padecían algún tipo de discapacidad eran tratadas de acuerdo al modelo médico o asistencial y, la misma sociedad, no reconocía que tenían las mismas capacidades, necesidades e intereses que el resto de la población, por lo cual recibían un trato discriminatorio en aspectos de vital importancia (López, 2009). Había empleadores que no les daban trabajo o, si estaban trabajando, no eran promocionados para ascensos en la organización; también se encontraban con dificultad para alquilarse en una vivienda y, en ocasiones hasta se les negaba la custodia de sus hijos. No obstante, en este nuevo siglo XXI, los instrumentos han ido evolucionando y ha acarreado cambios en el accionar. En ese sentido, es notorio a) por la entrada en acción de las convenciones internacionales, que han ido cambiando la forma de ver a estos seres humanos, b) dar origen a la legislación de normas garantes de sus derechos, en los diferentes países en donde se han ido ratificando dichos convenios.

López, (2009), afirma que las personas con discapacidad, en el ejercicio de sus derechos, han luchado por establecer los siguientes principios: 1) ser evaluados por sus méritos personales y no por ideas estereotipadas sobre discapacidades, 2) conseguir que la sociedad realice cambios que les permitan participar con más facilidad en la vida empresarial y social (facilitar el acceso con sillas de ruedas al transporte público, a edificios y a espectáculos) 3) integrarse con la población capacitada.

En otra dirección, luego de realizarse la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las personas que las padecen pasaron a ser sujetos de plenos derechos; por lo cual, los derechos que le fueron negados antes (custodia de

hijos) entre otros, quedaron desplazados y ya no podrá hacerse a menos que existan otras razones que impidan el cumplimiento del derecho.

2.3.4. Personas con Discapacidad en Venezuela

Flores, (2010), dice que la exclusión a la que han sido expuestas las personas con discapacidad en Venezuela, ha conllevado a la privación de derechos fundamentales, como la educación, el trabajo, la igualdad, equiparación de oportunidades, no discriminación e inclusión, los que constituyen la base para el desarrollo integral del ser humano.

Por otro lado, Pestana en Flores, (2010), afirma que en Venezuela existe una serie de instrumentos jurídicos que permiten, desde el punto de vista de protección legal, la garantía de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad; así mismo, de acuerdo a este régimen jurídico establece la obligatoriedad del Estado para la generación de condiciones y oportunidades que permitan la participación activa de estas personas en todas las áreas de la vida social; además, existen asociaciones y diversas instituciones públicas que promueven acciones y ofrecen espacios para los procesos de inclusión y, sin embargo, aún persisten diversas formas de discriminación.

2.4. Bases Legales

Antecedentes Constitucionales Nacionales

En este punto, se hace referencia a algunos de los instrumentos y mecanismos legales que se encuentran vinculados directamente con la investigación realizada. A continuación instrumentos:

2.4.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

En primer lugar, se referencia, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (*Ob.cit*), por ser la carta magna o el primer texto constitucional en el país, que señala desde su Exposición de Motivos la garantía de la autonomía funcional de las personas con discapacidad (Flores, 2010). De esta forma, en su Preámbulo consagra la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, sin discriminación alguna.

Seguidamente, el artículo 19 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (*Ob.cit:7*), en el Título III, de los derechos humanos garantía y deberes, señala la obligatoriedad del Estado para garantizar los derechos humanos establecidos en el texto constitucional, en base a los principios de progresividad y no discriminación, por lo cual se garantiza el *“goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos...”*.

Es válido acotar, que el artículo reviste suma importancia para el estudio por cuanto la inserción de las personas con discapacidad en el campo laboral, se inscriben en el marco del mundo del trabajo en la perspectiva del hecho social, porque el hombre o los individuos son seres sociales independientemente de la condición física, es decir, el hombre por ser humano merece respeto y que se le garanticen los derechos inalienables e imprescriptibles para su subsistencia.

En la misma dirección, Garay (2001:31), dice que el artículo 21, establece la igualdad ante la ley de todas las personas, por lo cual no se permite la discriminación fundada en individualidades, así como *“aquellas que, en general, tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona”*.

El referido artículo ratifica lo que se ha venido exponiendo a lo largo del estudio.

Por otro lado, Garay (*Ob.cit*), en el capítulo dedicado a los derechos sociales, específicamente el artículo 81 de la Carta Magna establece:

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... (p. 52).

En la misma dirección, el artículo 87 de la Carta Magna Venezolana, indica el derecho al trabajo, que no sólo constituye un derecho, sino también un deber. Sin embargo, el 75,49% de las personas con discapacidad en Venezuela, de acuerdo al censo del año 2001, y que están en edades para realizar actividades laborales, se encuentran desempleadas.

También se señala en la Constitución, el derecho a la educación integral y de calidad para todas las personas, en igualdad de condiciones y oportunidades. En este caso se hace necesario realizar adaptaciones curriculares para garantizar este derecho, consagrado en el texto constitucional, en el artículo 103.

Por otro lado, el artículo 86, establece la garantía a la seguridad social “*como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de..., discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo,...*”

Cabe destacar, que la Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual se encuentra expresada en la Constitución Venezolana, (*Ob.cit*), se deja en claro que la concepción médico-asistencial que existía para las personas con discapacidad, pasa a ser una concepción de sujetos de derechos y deberes, con libertad para la participación activa y la toma de sus propias decisiones, así como el derecho a ser actor dentro de sociedad.

2.4.2. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012)

El instrumento por su naturaleza permite la complementariedad y especificidad que en conjunto con la carta magna, rige lo concerniente a la materia laboral en Venezuela. El 7 de mayo de 2012, de acuerdo a la Gaceta Oficial N° 6.076, se publica el Decreto con Fuerza y Rango de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, en donde, a diferencia de la Ley Orgánica del Trabajo derogada de 1997, no se hace mención a las personas con minusvalía.

La Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras contiene en su cuerpo normativo específicamente en sus artículos 289, 290, 291 y 292, la regulación concerniente al derecho al trabajo de las personas con discapacidad como un derecho sustantivo, que debe protegerse; además, esto contribuye al cumplimiento del mandato constitucional de la no discriminación e igualdad de condiciones para todas las personas (artículos 19 y 21 respectivamente, CRBV, 1999) y el derecho al trabajo (artículo 87, CRBV, 1999); todo lo cual se concatena con la norma constitucional establecida en el artículo 81 de la CRBV.

Establece el artículo 289 de la pre mencionada ley, la obligación que tiene el estado de promover políticas públicas de manera amplia y general orientadas a mejorar las condiciones de salud, mejores condiciones de vida, acceso a la educación, así mismo los artículos 290, 291 contienen normas que garantizan a las personas con discapacidad el acceso a empleos dignos, así como garantizan la protección a los trabajadores y trabajadoras que por diversas causas como accidentes laborales y/o profesionales sufren alguna contingencia y entra a formar parte de las personas con discapacidad.

Es importante destacar, que esta Ley entro vigencia con posteridad a la Ley Orgánica Para las personas con discapacidad, no obstante el artículo 292 establece que las normas que rigen la relaciones de las personas con discapacidad se rigen en su ley correspondiente.

2.4.3. Ley para Personas con Discapacidad (2007)

A este propósito, se hace referencia a la plenaria de la Asamblea Nacional donde sancionó en sesión extraordinaria (efectuada en la Plaza El Venezolano), la Ley para Personas con Discapacidad, ordenando su remisión al Ejecutivo Nacional a los fines de su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial.

Esta norma tiene como objeto establecer las disposiciones, cuyos preceptos son de orden público para alcanzar el desarrollo integral de las personas con discapacidad, mediante la participación solidaria de la sociedad y la familia, las acciones de los órganos y entes públicos nacionales, estatales y municipales, entes privados nacionales, organizaciones sociales en función de la planificación, coordinación e integración de políticas públicas destinadas a prevenir la discapacidad, promover, proteger y asegurar los derechos humanos, el respeto a la dignidad inherente de la persona humana, la recuperación 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 de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución, Tratados, Pactos y Convenios suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela.

En cuanto al ámbito de aplicación, la Ley para Personas con Discapacidad (*Ob.cit*), ampara a todas las personas con discapacidad y rige para los órganos, entes públicos y privados, nacionales e internacionales que realicen actividades dentro del territorio venezolano.

Asimismo, se establece que discapacidad es 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 que puede manifestarse en ausencias, anómalas, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que

limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente.

Igualmente, se aprobó que personas con discapacidad son todas aquellas 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 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.

Se reconocen como personas con discapacidad: las sordas, las ciegas, las sordo-ciegas, 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, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno incapacitante científica, técnica y profesionalmente calificadas de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

La citada Ley en su artículo 8, establece que las políticas públicas deben ser elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para lograr la acción conjunta y coordinada de todos los órganos del Poder Público, en sus niveles, Nacional, Estatal y Municipal, con la finalidad de garantizarles una mejor calidad de vida, mediante el pleno ejercicio de sus derechos, igualdad de oportunidades, respeto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en todos los aspectos de la vida en general, incluyendo en la parte económica, para así incorporar a estas personas a la dinámica del desarrollo del país.

Este instrumento legal dispone que la atención integral, se brinde a todos los estratos de la población urbana, rural e indígena, sin discriminación alguna. Se destaca en la misma, la previsión legislativa que indica el derecho de estas personas a asistir a instituciones de educación, formación y capacitación para el trabajo; de allí que las instituciones educativas no podrán exponer razones de discapacidad para impedir el ingreso a estas personas a institutos de educación regular básica, diversificada, técnica o superior, formación o capacitación para el trabajo. Además, tampoco se podrá poner razones de edad para el ingreso o permanencia en las mismas.

Entre las disposiciones más resaltantes de la Ley para Personas con Discapacidad, se encuentra una de las más importantes para el cumplimiento de los propósitos investigativos de este estudio, como lo es la norma contenida en el artículo 28, que reza

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 (pág.: 15-16).

El artículo, enfatiza y norma la materia en cuanto al empleo para personas con discapacidad, con ello se busca la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad y, obliga a todas las organizaciones del país a involucrarse en la defensa y promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Por otro lado, estas organizaciones no podrán oponer argumentos discriminatorios que condicione o pretendan impedir el empleo de personas con discapacidad.

Para lograr este fin, el artículo 26, referido a las políticas laborales de la mencionada ley, señala que el ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, tienen la responsabilidad de formular políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, la readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que correspondan a los servicios de orientación

laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.

Así mismo, dicha ley establece que las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas al campo laboral, de acuerdo a sus habilidades y, en tareas que puedan realizar ellas mismas, es decir, acorde a sus posibilidades y habilidades, bajo supervisión y vigilancia; para lo cual el ministerio con competencia en materia del trabajo debe formular y desarrollar políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

El artículo 30, de la pre citada ley, establece la inserción y reinserción laboral; en donde los ministerios con competencia en las materias deben coordinar y desarrollar políticas para la promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapacitación orientados a las mencionadas inserción y reinserción laboral. Esto con el fin de garantizar el derecho al trabajo, respetando la dignidad humana y las posibilidades de mejoramiento profesional.

2.4.4. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica para la Participación, Dignificación y Atención Integral de las Personas con Discapacidad

Seguidamente, y continuando con los instrumentos se referencia el decreto con rango valor... En el año (2014), se introdujo en la Asamblea Nacional el Anteproyecto de Ley Orgánica para la Participación, Dignificación y Atención Integral de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) (2014), el cual se encuentra en discusión para su aprobación. Este anteproyecto de ley, se basa en la garantía constitucional de la autonomía funcional de las personas con discapacidad o necesidades especiales, en donde se avale la igualdad de derechos si ningún tipo de discriminación.

En la exposición de motivos de este anteproyecto, se resalta la sanción de la Ley para las Personas con Discapacidad (año 2007), por parte del legislador; sin embargo,

se encontraron vacíos en la misma, en especial en lo referente a saber: a) los procedimientos expeditos para defender y hacer efectivos los derechos de personas discapacitadas, b) tampoco cuenta con el poder coercitivo para la construcción eficiente de los sujetos pasivos para que cumplan efectivamente las normas establecidas en la ley. C) criterios en consideración para la determinación de la cuantía de las sanciones pecuniarias, que podría ocasionar la aplicación de multas viciadas de nulidad; d) la existencia de circunstancias atenuantes y agravantes, entre otros aspectos.

En suma, en lo que se refiere a la inserción laboral, se mantiene el espíritu del legislador como en la cantidad de personas con discapacidad que deben incluirse en las empresas u organizaciones públicas y privadas. Además, el artículo 104, de este anteproyecto, indica lo referente a los servicio de empleo y de orientación laboral, que aunque existen, aún hay patronos y demás personas interesadas (incluyendo a quienes padecen algún tipo de discapacidad) que desconocen estos servicios.

2.4.5. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005)

Acá, es importante mencionar que esta ley consagra la protección a todos los trabajadores por igual en la prevención, condiciones y medio ambiente en que desarrollan su obligación prestacional, en el Título VII Capítulo I artículo 78, establece el grado de discapacidad de los trabajadores desde un grado menor hasta la muerte por infortunios laborales derivados de muchas causas las cuales también forman parte de esta investigación, ya que las mismas en sus mayoría traen como consecuencia que la población de trabajadores que por distintas razones sufren algún accidente laboral y queden discapacitados pasen a engrosar las listas del colectivo de discapacitados carentes de un trabajo digno. A continuación se mencionan algunos puntos de interés de esta ley con respecto a los discapacitados.

Categorías de daños

La ley antes citada, en su artículo 78, hace mención de las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se corresponden a los daños que ocasionen las enfermedades ocupacionales o los accidentes de trabajo a una trabajadora o trabajador afiliado, los cuales se clasificarán de la siguiente manera: discapacidad temporal, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente para el trabajo habitual, discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad, gran discapacidad y muerte.

2.4.6. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2008)

Esta ley a través de los artículos 2 y 5, garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación la protección necesaria frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la misma. En la misma línea, el sistema de seguridad social, es definido como un conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, que van a atender las eventualidades objeto de su protección, es decir de todos los actores, que participen con el régimen de cotizaciones.

2.4.7. Leyes y Ordenanzas Relacionadas con la Protección de las Personas con Discapacidad en Venezuela

Estas leyes, disponen de manera expresa el derecho de las personas discapacitadas a la integración social, educativa, familiar y laboral; no obstante, en diferentes estados del país, se han sancionado leyes y ordenanzas orientadas a estos propósitos y que, están vigentes en la actualidad, las cuales son, entre otras, las siguientes:

- Ley para la Protección e Integración de las Personas con Discapacidad en el Estado Zulia. Aprobada el 6 de julio de 2001
- Ley de Protección e Integración a Personas con Discapacidad en el Estado Lara. Aprobada el 9 de enero de 2002
- Ley de Protección e Integración a Personas con Discapacidad en el Estado Nueva Esparta. Aprobada el 1 de octubre de 2002
- Ley de Igualdad y Protección de las Personas con Discapacidad del Estado Yaracuy. Aprobada el 30 de diciembre de 2001
- Ley para la Atención e Integración de las Personas con Discapacidad en el Estado Vargas. Aprobada el 27 de febrero de 2003
- Ley de Protección a las Personas Discapacitadas del Estado Falcón. Aprobada el 25 de julio de 2003
- Ley de Asistencia e Integración de Personas con Discapacidad del Estado Mérida. Aprobada el 7 de julio de 2003
- Ley de Protección a las Personas Discapacitadas del Estado Barinas. Aprobada el 12 de febrero de 2004
- Ley para la Protección e Integración de las Personas con Discapacidad del Estado Miranda. Aprobada el 7 de junio de 2004
- Ordenanza sobre Normas para la Integración de Ciudadanos con Impedimentos Físicos del Municipio Chacao, Estado Miranda. Aprobada el 23 de octubre de 1997
- Ordenanza sobre Normas, Derechos y Protección a Personas con Discapacidad del Municipio Libertador del Estado Mérida. Aprobada el 9 de agosto de 2003

2.5. Antecedentes Constitucionales Internacionales

2.5.1. Convenios Internacionales

En el punto, se referencia la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999)

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano (1999)

La cita anterior, recoge el espíritu de esta convención, puesto que el artículo n° 2, establece como objetivo de la misma, la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propicia su plena integración en la sociedad.

Para lograr este objetivo, y de acuerdo al artículo 3 de la convención, los Estados partes se comprometen a adoptar medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesaria para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad,...

Por otro lado, mencionan una serie de medidas que deberían instaurarse en los países que ratificaron esta convención. Cabe destacar, que en Venezuela, se han ido adoptando algunas y se han creado instrumentos jurídicos en pro de eliminar la discriminación en todas sus formas y, en especial la que se produce hacia las personas que padecen algún tipo de discapacidad.

2.5.2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)

Acá se presenta, el mecanismo de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (2006) (ONU), está aprueba por consenso la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, los cuales entraron en vigencia, el 3 de mayo de 2008. En diciembre del año 2001, México,

propone a la Asamblea General de la ONU la necesidad de un Comité Especial que se encargara de preparar una convención internacional, amplia e integrada, para la protección y promoción de los derechos y dignidad de las personas con discapacidad. En dicho comité, participaron diferentes gobiernos, organizaciones no gubernamentales, instituciones nacionales de derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil, expertos en la materia, entre otros actores.

Es importante destacar, que esta Convención, garantiza el ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos, así como la regulación de que todas las personas con discapacidad deben tener acceso a los mismos derechos que disfrutan los demás seres humanos. A este propósito, en Dávila, Naya y Lauzurika, (2011), afirman que los Estados Partes, buscan por medio de la misma, la promoción y aseguramiento del *“goce pleno y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”*. Cabe señalar que la Convención no sólo se centra en las personas con discapacidad, sino que también toma en cuenta su entorno y la sociedad en general, dado que el concepto de discapacidad, ha ido evolucionando. De igual manera, los autores plantean que la interacción entre estas personas y su entorno, muchas veces genera barreras, lo cual impide, de alguna manera, la participación de las mismas dentro de un contexto de igualdad. Es por esto que, a lo largo de dicha convención, se hizo énfasis en la eliminación de barreras de todo tipo, puesto que las mismas impiden el ejercicio práctico de los derechos humanos. Es así como, la accesibilidad a esos derechos, la no discriminación, la inclusión social y la igualdad de oportunidades forman parte de los principios presentados en este instrumento internacional.

Cabe destacar, que con excepción de Venezuela, los países latinoamericanos en su totalidad, firmaron la Convención entre marzo y agosto de 2007. Luego, las ratificaciones fueron haciéndola entre el 2007 y el año 2009, con la excepción de Colombia, Costa Rica y Venezuela que aún no la han ratificado el instrumento.

También hay que enfatizar, que el Protocolo no ha sido firmado por Venezuela, como tampoco países como Colombia, Cuba y Uruguay.

En suma, se hace énfasis en el referido instrumento, dada la importancia del mecanismo internacional para la consecución de los propósitos investigativos planteados.

2.5.2.1. Principios Observados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)

A continuación los principios que promueve la convención en su artículo 3:

1. Respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas. En el principio se puede observar la ausencia de leyes y principios proteccionistas donde las personas con discapacidad eran tratadas desde un punto de vista médico asistencial, con la aprobación del principio las personas discapacitadas pasan a ser sujetos de pleno derecho, en donde se respete sus propios deseos y necesidades, entre otros aspectos.

2. La no discriminación. Tal como se ha venido mencionando en la presente investigación, se debe cumplir con el mandato constitucional de la no discriminación, la cual incluye, entre otros elementos, el derecho al trabajo de acuerdo a las capacidades de estas personas.

3. La participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad.

4. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.

5. Igualdad de oportunidades.

6. Accesibilidad. En este caso, cabe mencionar las barreras sociales y arquitectónicas que existen en las ciudades y que impiden el acceso y movilidad de las

personas con discapacidad hacia sitios de trabajo, para el disfrute de aspectos relacionados con el esparcimiento y la recreación, entre otros.

7. La igualdad entre hombre y mujer.

8. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y niñas con discapacidad y su derecho a preservar su identidad.

2.6. Términos Básicos

En este punto, se mencionan los términos que se emplearon recurrentemente en la investigación:

Trabajo y Calidad de Vida

El trabajo es un derecho fundamental que, entre otras cosas, influye en la calidad de vida de las personas que cuentan con su empleo. Con el trabajo, se fomenta la autodeterminación y satisfacción de las personas. En la misma línea, De Jesús, Girón y García, (2009), afirman que la calidad de vida se concibe, desde la perspectiva de la discapacidad, como el conjunto de apoyos y adaptaciones que se ofrecen a las personas discapacitadas para que se incorporen al campo laboral y perciban la vida con dignidad; sienta que se le respetan sus sueños y a su tengan el poder de expresar sus emociones y opiniones. En suma, que sean agente activo de su propio destino.

Calidad de Vida Laboral

En esta investigación, está referida al grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones y deberes en el lugar de trabajo. Además, dicha satisfacción está

basada en diversos factores que afectan a la persona incluyendo variables a saber: personalidad, expectativas familiares, normas culturales y sociales, así como también aspectos relacionados con el trabajo, como es: el cargo y el lugar donde se desempeñan las tareas laborales, entre otros.

Estigma Social

En este estudio el estigma social, se considera a las etiquetas cargadas de prejuicios de la cual son objeto algunas personas que, por sus diferencias con los demás, generan barreras sociales. Con respecto a las personas con discapacidad, son muchos los estigmas a los cuales han sido sometidos en el transcurrir de la vida. A este propósito, Rodríguez (2007), afirma que diferentes organizaciones internacionales, como es el caso de la Organización de las Naciones Unidas, han presentado preocupación por el tema y buscado alternativas de solución a los mismos, sirviendo de apoyo a los entes gubernamentales en el asesoramiento para la consecución y ejecución de diversos programas de asistencia técnica para el desarrollo de políticas, programas de formación y empleo, entre otras alternativas, para buscar incrementar la incursión de las personas con discapacidad al ámbito laboral.

Desigualdad

Para la investigación, la autora considera el término como condición o circunstancia de no tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma que otro, o de diferenciarse de él en uno o más aspectos. También puede asociarse con desigualdades económicas; desigualdad de oportunidades; desigualdades de clase entre otros.

Derechos Humanos y/o Derechos Fundamentales

Los términos “derechos humanos” y “derechos fundamentales” son asumidos en el presente trabajo bajo el criterio que la doctrina suele entender en los primeros como los formulados en las declaraciones y convenciones internacionales; mientras que los segundos como los derechos humanos positivados en las constituciones estatales.

Derecho Laboral del Trabajo

Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo

Discriminación

Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.

Inserción Laboral

A través de la palabra inserción es posible dar cuenta de la acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este por x razón aún no ha logrado ingresar en él. Se le da un uso frecuente a instancias del ámbito social, ya que es justamente a través de ella que se puede dar cuenta de la acción de introducir a una persona en un grupo social.

Reinserción Laboral

Es la acción y el resultado de reinsertar o reinsertarse. Este verbo se refiere a hacer que un integrante o componente de un conjunto vuelva a formar parte de él, después de haber estado separado o aislado. Laboral, por su parte, es un adjetivo que menciona lo que está vinculado al trabajo (la actividad socioeconómica que se lleva a cabo a cambio de una remuneración).

Exclusión

La exclusión social es un concepto clave en el contexto de la Unión Europea para abordar las situaciones de pobreza, vulnerabilidad y marginación de partes de su población. El concepto también se ha difundido, en los países latinos como Venezuela.

Inequidad

La inequidad significa desigualdad o falta de equidad. Es un término utilizado especialmente en Latinoamérica y se asocia a una situación de desigualdad que genera injusticia.

Inequidad Social

La inequidad social representa una diferencia entre los grupos o clases que forman una sociedad. La desigualdad de oportunidades para acceder a bienes y servicios como vivienda, educación o salud se señala como una de las causas pero también como una de las consecuencias de esta situación. Se habla de discriminación cuando se da un trato diferente a una persona en función del grupo al que pertenece.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÒGICO

Este capítulo está se encuentra conformado por los elementos referente al marco metodológico que direcciona la investigación; a continuación se detallan: naturaleza de la investigación, estrategia metodológica, técnicas e instrumentos de recolección de información y población y muestra objeto del estudio.

En relación con, el marco metodológico se debe considerarse como el estudio del método que ofrece una mejor comprensión de ciertos caminos, que han probado su utilidad en la práctica de la investigación, con el objeto de evitar los obstáculos que entorpezcan el trabajo científico. En ese sentido, Zorrilla y Torres, (2005; 28), lo definen como *“la descripción, el análisis y la valoración crítica de los métodos de investigación”*.

Es decir, un modelo de investigación se define como una función objetiva, con restricciones que se expresan en términos de variables y decisión de cómo se afronta el problema que le da origen. Por otro lado, estos modelos están inmersos en uno de los dos paradigmas de la investigación: el cuantitativo y el cualitativo.

El paradigma al cual se adscribe esta investigación, de acuerdo con la naturaleza del objeto en estudio y los propósitos investigativos, se ubica dentro del paradigma cuantitativo puesto que, este hace referencia a aspectos objetivos y susceptibles de cuantificación de los fenómenos sociales.

Por otro lado, Arias (2006), afirma, que una investigación es un proceso metódico y sistemático dirigido a la resolución de nuevos conocimientos, dependiendo la misma del nivel y diseño que presente. En ese sentido, esta investigación fue concebida para llegar a resultados que signifiquen una contribución al conocimiento de la inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral.

3.1. Tipología de la Investigación

A continuación algunos de los elementos que configuran el diseño y tipo de investigación.

Finalidad

De acuerdo a Sierra (1988), su finalidad es de corte básica, la cual tiene como objetivo el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, y permite explicar su funcionamiento.

Alcance Temporal

El mismo autor, (*Ob.cit*; 34), firma que el alcance indica que “*la investigación puede referirse a un momento específico o a un momento único o puede extender su análisis a una sucesión de momentos temporales*”. Partiendo de la cita anterior, se puede indicar que el alcance de este estudio es seccional y prospectiva dado que está referida al presente y futuro.

Profundidad

En esta investigación la profundidad es explicativa, por cuanto no solamente se pretende medir variables sino estudiar las relaciones de influencia entre ellas. Así como también, es descriptiva, en ese sentido, Arias, (2006), afirma que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno,..., con el fin de establecer su estructura y comportamiento. En el presente estudio, la autora intento describir, analizar y evaluar los factores y situaciones presentes dentro de esta problemática en un sector del Municipio Valencia. En la misma línea, el nivel descriptivo refiere las características del problema abordado dentro del campo laboral, aplicado específicamente a la inserción de las personas discapacitadas al mercado laboral.

Amplitud.

Según la amplitud la investigación es de carácter microsociológica, puesto que hace referencia al estudio de variables y sus relaciones en grupos pequeños y medianos.

Fuentes

Está referida a los datos a emplear en la investigación, para el estudio los datos fueron primarios, es decir, de primera mano, recogidos con fines específicos investigativos por la autora de la investigación.

A este propósito, los autores Palella y Martins (2010:88), definen las fuentes como: *“La recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural”*. En otras palabras el investigador no manipula las variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta.

Carácter

Fue proyectada bajo el enfoque cuantitativo, este es el que centra de manera predominante la investigación social en los aspectos objetivos y susceptibles de cuantificación de los fenómenos sociales.

En la misma dirección, Sampieri, (1991; 5), acota que este enfoque es *“aquel que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con bases en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”*.

Naturaleza

La naturaleza de esta investigación es empírica, porque se trabajó con hechos de experiencias directa no manipulados.

Marco en el que tienen lugar

El diseño de la investigación es de campo, puesto que permitió a la autora observar al grupo o fenómeno estudiado en su ambiente natural. Por otra parte, la investigadora realizó una encuesta para verificar los factores que influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad en Venezuela. De acuerdo a la UPEL, (2011; 18), la investigación de campo, se refiere a un *“análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos entender su naturaleza del fenómeno de estudio”*. El caso que nos ocupa, busco describir los factores constituyentes en el objeto investigativo planteado.

3.2. Población y Muestra

La población está referida al universo poblacional, o bien a las unidades sujetas a indagación. En ese sentido, Arias, (*Ob.cit*), afirma que la población suele definirse como el conjunto de elementos sobre el cual van a extenderse las conclusiones de la investigación; ésta puede ser finita o infinita, dependiendo de si se conoce o no el número de elementos que la conforman.

A los efectos de alcanzar los objetivos propuestos en la investigación, se estimó que la población estaría conformada por las empresas que aparecen registradas en la Inspectoría del Trabajo, del Municipio Valencia, sede César “Pipo” Arteaga, Parroquia San José, Catedral.

En la misma línea, se elige la muestra, la cual fue una representación de la población, es decir, una cantidad de elementos que se extraen de la última, sobre los cuales se lleva a cabo un estudio en particular, y que los resultados del mismo, pueden extenderse a toda la población.

A este propósito, Hernández, Fernández y Baptista, (2006) indican que una muestra es representativa, cuando presenta todas las características presentes en la población de la cual se extrae; Entonces se podría decir, que es un subconjunto de

elementos que pertenecen a un conjunto definido en sus características al cual se denomina población.

Para la presente investigación, se trabajó con una muestra intencional de treinta (30) empresas registradas ante la Inspectoría del Trabajo del Municipio Valencia, Sede César “Pipo” Arteaga, Parroquia San José, Catedral, por lo que para este estudio conforman el objeto o unidad de análisis de la investigación. Es importante acotar, que dichas empresas fueron participantes directos de la investigación y colaboraron con su participación en la aplicabilidad del instrumento elegido para recaudar la data de la investigación.

3.3. Técnicas e Instrumentos Para Recolección de Información

En relación con este punto, Arias, (*Ob.cit*), opina que las técnicas son los medios empleados para recolectar la información. Para el desarrollo de la investigación propuesta, se eligen las siguientes técnicas: a) Observación Directa; b) Revisión Documental /Análisis de escritos y documentos; C) Cuestionario, estos permitirán recabar la información adecuada, en forma directa.

A continuación se describen a groso modo las técnicas empleadas en la investigación.

3.3.1. Observación Directa o Científica

Sabino (2002), afirma que la observación científica puede definirse como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos requeridos para resolver un problema de investigación, Es decir, observar científicamente es percibir activamente la realidad con el propósito de obtener los datos que previamente, han sido definidos como de interés para la investigación.

La ventaja de esta técnica en el campo de las ciencias del hombre radica en que los hechos son percibidos directamente, sin ninguna clase de intermediación, colocándonos ante la situación estudiada tal como esta se da naturalmente.

3.3.2. Revisión Documental

Los autores, Palella y Martins (2010)), definen la investigación documental como la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos escritos u orales. En la misma línea, Arias (2012)), afirma que la investigación documental, es:

Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.”
(pag.27)

A este propósito, considerando que las fuentes de información son los hechos o documentos consultados por la investigadora para acceder a la información, y que aplica el uso fuentes primarias de información escrita, recopilada directamente por la autora. Vale destacar que, también se consideraron fuentes secundarias, las cuales están referidas a información escrita recopilada y transcrita por otros investigadores y la cual es obtenida por el investigador a través del análisis documental relacionado con el tema en estudio.

Por otra parte, la investigación documental se aplica mediante la revisión de material, relacionado con la temática abordada; dicha revisión, busca ampliar y profundizar el conocimiento con apoyo, principalmente en: a) trabajos previos, b) información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos.

Es una investigación en donde se realiza una revisión crítica del estado del conocimiento con respecto al tema planteado. En la misma línea, el procedimiento que sigue esta técnica es la siguiente: 1) Organiza, 2) integra, 3) evalúa la información teórica y empírica sobre el tema de interés 4) analiza las consideraciones internas y externas de los conceptos que se vayan a estudiar. En ese sentido, se aborda el tema de interés, con soporte en la recopilación de información y la aplicación del procedimiento ya referenciado como: organización, análisis crítico, interpretación, síntesis de referencias y otros instrumentos pertinentes al tema seleccionado. Es por ello que la UPEL (2011), dice que se busca identificar factores intervinientes para describirlos, estudiarlos y generar posibles cambios e innovación sobre una situación real a partir de la evaluación de los recursos conceptuales y jurídicos disponibles, la reflexión y análisis de los procesos, sistemas y demás aspectos de la realidad estudiada.

3.3.3. Encuesta

La encuesta es un diseño que se apoya en la entrevista y en otras técnicas. En este estudio, la encuesta aplicada fue tipo cuestionario según sabino (Ob.cit), el cuestionario auto administrado, *“es contestado, llenado, directamente por la persona que suministra la información, para lo cual se cuenta, en ocasiones con la asesoría de una persona especializada”*.

El cuestionario aplicado mediante entrevistas a los trabajadores con discapacidad, así como a los empleadores, que laboran en las empresas que aparecen registradas en la Inspectoría del Trabajo, del Municipio Valencia, sede César “Pipo” Arteaga, Parroquia San José, Catedral. El propósito de aplicar el instrumento fue obtener información pertinente para: identificar, describir y determinar los mecanismos y procedimientos que influyen en el ámbito laboral, para facilitar la inserción de este colectivo al mundo del trabajo, es importante destacar, que esto formó parte de los propósitos investigativos planteados en el estudio.

El cuestionario, estuvo conformado por diez (10) ítems con preguntas relacionados con las áreas a saber: Ley de discapacidad; inclusión de personas con discapacidad; n° de personas que laboran con discapacidad; tipo de discapacidad; áreas de la empresa donde se emplea personal con discapacidad; nivel educativo de las personas con discapacidad; tiempo de servicio del personal con discapacidad; sueldo entre otros. (**Ver anexo A**). Asimismo, el instrumento se diseñó con preguntas dicotómicas y semiestructuradas.

3.4. Validez y Confiabilidad

La validez y la confiabilidad del instrumento aplicado se sometió a juicio de expertos, quienes constataron la pertinencia de los ítems con los objetivos propuestos en la investigación, en concordancia con lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2006), quienes refieren que la validez es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido y la confiabilidad se determina por diversas técnicas después de revisar la validez.

Por otro lado, la confiabilidad, hace referencia al grado de consistencia que debe existir entre los resultados observados al aplicar un instrumento de recopilación de datos al mismo grupo de sujetos bajo condiciones muy semejantes. En este sentido, Palella y Martins (2010), sostienen que la confiabilidad representa la influencia del azar en la medida; es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producidas por errores casuales. Además, la precisión de una medida es lo que asegura su repetitividad.

Es importante destacar, que en esta investigación, como se indicó en el punto n° 3.3.3, se aplicó una encuesta, tipo cuestionario, el cual fue verificado y validado por medio del juicio de expertos, quienes garantizaron que el instrumento está acorde al contenido y a los propósitos investigativos planteados.

3.5. Procedimiento Empleado para el Análisis de la Data

Una vez recolectada la data requerida para el estudio, se dio inicio al procesamiento de la información, para ello, se procedió a la implementación de las siguientes actividades:

- Observación de la data
- Integración y estructuración de la información
- Análisis de cada uno de los ítems
- Tabulación e integración de cada uno de los ítems
- Elaboración de cuadros estadísticos
- Graficar ilustrativamente la data
- Análisis interpretativo de la información
- Redacción del documento final
- Establecer las conclusiones pertinentes, que se originan de la investigación

Aplicado el procedimiento expuesto anteriormente, dio origen a las conclusiones de los resultados obtenidos por los participantes, los resultados arrojados fueron analizados de manera cuantitativa es decir, estadísticamente en términos porcentual y con datos numéricos. Para el análisis estadístico se empleó la técnica de la estadística descriptiva, el cual estudia la distribución de frecuencia en cada una de las respuestas de los participantes de la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo, se desarrolla la presentación, análisis e interpretación de los resultados, los cuales respondieron a los propósitos investigativos planteados.

El punto contempla la revisión del estado de arte en el ámbito de los mecanismos de protección que dan sentido al desarrollo del **primer objetivo específico** propuesto en la investigación; el cual se recuerda que fue planteado a saber:

1. Identificar los mecanismos de protección de las personas con discapacidad en el Estado venezolano. Para entrar en materia, la autora inicia dando la definición de los mecanismos de protección.

4.1. Mecanismos de Protección

Los mecanismos de protección, se encuentran inmersos en el ámbito de los derechos humanos; en ese sentido, los derechos humanos, son un conjunto de prerrogativas inherentes a las personas, cuya efectividad es indispensable para el desarrollo integral de cada individuo dentro de la sociedad en la que se desenvuelva, la cual debería estar jurídicamente organizada.

Berdard, (1997), afirma que los derechos humanos, se encuentran establecidos en la denominada Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas del año 1948. Por lo tanto, cada Estado miembro de la Organización Internacional de las Naciones Unidas, que haya suscrito y ratificado este instrumento, debe contar en su constitución política, con las garantías de protección a los derechos humanos; así como también, con leyes especiales para un funcionamiento de la vida social eficaz y garante de los referidos derechos, puesto que éstos deben ser garantizados por el Estado de los países que han suscrito el instrumento.

Por otro lado, todos los seres humanos están obligados a respetar los derechos universales, pero es el Estado es quien debe garantizarlos por medio de los diversos mecanismos jurídicos y administrativos que permitan la viabilidad de los mismos. Es por ello que, quienes ejercen la función pública, tienen la tarea de protegerlos, y de proveer y mantener las condiciones necesarias para que en un ambiente de justicia, paz y libertad, todos aquellos que hacen vida dentro de un territorio específico, puedan gozar plenamente de sus derechos humanos.

Seguidamente, con la defensa y protección de los derechos universales, se contribuye al desarrollo integral de los conciudadanos de una nación; los cuales pueden actuar libremente, protegidos contra los abusos de autoridad que pudieran presentarse, entre otros aspectos. No obstante, se hace necesario contar con el establecimiento de canales y mecanismos de participación, que ofrezcan un ambiente en el que se faciliten las acciones pertinentes para la protección de dichos derechos.

El propósito de estos mecanismos, es facilitar las acciones de quienes defienden dichos derechos, entre otros factores; dado que se han establecido defensores de derechos humanos que buscan la garantía por parte del Estado del ejercicio pleno de estos derechos para todos los que conviven dentro de las diferentes naciones.

En el caso que compete a esta investigación, cabe destacar, la importancia de la defensa de los derechos fundamentales, en particular, a) la no discriminación b) el derecho que tienen las personas para el desarrollo integral de su personalidad; c) el derecho al trabajo.

En otra dirección, en la revisión documental realizada por la autora, encuentra dos categorías básicas que se han establecido dentro de los mecanismos de protección a saber:

- Mecanismos Nacionales / Estadales / Municipales
- Mecanismos Internacionales

A continuación se desglosa cada uno de ellos:

Mecanismos de Protección Nacionales / Estadales / Municipales

En relación con el punto, hay que hacer notar, que los Estados son los garantes de la protección de los derechos humanos. Es entonces que, a través de mecanismos jurídicos y administrativos, con la legislación de leyes y la generación de procedimientos administrativos, deben garantizarse que todas las personas puedan gozar de los derechos inherentes a su naturaleza humana.

Así mismo, la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999)**, establece en su artículo 19, la garantía del Estado en cuanto a protección de los derechos humanos en los siguientes términos:

Artículo 19 CRBV, (1999), el Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen. (p. 31)

Adicionalmente, el Estado venezolano, ha sancionado, normas jurídicas que buscan la protección de los derechos humanos para las personas que presentan algún tipo de discapacidad. Es el caso, de la **Ley para Personas con Discapacidad**, la cual viene a cumplir con las características de un mecanismo de protección estatal de orden jurídico, para el logro de tal fin, incluyéndose normas orientadas a la protección por medio de mecanismos administrativos, que juntos (mecanismos jurídicos y administrativos), vienen a ofrecer la garantía de protección necesaria para que quienes presenten algún tipo de discapacidad pueda tener la oportunidad de desarrollar su

personalidad dentro de un ambiente justo y libre de discriminación, pudiendo ser muy beneficioso tanto para ellas como para la misma sociedad en la que se desenvuelven.

Mecanismos de Protección Internacionales

Los mecanismos de protección internacionales, están referidos a los mecanismos que sobre protección de derechos humanos existen a nivel internacional, entre ellos se pueden distinguir, los tratados y reuniones realizados por organizaciones globales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que cuenta con el Consejo de Derechos Humanos (CDH), el cual es un órgano intergubernamental, y los mecanismos de expertos, que son procedimientos especiales, así como también, los órganos de vigilancia de los tratados internacionales suscritos y ratificados por los diferentes Estados miembros.

Los derechos humanos han sido objeto de gran evolución durante segunda mitad del siglo XX, luego de las abominables acciones ocurridas durante la Segunda Guerra Mundial (1939-1945). Es a partir de 1948, con la Declaración Universal de Derechos Humanos, de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que se inició el desarrollo de un extenso cuerpo normativo para la protección, el ejercicio y disfrute de los derechos humanos a nivel mundial.

Berraondo, (2004), afirma que de manera paralela a la creación de las normas internacionales, se han gestado una serie de mecanismos internacionales para la garantía de protección de estos derechos inherentes a las personas por su naturaleza humana; éstos aún hoy día no se encuentran totalmente definidos, pero su finalidad es salvaguardar de manera efectiva el respeto que deben tener todos los Estados y la sociedad en general por los derechos humanos.

Hay que hacer notar, que estos mecanismos son dinámicos, dado que deben adaptarse a la evolución de las diferentes sociedades; así como también van

consolidándose no sólo de manera general como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sino también en la protección particular de estos derechos.

En ese sentido, se puede observar cómo la (ONU, ha ido realizando a través de los años reuniones internacionales con miras a la realización de Convenios para la protección de derechos, por ejemplo, a) la Convención Internacional sobre las Personas con Discapacidad, entre otras.

Hay que hacer notar, que el objetivo de estos mecanismos es proteger a las personas en general, contra los abusos de los Estados, poniendo a su disposición mecanismos para las denuncias de violaciones que en contra de los derechos humanos realizan los Estados, así como también para el control de la efectiva implementación de los diferentes tratados internacionales con los que cuente cada Estado en particular.

Cabe destacar en este punto, que en Venezuela se han gestado mecanismos de protección en materias de derechos humanos, en áreas específicas como las referidas a: 1) los niños, niñas y adolescentes y 2) para las personas con discapacidad, entre otras. Estos mecanismos de protección estatales, están en concordancia con los instrumentos internacionales, como la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre las Personas con Discapacidad.

No obstante lo antes descrito, es relevante señalar la importancia que reviste la existencia de estos mecanismos para la protección de los derechos humanos, es decir, que a medida que se alcanzan desarrollos normativos completos en las diferentes materias de las que se trate, ha venido surgiendo la dificultad de establecer mecanismos jurídicos y administrativos para la efectiva implementación del cuerpo normativo que se han generado alrededor de los derechos humanos.

Estos mecanismos están referidos a las acciones y/o propuestas que presentan las diferentes regiones con la finalidad de observar y garantizar los derechos humanos. Es así que, regiones como África y Asia, han ido incorporando acciones en beneficio

de estos derechos y, se hace especial mención a estos lugares, debido a las denuncias que a través de la historia se han realizado por las constantes violaciones que sobre estos derechos, se han cometido en esos territorios. Aun cuando no todas las naciones de ambos continentes violan derechos humanos, llaman la atención las que han sido noticias a nivel internacional, para lo cual dichas regiones han buscado orientar acciones pertinentes para lograr que se proteja la dignidad humana en sus respectivos continentes.

Por otro lado, Berraondo, (2004), afirma que América cuenta con la **Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)**, la cual es un mecanismo independiente de la Organización de los Estados Americanos creada con la finalidad de promover y proteger los derechos humanos en toda América, cuyas funciones principales son las siguientes:

- Observar la situación de los derechos humanos en los Estados Miembros
- Sensibilizar sobre los derechos humanos
- Tratar casos de abusos contra los derechos humanos

El mismo autor, indica que el **Tribunal Europeo de Derechos Humanos**, existe como parte de los mecanismos que buscan con el cumplimiento de las obligaciones que los Estados (europeos) contrajeron con el Convenio Europeo de Derechos Humanos el cual recibe a través de los Estados Contratantes, casos específicos de Estados, personas naturales, organizaciones no gubernamentales o grupos de personas, que advierten sobre los hechos violatorios de derechos humanos en la zona.

Hay que tener en cuenta, que el Tribunal Europeo, cuenta con el poder necesario para ordenar el pago de indemnizaciones, señalar medidas individuales o generales, como la reapertura de procedimientos en el ámbito nacional, así como también, cuando

exista peligro inminente de daño físico, dictar medidas cautelares o provisionales para proteger estos derechos humanos.

Por otro lado, la **Organización para la Seguridad y la Cooperación Europea**, es otra organización internacional, de carácter regional inmersa como mecanismo de protección de derechos humanos, haciendo hincapié en éstos y en el establecimiento del Estado de Derecho en el Cáucaso y Asia Central.

Según, la Amnistía Internacional, (2007), los países de la región de Oriente Medio y el Norte de África, no cuentan con un órgano intergubernamental oficial y unificado, sobre derechos humanos, así como tampoco cuentan con instrumentos de derechos humanos que haya sido ratificado en el ámbito regional; no obstante, existen otras asociaciones e instrumentos que se aplican a diversos países de esas regiones.

En otra dirección, cabe destacar, que existe un instrumento denominado **Carta Árabe de Derechos Humanos**, ratificada por: Argelia, Bahrein, Jordania y Libia, la cual entre sus disposiciones, se encuentra la creación de un comité de expertos que se encargue de la vigilancia de su aplicación por medio del examen de los informes que sobre la materia, realicen los Estados, además de la formulación de recomendaciones. Vale mencionar que la carta Árabe, no incluye un mecanismo para la presentación de denuncias individuales. De igual manera, dicho instrumento regional, cuenta con una disposición relativa al establecimiento de un Tribunal Árabe de Justicia, que se encargue de las violaciones de derechos humanos, el cual hasta la fecha no se ha puesto en marcha.

En resumen, a continuación se presenta tabla n° 1, que agrupa los mecanismos encontrados en la revisión del estado del arte, e incorpora las vinculaciones con cada uno de los artículos que hacen referencia a la temática investigada, con ello se alcanza y se da respuesta al primer propósito investigativo establecido en el estudio.

Tabla N° 1
Mecanismos de Protección de las Personas con Discapacidad

Nacionales	Vinculación con Artículos	Internacionales
CRBDV (1999)	19, 86, 87, 103	Convenios para la eliminación de la discriminación
Ley Orgánica del Trabajo (2012)	375, 376, 377, 378	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)
Ley para Personas Con Discapacidad (2007)	8, 28, y 30	Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH)
Ley de Prevención Condiciones y Medio Ambiente (2005)	78	Tribunal Europeo de los Derechos Humanos
Ley de Seguridad Social (2008)	2 y 5	Organización para la Seguridad y la Cooperación Europea
		Carta Árabe de los Derechos Humanos

Fuente: Suárez, A. (2013)

Es importante destacar, que los mismos fueron desarrollados en el marco teórico de esta investigación, es por ello, que a continuación se vinculan los mecanismos prioritarios para el estudio.

Como se ha venido planteando en el trascurso, de esta investigación se asume como mecanismo primordial, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (*Ob.cit*), entonces este trabajo, se vincula con el artículo 87, el cual plantea que toda persona tiene derecho al trabajo como un derecho fundamental y, de acuerdo a esta norma constitucional todas las personas tienen *derecho al trabajo y el deber de trabajar*. Es por ello, que la protección al trabajo debe estar dirigida para todas las personas en la República de Venezuela.

Así mismo, la norma constitucional, establece en el artículo 81, que señala lo siguiente:

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 a 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. (p. 52)

Como se puede observar, el Estado venezolano, establece las condiciones de base para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a contar con empleos acordes a sus condiciones, que les permita los ingresos necesarios para desarrollar su personalidad y potencialidades, para llevar una vida digna.

Por otro lado, el 15 de noviembre de 2006, el Ejecutivo Nacional sanciona la Ley para Personas con Discapacidad (Gaceta Oficial N° 38.598), y de acuerdo a la norma establecida en su artículo n°1, cuenta con disposiciones de orden público, teniendo por finalidad la regulación de los medios y mecanismos, para garantizar el desarrollo integral de las personas en condición de discapacidad, de manera plena y autónoma, en base a sus propias capacidades, para así lograr, su inserción e integración a la vida familiar y comunitaria, pudiendo participar de forma directa como ciudadanos plenos de derechos, en la sociedad y en el seno de la vida familiar.

El artículo 1, de la Ley para personas con Discapacidad, establece uno de los mecanismos jurídicos más importantes para la protección de los derechos humanos de estas personas, quienes son consideradas como una gran población, según sea su condición física y/o mental, pueden variar de manera sustancial sus capacidades individuales, pudiendo muchas de ellas, laborar en altos cargos, sin perjuicio de las actividades que ejerza.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076, del 7 de mayo de 2012), señala en su Título IV, Capítulo VIII, lo denominado: Del Trabajo de las Personas con Discapacidad. Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad; en donde se indica que el Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas para el desarrollo y la plena inclusión de estas personas a la sociedad y a oportunidades laborales que les ofrezca el desarrollo integral de su personalidad y la autonomía necesaria para lograr tal finalidad.

En suma, se evidencia que Venezuela cuenta con mecanismos de protección jurídicos y administrativos, orientados a garantizar el derecho y deber de trabajar a las personas con discapacidad. Asimismo, establece en la Ley para Personas con Discapacidad y el la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, que las empresas deben incluir, por lo menos un cinco por ciento (5%) de su nómina, con personas que presenten algún tipo de discapacidad.

Así mismo, en Venezuela existen mecanismos de protección jurídicos, tal como pudo constatarse con lo expuesto anteriormente, así pues, se ratifica que el propósito de estos mecanismos es garantizar que los derechos humanos, en específico los relacionados con las personas con discapacidad y su derecho al trabajo, sean observados por los empleadores, para que estas personas puedan contar con los elementos que les ofrezcan la posibilidad real de desarrollarse integralmente, sin discriminación y que puedan formar parte activa dentro de la sociedad.

Además, se pudo constatar que las diferentes entidades estatales en Venezuela, también han establecidos normas, por medio de ordenanzas municipales, entre otras, para el cumplimiento y protección de los derechos humanos relativos a las personas con discapacidad, tal como se hace referencia en el **punto 2.4.7**, inmerso en el capítulo II, de esta investigación.

Continuando con la observancia y el análisis de resultados, para el abordaje del propósito investigativo número 2 de esta investigación, el cual recuerdo se estableció de la siguiente manera:

2. Describir las causas y efectos derivados de los mecanismos de protección que intervienen en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Para este fin, se aplicó un encuesta tipo encuesta, (ver anexo A), a los trabajadores con discapacidad, así como a los empleadores, que laboran en las empresas que aparecen registradas en la Inspectoría del Trabajo, del Municipio Valencia, sede César “Pipo” Arteaga, Parroquia San José, Catedral. El propósito de aplicar el instrumento fue obtener información pertinente para: identificar, describir y determinar los mecanismos y procedimientos que influyen en el ámbito laboral, para facilitar la inserción de este colectivo al mundo del trabajo. Así mismo, luego de haber realizado el análisis de la data obtenida se procedió a dar respuesta al objetivo planteado.

En particular, los resultados de la integración de los datos fueron presentados a través de tablas estadísticas y gráficos que reflejan las cuantificaciones de las frecuencias en las respuestas del personal encuestado y participantes en la investigación.

A continuación, se presenta el desarrollo de cada uno de los ítems representados a través de tabla que integra los datos, así como la representación gráfica y el análisis correspondiente.

Ítems 1. ¿Su empresa conoce la Ley Para Personas con Discapacidad?

Tabla N° 2
Conocimiento de la Ley Para Personas con Discapacidad

Alternativas	Conocimiento Ley	%
Sí	30	100
No	0	0

Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Gráfico N° 1
Conocimiento de la Ley para Personas con Discapacidad



Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Análisis:

Al integrar los datos de la tabla n° 2, se observa que el 100% de las empresas participantes en la investigación, tienen conocimientos acerca de la Ley para personas con discapacidad. Lo importante en destacar en el punto, que una cosa es conocer el mecanismo y otra muy distinta es hacer uso de la aplicación del instrumento.

Ítems 2. ¿Ud. Como representante de su empresa, tiene conocimiento de la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en el campo laboral?

Tabla N° 3

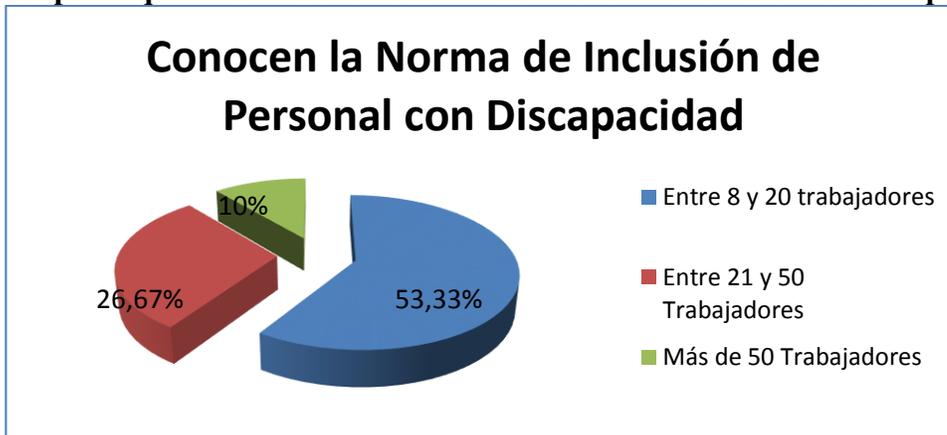
Empresas que Conocen de la Norma de Inclusión de Personas con Discapacidad

Empresas por N° de Trabajadores	Conocen la Norma de Inclusión de Personal con Discapacidad	No Conocen la Norma de Inclusión de Personal con Discapacidad	Porcentaje de Empresas que Conocen la Norma del Total Encuestado (%)
Entre 8 y 20 trabajadores	16	2	53,33
Entre 21 y 50 Trabajadores	8	1	26,67
Más de 50 Trabajadores	3	0	10

Fuente: Suárez, A. 2013, a partir de la aplicación del instrumento

Gráfico N° 2

Empresa que Conocen la Norma de Inclusión de Personal con Discapacidad



Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Análisis:

Luego de procesada la información obtenida en el la tabla y gráfico n° 2, se puede observar a través del porcentaje arrojado, que el 90% de las empresas encuestadas tienen conocimiento de la norma jurídica que establece la inclusión de

personas con discapacidad en su nómina de trabajadores. Es decir, estas empresas tienen conocimiento acerca de la inclusión del 5% de su nómina de trabajadores de acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras y la Ley para Personas con Discapacidad.

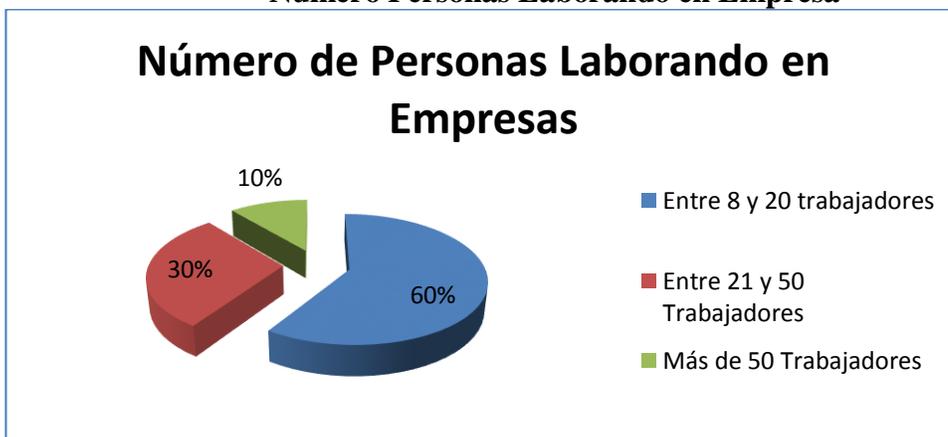
Ítems N° 3. ¿Cuántas personas laboran en su empresa?

Tabla N° 4
Número Personas Laborando en Empresa

Número de Empresas	Número de Trabajadores	%
18	8-20	60
9	21-50	30
3	Más de 50	10

Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Gráfico N° 3
Número Personas Laborando en Empresa



Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Análisis:

Luego de procesada la información del número de personas laborando en la empresas encuestadas, (la tabla n°4 y gráfico n° 3), se puede observar a través del porcentaje arrojado, que dieciocho (18) empresas tienen entre 8 y 20 trabajadores lo que suma un 60% de la muestra. Por otra parte, nueve (9) empresas aglutinan de 21 - 50 trabajadores, lo que arroja un 30% de las empresas encuestadas. Asimismo, tres (3) empresas tienen más de 50 trabajadores lo que suma sólo un 10% de la muestra. Es decir, se puede observar que el mayor número de trabajadores se encuentra ubicado en empresas pequeñas.

Ítem 4. ¿Cuenta la empresa con trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad?

Tabla N° 5

Cantidad de Trabajadores con Discapacidad por Empresa, en el Sector San José, del Municipio Valencia, Estado Carabobo

Empresas Encuestadas	Personas que Laboran en Empresa	Trabajadores que Laboran en la Empresa y Presentan Algún Tipo de Discapacidad	Porcentaje de Trabajadores con Discapacidad en las Empresas Encuestadas (%)
1	20	2	10
2	150	2	1,33
3	25	1	4
4	50	1	2
5	20	2	10
6	19	1	5,26
7	15	0	0
8	9	0	0
9	35	0	0
10	12	0	0
11	20	2	10
12	18	0	0
13	25	2	8
14	8	0	0
15	20	1	5
16	10	0	0
17	100	3	3
18	20	1	5
19	20	1	5
20	50	2	4
21	35	0	0
22	15	0	0
23	19	2	10,53
24	13	0	0
25	8	0	0
26	65	1	1,54
27	22	0	0
28	20	2	10
29	25	0	0
30	25	0	0

Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Análisis:

Al analizar los datos de la tabla N° 5, los resultados con respecto a la cantidad de trabajadores totales con los que cuentan las mismas y cantidad de trabajadores con discapacidad incluidos en sus nóminas, acá se buscó verificar si las empresas cumplían con el porcentaje establecido por la ley (5%), de personal con discapacidad, de acuerdo a los instrumentos de protección jurídicos, existentes en el país.

Además, pudo observarse que de las treinta (30) empresas encuestadas, sólo dieciséis (16) cuentan con personal con algún tipo de discapacidad, lo que representa un 53,33%, de la muestra. Por otro lado, el cuarenta y seis (46,67%), de las empresas encuestadas, no integran en su plantilla laboral al personal en condición de discapacidad, por lo tanto se puede argumentar, que tampoco están cumpliendo con lo establecido en los mecanismos jurídicos existentes en el país para la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

En vista del porcentaje elevado de empresas que no cuentan con personal discapacitado en su plantilla laboral y tampoco están cumpliendo con el cinco (5%) establecido por la ley, se les preguntó a las empresas encuestadas razones el motivo por el cual no se estaban acogiendo a los respectivos mecanismos, puesto que existe inconsistencia en cuanto al conocimiento de los mecanismos y a su vez el no cumplimiento. A este propósito, ante la pregunta hubo dos tipos de respuestas: en primer lugar, las empresas encuestadas, argumentaron no disponer con mecanismos efectivos para conseguir el personal con discapacidad y en segundo lugar, afirmaron que aun cuando el Ministerio del Trabajo cuenta con una base de datos, cuando las empresas solicitan personal con discapacidad, atendiendo al perfil de la vacante disponible, el Ministerio no toma en cuenta el perfil y envía personas con discapacidad, que no están acorde con el perfil requerido por la empresas requirente.

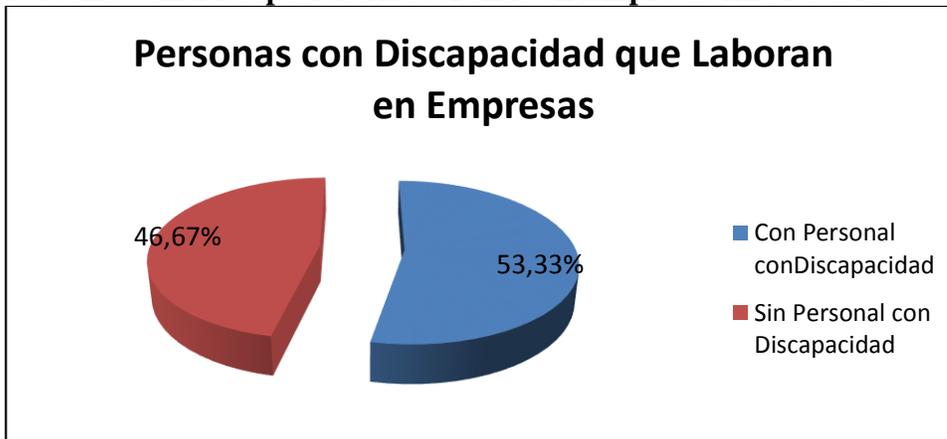
Ítems 5. ¿Cuántos trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad se encuentran laborando en la empresa?

Tabla N° 6
Personas con Discapacidad Laborando en Empresas Encuestadas

Empresas Encuestadas	Personal con Discapacidad	Porcentaje (%)	Sin Personal con Discapacidad	Porcentaje (%)
30	16	53,33	14	46,67

Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Gráfico N° 4
Personas con Discapacidad Laborando en Empresas Encuestadas



Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Análisis:

Luego de nalizado los datos de la tabla N° 6, se puede observar que de las treinta (30) empresas encuestadas sólo dieciseis (16) empresas que representa el 53% de la muestra cumplen con la aplicabilidad de norma. Por otro lado, se puede observar catorce (14) empresas de la muestra que representa un 46,67% , no cumplen con la obligatoriedad y aplicabilidad del (5%) establecido por la ley.

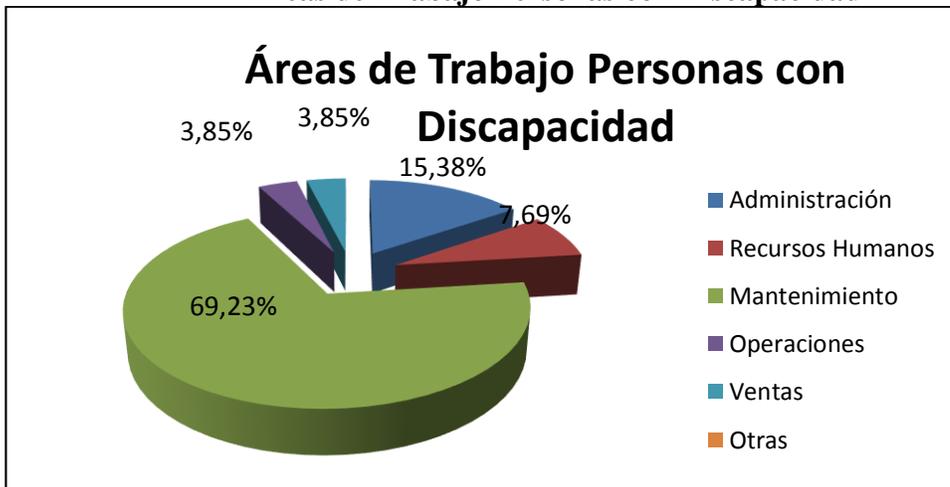
Ítems 6. ¿En que área de las empresas estan empleadas las personas con discapacidad?

Tabla N° 7
Áreas de Trabajo Personas con Discapacidad

Áreas de Trabajo	Cantidad de Personas con Discapacidad	Porcentaje (%)
Administración	4	15,38
Recursos Humanos	2	7,69
Mantenimiento	18	69,23
Operaciones	1	3,85
Ventas	1	3,85
Otras	0	0
Total	26	100

Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Gráfico N° 5
Áreas de Trabajo Personas con Discapacidad



Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Análisis:

Por otro lado, también se investigó acerca de las áreas de trabajo disponibles para las personas con discapacidad, de los cuales se colocaron las siguientes opciones:

a) Administración; b) Recursos humanos; c) Mantenimiento; d) Operaciones; e) Ventas; f) Otras (con especificación).

Posterior, al análisis de los datos se observa lo siguiente: en primer lugar, la respuesta más frecuente fue el área de mantenimiento, centrado específicamente en las labores de limpieza del local de trabajo; en segundo lugar, el puesto que más ocupa personal con estas características es en el área administrativa, como asistentes (ver tabla N° 7 y gráfico N° 5), en tercer lugar, ninguna de las empresas encuestadas que afirmaron contar con personal que presentara algún tipo de discapacidad colocó la opción otras con especificación del cargo. Es importante acotar que, para el análisis de este ítem se tomaron solo las dieciséis (16) empresas que afirmaron contar con personal con algún tipo de discapacidad, los cuales suman un total de veintiséis (26) personas con estas características.

Hay que hacer notar, que la gran mayoría de las personas con discapacidad que laboran en estas empresas se encuentran ubicadas sólo en el área de mantenimiento, que acumula un porcentaje de 69,23%, y como se mencionó anteriormente estos están dedicados sólo al área de limpieza del lugar de trabajo. Por otro lado, la siguiente área que destaca, es el área administrativa con labores de asistente que suma un 15,38%.

Con base en estos resultados, cabe preguntarse si las personas con discapacidad no pueden realizar trabajos de supervisión y/o dirección, por su condición física, cognitiva y/o sensorial o por no contar con un nivel educativo y de profesionalización acorde a estos cargos. En ese sentido, para dar respuesta a esta interrogante, se incluye en el cuestionario aplicado el ítem del nivel educativo de las personas con discapacidad; a los efectos de observar si existen limitaciones en cuanto al conocimiento y/o profesionalización de estas personas. Hay que destacar, que no existen estadísticas que permitan comparar los resultados obtenidos a través de esta investigación, con respecto a otros estudios.

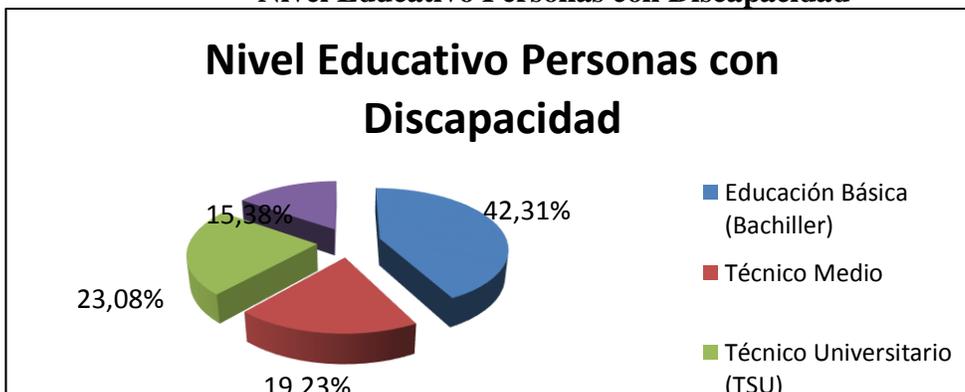
Ítems 7. ¿Cuál es el nivel educativo de las personas que trabajan en su empresa y presentan algún tipo de discapacidad?

**Tabla N° 8
Nivel Educativo Personas con Discapacidad**

Nivel Educativo	Cantidad de Personas con Discapacidad	Porcentaje (%)
Ninguno	0	0
Educación Inicial (6to grado)	0	0
Educación Básica (Bachiller)	11	42,31
Técnico Medio	5	19,23
Técnico Universitario (TSU)	6	23,08
Universitario	4	15,38
Con 4to y/o 5to Nivel	0	0
Total	26	100

Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

**Gráfico N° 6
Nivel Educativo Personas con Discapacidad**



Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Análisis:

Conforme con los datos obtenidos, en la tabla n° 8, se muestran los resultados relacionados con el nivel educativo del personal con discapacidad que labora en las dieciséis (16) empresas encuestadas que cuentan con personal discapacitado.

De las veintiséis (26), personas que laboran en las empresas encuestadas, se pudo observar que todas cuentan con un nivel educativo, los resultados destacables se puede detallar: a) once(11) personas acumulan el (42, 31%) se ubican en la categoría de es Bachiller, b) le sigue seis personas que arrojan un (23,38%) se ubican en la categoría de Técnico Superior Universitario, de los cuales se pudo observar que de las seis (6) personas con este nivel educativo, el 50% (3 personas) se encuentran realizando labores de limpieza, lo que llama la atención en cuanto a que aun cuando teniendo una escolaridad, no pueden acceder a puestos de trabajo acordes con el grado de instrucción teniendo que conformarse con labores de limpieza, ante lo cual, surge la interrogante si su discapacidad no les permite realizar las actividades inherentes a sus estudios o se trata sólo de la oportunidad de contar con ingresos propios provenientes de su trabajo aunque el mismo esté por debajo de su nivel de capacitación realizada a través de estudios.

Por otro lado, se encuentra que cuatro (4) personas que representan un 15,38 de los participantes de la investigación cuentan con un grado de instrucción universitarias, a saber: grado de licenciatura, los mismos se encuentran ubicados en las empresas ocupando cargos administrativos, hay que hacer notar que, ninguna de las cuatro (4) personas están desempeñando cargos de supervisión o dirección, aun cuando cuentan con títulos universitarios como ya se ha mencionado. En la misma línea se pudo apreciar que, estas personas están ubicados en cargos no acordes con el nivel de formación profesional, en definitiva, se observa inconsistencia en los cargos donde se encuentran ubicados; puesto que las labores que realizan pueden ser manejadas por Técnicos Superiores Universitarios (TSU) o por personal capacitado por la misma empresa aunque no cuente con título alguno.

Para finalizar, los resultados obtenidos permiten observar como punto de partida, las condiciones laborales que enfrentan las personas con discapacidad y que sólo describen a las mismas. Ahora bien, para ahondar en estos y otros aspectos en relación a condiciones laborales para estas personas, se hace necesario contar con

investigaciones de diferentes áreas que, como el derecho pueden aportar mayor información para lograr trabajos más acordes con la experiencia y profesionalización de las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

Ítems 8. ¿Qué discapacidad presentan las personas que cuentan con esta condición y laboran en su empresa?

Tabla N°9
Tipo de Discapacidad

Tipo de Discapacidad	Cantidad de Trabajadores	Porcentaje (%)
Motora	10	38,46
Cognitiva (Todas Leves)	6	23,08
Visual	0	0
Auditiva	10	38,46
Otras	0	0
Total	26	100

Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Gráfico N° 7
Tipo de Discapacidad



Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Análisis:

Posterior, al análisis realizado al ítems nº8, los datos reflejan que existe consistencia en el tipo de discapacidad motora y auditiva, puesto que ambos obtuvieron el mismo porcentaje que aglutina un 38,46%, seguido por la discapacidad cognitiva leve, con un 23,08%. Cabe destacar, que no se observaron personas con discapacidad visual u otros tipos de discapacidad en las empresas de la muestra. (Ver tabla 9 y gráfico N° 7).

En ese sentido, llama la atención que la discapacidad auditiva estuvo de igual forma representada en los trabajadores con algún tipo de discapacidad que se encuentran incluidos en el campo laboral, por lo cual cabría preguntarse si estas personas se capacitan más o cuentan con algún tipo de asociación que las protege y permite su inclusión en el trabajo. No obstante sobre este punto no se ahondó en esta investigación, por no ser un propósito fijado, puesto que este estudio busco fue analizar los mecanismos de protección desde lo general; sin embargo, luego de haber realizado el análisis de resultados de la encuesta aplicada a las diferentes empresas, éstos resaltan con respecto a otro tipo de discapacidad.

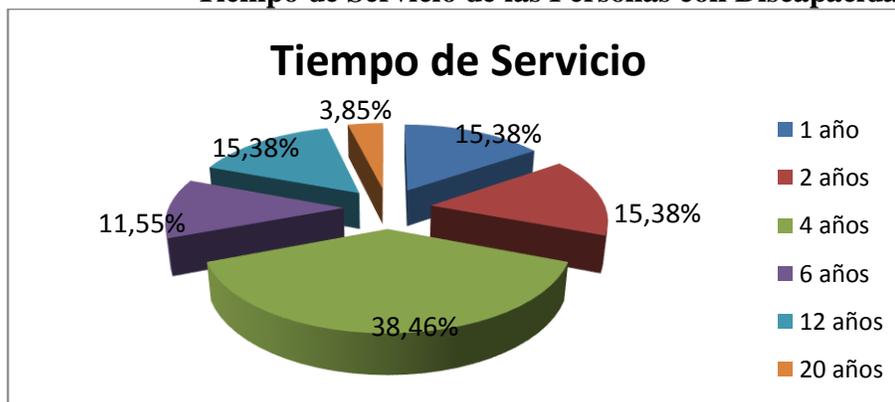
Ítems 9. ¿Cuánto tiempo tienen trabajando estas personas en su empresa?

Tabla N° 10
Tiempo de Servicio de las Personas con Discapacidad

Tiempo en la Empresa	Cantidad de Trabajadores	Porcentaje (%)
1 año	4	15,38
2 años	4	15,38
4 años	10	38,46
6 años	3	11,55
12 años	4	15,38
20 años	1	3,85
Total	26	100

Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Gráfico N° 8
Tiempo de Servicio de las Personas con Discapacidad



Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Análisis:

En relación con la data obtenida, se pudo observar que el tiempo de servicio prestado por el personal discapacitado es variable, constatándose trabajadores con veinte (20) años de labor, aunque la categoría con mayor frecuencia fue la de cuatro años (ver tablas N° 10).

Ítems 10. ¿Cuántas de estas personas tienen un sueldo por encima del mínimo?

Tabla N° 11
Remuneración percibida por Personas con Discapacidad que Laboran en las Empresas Encuestadas

Tiempo en la Empresa	Cantidad de Trabajadores	Porcentaje (%)
1 año	4	
2 años	4	
4 años	10	
6 años	3	
12 años	4	
20 años	1	
Total	26	100

Fuente: Suárez, A. (2013), a partir de la aplicación del instrumento

Análisis:

En relación con, el sueldo percibido por la personas en condición de discapacidad, se evidencio que el 100% percibe un salario mínimo, sin discriminar a) el cargo b) y/o nivel educativo que presente.

Hay que destacar, que las personas con nivel educativo universitario (licenciatura o técnico superior), se esfuerzan por alcanzar un grado académico con miras a mejores beneficios socioeconómicos.

En suma, lo observado en el punto, no se corresponde con la realidad se pudo constatar que las personas con discapacidad son remuneradas en igualdad de condiciones y comparadas con personas no discapacitadas sin estudios; de lo anterior, se desprende

la inexistencia de inequidad salarial y el reconocimiento del mérito por el grado académico alcanzado.

Finalmente, para concluir con el propósito investigativo analizado a continuación, se presenta tabla sinóptica ° 12, donde se mencionan algunas causas que emergen del análisis de la data y conllevan a los efectos derivados de los mecanismos de protección que intervienen en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Tabla N° 12
Causa y Efectos Derivados de los Mecanismos de Protección

Causa	Efectos
Desconocimiento de la Ley	No aplicabilidad
Aplicación de la Ley	Inobservancia de la Ley
Viabilidad de los mecanismos del Estado para su aplicación	Mecanismos insuficientes
Aptitud de las personas con discapacidad	No es relevante para el Estado
Grado de Instrucción	Falta de preparación
Discriminación por la entidad de trabajo	Reduce la contratación del persona
Actividades y Tareas Laborales	No Acordes Con Nivel educativo
Sueldos y Salarios	Por Debajo de las Capacidades Laborales

Fuente: Suárez, A. (2013)

Se concluye, que las causas y efectos presentes en el cuadro n° 12, de alguna u otra manera se ven reflejados en el análisis realizado a cada uno de los ítems que contempló el instrumento aplicado en la investigación. Con lo anterior.

Para dar respuesta al **propósito investigativo n° 3** la autora aplica la técnica de la revisión documental, para obtener información del marco legal de los países que fueron comparados con respecto a Venezuela. Recordemos que el objetivo plantado fue:

3. Comparar los marcos legales que regula la relación laboral empleador-personas con discapacidad en otros Países (Guatemala y España) con respecto a Venezuela.

Es importante acotar que, cuando se realizan investigaciones como la presente, se hace necesario realizar comparaciones o estudios comparados con otras naciones, que tienen similitudes en el marco regulatorio por lo que a través de ello, se busca verificar las diferencias y semejanzas del marco regulatorio de los países elegidos para el estudio (Guatemala y España), para compararlos con respecto a Venezuela, en ese sentido, dicha comparación permitió obtener una visión amplia de los tres marcos comparados, a los efectos de considerar los aspectos positivo y las diferencias que puedan existir, entre Venezuela y los países estudiados.

Como se comentó en el párrafo anterior, para los propósitos investigativos, se tomó a Guatemala y España, que cuentan con un marco regulatorio en el campo laboral para las personas con discapacidad, con la finalidad de establecer puntos de convergencia y diferencias con respecto a Venezuela.

1. Guatemala, Mecanismos de Protección de la Relación Laboral para as Personas con Discapacidad

Guatemala cuenta con una marco regulatorio dirigido a las personas con discapacidad. En primer lugar, **la Constitución Política de esa nación**, a este propósito, López, (2009), afirma que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y la familia;... siendo su finalidad principal, la realización del bien común.

En este sentido, dicho instrumento jurídico señala que el Estado garantiza la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de las personas que hacen vida dentro de su territorio nacional.

En el mecanismo, se observa como garantía relativa a los derechos humanos por parte del Estado guatemalteco, el desarrollo integral de todas las personas que conviven dentro de las fronteras del país, por lo cual, las personas con algún tipo de discapacidad, son protegidas en cuanto a su desarrollo, por dicho Estado. Además, López, (2009; 12) señala, que la misma Constitución, en el **artículo 53** establece la garantía de protección a *“los minusválidos y personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales y declara de interés nacional su atención médico social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y subsecuente reincorporación integral a la sociedad”*.

En la misma línea, el referido autor López (*Ob.cit*), señala que a pesar de contar el país con normas constitucionales que garantizan la protección integral de las personas con discapacidad, las políticas del Estado guatemalteco en este tema, aún sigue siendo muy ambiguas. A continuación se describe algunos elementos claves:

En relación con este punto, Hernández, (2002), afirma en primer lugar, que en la propia Constitución política, de Guatemala se señalan los términos de minusvalía y discapacidad como sinónimos, acá existe una incongruencia puesto que la

Organización Mundial de la Salud, ha establecido una diferencia conceptual entre ambos vocablos.

Hernández, (*Ob.cit*); afirma que para la Organización Mundial de la Salud, la discapacidad es:

La restricción o ausencia por deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad dentro del estándar establecido como normal para una persona; por otro lado, la minusvalía, se considera como una situación desventajosa para un sujeto determinado, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita o impide su desempeño normal dentro de una sociedad en función de su edad, sexo y factores socioculturales (p.73)

En ese sentido, se entiende que la minusvalía se encuentra en función de la relación entre quienes presentan una discapacidad y el medio en el cual se desenvuelven; se va a presentar la condición (minusvalía) de acuerdo a las barreras socioculturales a las cuales se enfrentan las personas con discapacidad; es decir, que la condición de minusvalía dependerá de quienes conformen el medio ambiente de estos sujetos; en donde la falta de oportunidades para un desarrollo integral de los individuos con algún tipo de discapacidad provendrá de la misma sociedad. De allí que López (2009), refiera que el **artículo 53**, de la Constitución Política de Guatemala, al tratar la minusvalía y la discapacidad como sinónimos, estaría promoviendo la disminución o limitación de estas personas para enfrentar una sociedad que no les ofrezca las oportunidades acordes a su condición para que puedan lograr un verdadero desarrollo integral.

Además, el Estado guatemalteco, en 1996, crea el **Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad**, el cual nace conjuntamente, con la ley específica, aun cuando se considera que tanto el presupuesto como las políticas implementadas, siguen siendo escasas para que llegue a la totalidad de las personas que presentan algún tipo de discapacidad en el país.

Adicionalmente, López (2009), también afirma que dentro del **Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala**, se incluye la **Ley para Atención de las Personas con Discapacidad**, en parte porque, de acuerdo a la misma ley, existían en ese país latinoamericano, servicios fundamentales de rehabilitación para las personas que padecen algún tipo de discapacidad, por medio de leyes dispersas, sin orden alguno, coordinadas por diversas instituciones y equipos multidisciplinarios. Por otro lado, **los tratados, convenios y conferencias internacionales suscritos o ratificados por el país**, en las diferentes áreas de rehabilitación y derechos humanos, recomendaban la promoción, creación y apoyo en la materia, con la finalidad de optimizar los recursos y la incorporación de estas personas a la sociedad.

Para el año 2009, Guatemala cuenta con la **Ley para Atención a Personas con discapacidad, contenida en el Decreto 135-96 del Congreso de este país**, siendo esta ley un instrumento jurídico especializado en la materia para la protección de sus derechos humanos, elaborada en concordancia con su Constitución y los tratados internacionales ratificados por ese país. Con base en este punto, López (2009), manifiesta que se hace imperativo la creación de políticas nacionales sobre este tema que permitan a las personas con discapacidad ejercer sus derechos humanos, con las condiciones para el mejor cumplimiento de sus obligaciones ciudadanas, sin discriminación por sus diferentes condiciones físicas y/o mentales. En ese sentido, el autor señala, los objetivos de las políticas, que se encuentran implícitas en la constitución y que se referencian a continuación:

- Crear un instrumento legal para la atención de las personas con discapacidad con la finalidad de que puedan alcanzar su máximo desarrollo, participación social y el ejercicio de los derechos y deberes del sistema jurídico guatemalteco.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en ámbitos como salud, educación, trabajo, recreación, deportes, cultura y otros.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.

- Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad guatemalteca adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.
- Establecer los principios básicos sobre los cuales descansar toda la legislación que se relaciona con las personas con discapacidad.
- Fortalecer los derechos y deberes fundamentales de las personas con discapacidad.
- Crear el ente con carácter de coordinador, asesor e impulsor de las políticas en materia de discapacidad.
- Definir a la persona con discapacidad y determinar las medidas que puedan adoptarse para su atención.

2. España Mecanismos de Protección de la Relación Laboral para Personas con Discapacidad

En relación con el punto, en España se encuentra, **la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia**, publicada en el Boletín Oficial Español (BOE), del 15 de diciembre de 2006, surge luego que en 2003, el Pleno del Congreso de los Diputados se aprobara la Renovación del Pacto de Toledo con la Recomendación Adicional 3º según la cual se hacía necesario la configuración de un sistema integrado para abordar desde un punto de vista global el fenómeno de dependencia (definido este concepto en el artículo 2 de esta ley), y la regulación de ésta, su situación actual, los retos previstos y las posibles alternativas para la protección de las personas que tengan la condición de dependencia. Reconociendo los derechos que estas personas tengan, en base a documentos y decisiones de organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud, el Consejo de Europa y la Unión Europea; estableciéndose tres criterios fundamentales, por parte de la Unión Europea, para la propuesta de políticas de

dependencia los Estados miembros, como son la universalidad, alta calidad y sostenibilidad en el tiempo de los sistemas que se implanten.

A este propósito, esta ley establece como objetivo principal, de acuerdo a su **artículo 1, la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía, promoviendo la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia**, por medio de la creación de un sistema para la autonomía y atención a estas personas, en colaboración con las diferentes Administraciones Públicas del país, garantizando un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos del territorio español. Este sistema, debe responder a acciones coordinadas y cooperativas de la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, que deberá contar con medidas en todas las áreas que afecten a las personas con esta condición.

Para estos fines, la ley mencionada define los conceptos de: **autonomía, dependencia, actividades básicas de la vida diaria, necesidad de apoyo para la autonomía personal, cuidados no profesionales, cuidados profesionales, asistencia personal** y tercer sector; todos establecidos en el **artículo 2** de la misma. En ese sentido, a continuación se describen los elementos básicos incorporados en la ley:

En cuanto a la **autonomía personal**, se refiere a la capacidad que tienen las personas a controlar, afrontar y tomar decisiones personales por sí mismas, como la forma de vivir de acuerdo con las normas y preferencias individuales y cómo desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

Por su parte, la **dependencia**, es definida como el estado de carácter permanente en la que se encuentra una persona debido a su edad, discapacidad, entre otros, y tengan como consecuencia una pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesitando contar con la atención y ayuda de otra u otras personas para realizar las actividades básicas de la vida diaria, o en el caso de las personas con discapacidad intelectual o mental, de otros apoyos para su autonomía personal. Cabe destacar en este

punto que, aun cuando la discapacidad pueda precisar de ayuda por parte de otras personas, gran cantidad de personas que presentan esta condición pueden ser autónomas en cuanto a la realización de sus **actividades básicas diarias**, las cuales son definidas por la ley española en estudio como las tareas más elementales de toda persona para el desenvolvimiento de su autonomía e independencia mínima, como el cuidado personal, actividades domésticas básicas, movilidad esencial, reconocimiento de personas y objetos, orientación y entendimiento para la ejecución de órdenes y/o tareas sencillas.

En relación con, las **necesidades de apoyo**, se les define como aquellas que requieren quienes presenten discapacidad intelectual o mental para ser efectiva su satisfacción aceptable de autonomía personal dentro de su comunidad. Los cuidados no profesionales, están referidos al apoyo que reciben estas personas en calidad de dependencia por parte de personas no profesionales, para cumplir con sus actividades básicas diarias, las cuales no están vinculadas con servicios de atención profesional.

En atención con, los **cuidados profesionales**, éstos son aquellos que requieren o puedan requerir quienes presenten algún grado de dependencia, ofrecidos por instituciones públicas o privadas y ejercido por personal calificado para su atención.

La ley también define la **asistencia personal**, cuando se requiera contar con un asistente que realice labores relacionadas con las actividades básicas diarias por parte de una persona en calidad de dependencia. Mientras que al tercer sector se le define como las organizaciones de carácter privado que surgen con la iniciativa ciudadana o social que bajo diferentes modalidades y sin fines de lucro, son creadas para el impulso del reconocimiento y ejercicio de los derechos sociales de las personas en calidad de dependencia.

Como puede observarse, esta ley establece condiciones muy amplias para el ejercicio de los derechos y deberes fundamentales de las personas con discapacidad. Sin embargo, su **artículo 4**, establece la igualdad de condiciones para estas personas, además que señala que las mismas disfrutarán de todos los derechos establecidos en la legislación vigente, con pleno respeto a su dignidad e intimidad.

Ahora bien, esta ley se basa en la creación de un sistema que permita la resolución de situaciones a las personas con dependencia, pero no está dirigida al campo laboral, dado que la misma busca es ofrecer apoyo en una amplia gama de aspectos que permitan la subsistencia digna de estas personas, más no su inserción al campo laboral. En este punto, cabe destacar la importancia de las políticas que, en esta área se han implementado en España como parte de los mecanismos de protección del derecho fundamental al trabajo para las personas con discapacidad.

En 1995 se realizó un **informe por el Consejo Económico y Social** que marcó pauta sobre la política de mercado de trabajo para estas personas, en donde para su elaboración se tomaron datos de diferentes fuentes gubernamentales y de la sociedad civil en general (Malo, 2002), con la finalidad de obtener una visión más completa de la situación de las personas con discapacidad con respecto al campo laboral. Uno de los resultados más importantes fue el darse cuenta que la implementación de la **Ley de Integración Social del Minusválido, en 1982**, había quedado ya fuera de contexto, dado que la política de empleo debía surgir como primer aspecto a tomar en cuenta antes de la política de ingreso, puesto que para poder ingresar a un puesto de trabajo, debe comenzarse con la oferta real y propuestas para ampliar la misma para las personas con discapacidad. En relación con este punto, Malo, (2002), afirma que las personas con algún tipo de discapacidad en España, están afectadas por una baja actividad, dado las condiciones del mercado de trabajo y las capacidades que, para acceder a una fuente de trabajo puedan tener las mismas. Además de contar con su tipo específico de discapacidad, las tres cuartas partes de estas personas no cuentan con un nivel educativo más que el obligatorio.

No obstante, a partir de 1995 se han venido estudiando diversas opciones en cuanto a las políticas para un mercado de trabajo acorde para la inserción de las personas con discapacidad al mismo. Entre otras, se han impulsado incentivos financieros para la contratación personas con discapacidad, además de la implementación de Centros Especiales de Empleo y servicios de intermediación para éstas, en donde los servicios de intermediación son llevados a cabo por asociaciones de personas con algún tipo de discapacidad.

Con la **Ley de Integración Social del Minusválido (1982)**, al respecto, Malo, (*Ob.cit*), alude que se pusieron en marcha diversas políticas para lograr el cumplimiento de las normas establecidas en la misma, sin embargo, el **Decreto 1451**, del 11 de mayo de 1983, fue el instrumento que generó algunas de las medidas propuestas para la integración de estas personas al campo laboral. Entre las medidas propuestas, se destaca la cuota del 2% de trabajadores con discapacidad en empresas privadas que cuenten con más de cincuenta (50) trabajadores (3% menos que en Venezuela) y, también, la implementación de ayudas a las empresas que contratan a personal discapacitado a tiempo completo.

En general, las políticas implementadas en España como mecanismos de protección del derecho al trabajo en personas con algún tipo de discapacidad están orientadas a los siguientes aspectos:

- Incentivos para la contratación de personas con discapacidad: contratos de formación y aprendizaje; contratos permanentes y temporales.
- Medidas propuestas por las organizaciones de personas con discapacidad: participación institucional creciente de las organizaciones; renovación del registro de desempleados; promoción de servicios de intermediación laboral especializados y dar cobertura legal al empleo con apoyo.
- Medidas derivadas de la Ley de Integración Social del Minusválido: servicio de intermediación; rehabilitación; integración de la ayuda financiera e

incentivos fiscales en los Centros Especiales de Empleo y a las empresas en general; mejora de los Centros Especiales de Empleo; sustitución de políticas pasivas por activas.

Cabe destacar, que las **políticas pasivas** se refieren a las propuestas generadas por medios estatales y gubernamentales, en donde las propias personas con discapacidad sólo esperan ser beneficiados por sistemas de apoyo como el descrito en la **Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (2006)**. Mientras que las **políticas activas**, están orientadas hacia acciones más representativas por parte de organizaciones que asocian a estas personas y que fungen como defensores de derechos fundamentales, en específico del derecho al trabajo; así como también a las actividades que promueven la independencia personal y económica por parte de las personas con discapacidad, con el acceso a empleos acordes a sus condiciones.

En general, las políticas dirigidas al mercado laboral, para personas con discapacidad se orientan en cuatro áreas fundamentales: participación institucional, servicios de intermediación en el mercado de trabajo, formación profesional y contratación e integración laboral; de donde la creación de puestos de trabajo adaptados, surge como una opción real para estas personas.

En resumen, a continuación se presente tabla n° 13, el cual agrupa los mecanismos de protección inmersos en Guatemala, España y Venezuela que impulsan la protección de las personas con discapacidad. Es de importancia destacar, que los mecanismos adoptados en cada uno de estos países, tiene su asidero en la adscripción y ratificación de los convenios propuesto por el máximo organismo como lo es la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en lo relativo al punto de los derechos fundamentales, de los trabajadores como común denominador social de todos los Estados Miembros.

Tabla N° 13
Comparación de los Mecanismos de Protección

Guatemala Mecanismo	España Mecanismo	Venezuela Mecanismo
<ul style="list-style-type: none"> * Constitución Política * Consejo Nacional para la atención de personas con discapacidad (1986) * Ley para Atención de las Personas con Discapacidad (2009) 	<ul style="list-style-type: none"> * Ley Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia * Informe Consejo Económico y Social (1995) * Ley de Integración Social del Minusválido, (1982) * Decreto 1451 	<ul style="list-style-type: none"> * Constitución de la República * Ley orgánica del Trabajo * Ley para Personas con Discapacidad *Ley orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo * Ley orgánica del Sistema de Seguridad Social *Leyes y Ordenanzas Relacionadas con la Protección de las Personas con Discapacidad
Tratados, Convenios y conferencias Internacionales suscritos y ratificados por el país		

Fuente: Suárez, (2015)

A continuación, se presentan las diferencias más destacada extraída con base al análisis de la información relativa a los mecanismos de protección de Guatemala y España con Respecto a Venezuela:

a) Hay que hacer notar, que de acuerdo con los mecanismos encontrados, los tres (3) países estudiados, cuentan con una normativa jurídica que protege derechos y garantías fundamentales de las personas con discapacidad. Lo anterior, se puede visualizar en la tabla resumen n° 13, en ella se puede observar, que en Venezuela existe un mayor número de instrumento con respecto a Guatemala y España. Asimismo, hay que destacar que, cada uno de ellos realiza acciones diferentes para ejecutar los mandatos legales.

b) Seguidamente, Guatemala con respecto a Venezuela, se observa que su marco legal presenta debilidades, al respecto, López (2009), afirma que existen algunas lagunas en cuanto a la ejecución de los mandatos legales, por cuanto 1) no se observa mejoría en las condiciones laborales de las personas con discapacidad 2) su inclusión a en el campo laboral es limitada. Por lo antes expuesto, el autor recomienda la creación de políticas para enfrentar esta problemática y ofrecerles a estas personas una oportunidad real de entrar al campo laboral.

Por otro lado, las políticas en esta materia en Guatemala, deberían estar orientadas hacia la consecución de la igualdad de las personas con discapacidad con respecto a las que no presentan ningún tipo de problemas físicos, mentales o sensoriales, para lograr el máximo desarrollo de sus potenciales y su participación social, pudiendo ejercer los derechos y deberes que les corresponden de acuerdo a la Constitución Política de ese país. En ese sentido, López (*Ob.cit*), refiere que es necesario establecer las bases jurídicas y materiales que permitan la igualdad de estas personas en oportunidades reales para su inserción social. Es decir que, a pesar de contar con mecanismos jurídicos para la protección de las personas con discapacidad referidos a diversas áreas y, en especial, a lo concerniente con esta investigación que es la inserción al campo laboral de estas personas, dichos mecanismos no han sido efectivos, notándose una exclusión de las mismas en esta área de gran importancia para el logro de un desarrollo de éstas acorde a lo esperado por una sociedad creciente y que obtiene por medio del trabajo, los ingresos necesarios para desarrollarse plenamente.

En definitivo, lo observado en los mecanismos de Guatemala, permiten indicar que: a) los mecanismos jurídicos por sí mismos, no resultan tan efectivos si no existen políticas de acción para ejecutar lo establecido en los mismos. De lo anterior se puede extraer una similitud con los mecanismos existentes en Venezuela, Dicho de otra manera, en Venezuela, se han sancionado leyes que aportan jurídicamente mecanismos de protección para la inserción de las personas con discapacidad dentro del campo laboral, pero muy a pesar de ello, estos mecanismos no han resultado cien por ciento

efectivos. Lo anterior, es ratificado en esta investigación a través de los resultados obtenidos en el estudio. Es importante acotar que, 1) los mecanismos no resultan efectivos porque a pesar de que las empresas conocen el instrumento y más de la mitad de las empresas encuestadas también están informadas de la necesidad de incluir personal con discapacidad en su plantilla laboral, no cumplen con lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad, En suma, no cuentan con personal con discapacidad de acuerdo a su número de trabajadores totales; por lo tanto, se puede argumentar que hasta la fecha aún falta mucho camino por recorrer para que todos los instrumento y mecanismos establecidos por el Estado venezolano puedan hacerse efectivas en todo el territorio nacional.

c) En el análisis realizado España, con respecto a Venezuela, se encuentra lo siguiente: 1) España es un país desarrollado y con gran tradición como sociedad civilizada, 2) cuenta con mecanismos de protección para las personas con discapacidad, los cuales buscan la activación de incentivos que promuevan la inserción laboral de esta personas, con la normalización del empleo de las personas discapacitadas dentro de la política general de empleo, intentando de no crear organizaciones aisladas del mercado laboral general sino de incluir a quienes presentan discapacidad a las organizaciones que existen o que surgen dentro de su sociedad y que cuentan con personal diverso para una verdadera inclusión y no discriminación de las personas con discapacidad. Aquí es importante acotar que, en el pasado se trató de solucionar el desempleo de las personas con discapacidad por medio de la promoción de organizaciones establecidas para quienes presentaban algún tipo de discapacidad, pero no resulta viable, porque se quiere establecer una verdadera inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad. Entonces lo que debe perseguir, es la inclusión de las personas con discapacidad dentro de las organizaciones en general para cumplir actividades laborales remuneradas.

En suma, de lo antes expuesto se puede agregar, que en España aún existen dificultades para incluir a las personas con discapacidad en el campo laboral y así poder

garantizar una verdadera inclusión de las personas discapacitadas en condiciones de igualdad y con labores acordes a su condición individual.

Por otro lado, la evaluación de las políticas que se establecen con este fin, no deberían quedarse en la colección de tablas estadísticas, sino que deben buscar realizar un análisis sistemáticos sobre el aumento producido en las opciones de empleo para las mismas, por medio de la creación de programas y procesos de selección claros en las acciones que se establecen con esta finalidad, con el objeto de que se logre entender que la integración social de estas personas es posible a través de la inserción laboral dentro del mercado de trabajo normal, para que pueda existir un desarrollo integral de las potencialidades de quienes presentan algún tipo de discapacidad; donde las políticas de empleo de integración social priven por encima de las asistenciales, como lo observado con la creación del sistema de protección establecido en la Ley 36/2006, del 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

En relación con el análisis de España con respecto a Venezuela, se observan diferencias, por ejemplo en cuanto: **a) inclusión**, España refleja poca inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. En Venezuela, de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación se puede decir que en el país se han logrado mayores avances en el campo de la inclusión de la personas con discapacidad, sin embargo, el Estado venezolano debe seguir impulsando estos mecanismos para lograr la verdadera igualdad entre las personas con discapacidad y las personas no discapacitadas. En suma, en Venezuela más del 50% de las empresas encuestadas para la realización de la investigación cuentan con personal con algún tipo de discapacidad, es un logro que debe resaltarse para continuar con las acciones necesarias y permitir que las personas discapacitadas puedan ejercer sus derechos y deberes constitucionales, a los efectos de lograr un desarrollo integral de su personalidad dentro de una sociedad que los acepte, incluya y les respete sus derechos fundamentales y su condición de discapacitados.

b) En lo concerniente, **al marco regulatorio** en España, se observa que no está dirigido al campo laboral, sino que busca sólo solventar aspectos de subsistencia digna de las personas con discapacidad más no así la inclusión en el campo laboral, aspecto que difiere con los propósitos de los mecanismos aplicados en Venezuela, puesto que acá se acciona en la búsqueda de la inclusión del personal con discapacidad en el ámbito laboral.

c) en lo referente, **al nivel educativo**, en España autores de ese país afirman que el nivel académico de las personas con discapacidad es mínimo. Acá se puede apreciar una gran diferencia entre ambos países puesto que en Venezuela el nivel educativo de gran parte de las personas con discapacidad que participaron en esta investigación se puede ubicar en el nivel medio, (ver tabla n° 8).

Finalmente, para dar respuesta al último de los propósitos investigativos plantado en este estudio que fue:

4. Determinar influencia de los mecanismos de protección en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En este punto, la autora haciendo uso de su experiencia académica, laboral y los resultados obtenidos en el estudio, considera que todos los mecanismos de protección que se han establecido en Venezuela influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad; por cuanto estos mecanismos tienden a saber:

- todos los mecanismos tienen un carácter de obligatoriedad que involucra a todo el empresariado que opera en este país. Es decir, la entrada en vigencia e implementación de los instrumentos jurídicos como la Ley para Personas con Discapacidad y la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras de alguna u otra manera ha influido a que las empresas contraten más personal con algún tipo de discapacidad en Venezuela. Sin embargo, es

válido acotar que muy a pesar de que los mecanismos de protección tengan carácter de obligatoriedad hay una parte del empresariado que no cumple con la normativa establecida.

- Por otro lado, la existencia de los mecanismos de protección jurídicos tienen influencia en la inserción laboral de personas con discapacidad al campo laboral, pero no son suficiente o, no han sido suficiente para lograr los objetivo, que cada uno de ellos se ha propuesto, por lo que se puede afirmar que su impacto no ha sido el esperado, para quienes presentan algún tipo de discapacidad y desee ingresar al mundo laboral. En ese sentido, Se observa y se hace necesario que el Estado venezolano complemente estos mecanismos con otras estrategias que viabilicen con mayor fuerza el ingreso de las personas discapacitadas al ámbito laboral.
- Otro elemento que ha influido y que soporta la gestión de ingreso del personal discapacitado al campo laboral ha sido el no tener operando de manera efectiva la base de dato del **Sistema Referencial de Empleo en Venezuela (SIREV)**, con injerencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad. En ese sentido, es importante destacar que este sistema fue suspendido y actualmente se está implementando un nuevo sistema que se encuentra en construcción. A este propósito, Parada¹ (2014), aparentemente será un sistema más completo que incluirá una nueva base de datos que incorporara el currículum y soporte de cada una de las personas con discapacidad, que se registren en el sistema.

¹ Parada: Abogado encargado del Banco de Empleo en el Estado Carabobo.

- Otros mecanismos que también tienen influencia en la inserción laboral, son todas las acciones que otras organizaciones realizan como por ejemplo: a) el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y b) la Fundación José Gregorio Hernández, con los aportes de las personas con discapacidad que están organizadas en colectivos, comités, asociaciones, fundaciones, instituciones públicas y privadas, puesto que tuvieron la iniciativa de preparar el anteproyecto de Reforma Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica para la Atención a las Personas con Discapacidad, tal como se mencionó en el punto nº 2.4.4., del segundo capítulo, de esta investigación. Dicha propuesta estuvo integrada por (266) artículos, para mejorar y/o crear mecanismos como las defensorías para las personas con discapacidad, así como mejorar el acceso a los entes públicos.
- En resumida cuenta, se puede argumentar que aun cuando no existe un 100% de efectividad de los mecanismos de protección que influyan en la inserción de las personas con discapacidad, El Estado venezolana debe seguir insistiendo en la obligatoriedad y el cumplimiento de estos instrumentos, pues de ello, dependerá que se alcance la efectividad de los instrumentos a través de la inserción laboral de las personas con discapacidad. Es decir, la inserción laboral de las personas con discapacidad, debe seguirse promoviendo por medio de nuevas acciones, estrategias y políticas que permitan la viabilidad de los mecanismos con un sólo propósito en mente la de mejorar las condiciones de trabajo que puedan tener las personas discapacitadas.
- Por último, las empresas que participaron en la investigación manifestaron el interés y la disposición de incrementar la inserción de personas con discapacidad a sus organizaciones. Es por ello, que el Estado venezolano debe

ser garante del cumplimiento de los mecanismos jurídicos de protección para las personas con discapacidad. A los efectos de que los propósitos de estos mecanismos se hagan una realidad y no una utopía.

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Luego de haber concretado el proceso global del estudio, en este capítulo se dará cuenta de los propósitos investigativos. El mismo, tiene como finalidad responder con exclusividad los objetivos propuestos con antelación.

A continuación se presentan los aspectos de mayor relevancia que surgen durante la realización y desarrollo de la investigación.

Con respecto al **objetivo n° 1**, se concluye en primer lugar que, en Venezuela se han gestado mecanismos de protección en materias de derechos humanos, en áreas específicas como las referidas a: 1) los niños, niñas y adolescentes y 2) para las personas con discapacidad, entre otras. Estos mecanismos de protección nacionales y estatales, están en concordancia con los instrumentos internacionales, como la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre las Personas con Discapacidad. En la misma línea, es relevante señalar la importancia que reviste la existencia de estos mecanismos para la protección de los derechos humanos, es decir, que a medida que se alcanzan desarrollos normativos completos en las diferentes materias de las que se trate, ha venido surgiendo la dificultad de establecer mecanismos jurídicos y administrativos para la efectiva implementación del cuerpo normativo que se han generado alrededor de los derechos humanos. Vale destacar la importancia de contar con mecanismos de protección para los derechos humanos que, en esta ocasión están dirigidos específicamente a la protección del derecho al trabajo, como derecho fundamental inherente a todo ser humano; en donde las personas que presentan algún tipo de discapacidad no pueden quedar fuera de esta protección, sino que, por el contrario, deben incrementarse los mecanismos en pro del beneficio de las personas con discapacidad.

En segundo lugar, el Estado venezolano, establece las condiciones de base para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a contar con empleos acordes a sus condiciones, que les permita los ingresos necesarios para desarrollar su personalidad y potencialidades, para llevar una vida digna.

En tercer lugar, se puede señalar que, aun cuando, en Venezuela se cuenta con mecanismos de protección jurídicos para la inserción de personas que presentan algún tipo de discapacidad, en el campo laboral, los mecanismos no han sido suficientes para que se cumplan las normas establecidas en ellos, así como para garantizar cargos y sueldos acordes a la profesionalización y experiencia con las que puedan contar las personas con discapacidad.

Finalmente, para cerrar este objetivo, se evidencia que Venezuela cuenta con mecanismos de protección jurídicos y administrativos, orientados a garantizar el derecho y deber de trabajar a las personas con discapacidad. Asimismo, establece en la Ley para Personas con Discapacidad y en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, que las empresas deben incluir, por lo menos un cinco por ciento (5%) de su nómina, con personas que presenten algún tipo de discapacidad. En Venezuela existen mecanismos de protección jurídicos, ratifica que el propósito de estos mecanismos es garantizar que los derechos humanos, en específico los relacionados con las personas con discapacidad y su derecho al trabajo, sean observados por los empleadores, para que estas personas puedan contar con los elementos que les ofrezcan la posibilidad real de desarrollarse integralmente, sin discriminación y que puedan formar parte activa dentro de la sociedad.

En relación con el **objetivo n° 2**, en primer lugar, se pudo observar que el 100% de las empresas participantes en el estudio conocen de los mecanismos jurídicos que protegen y promueven la inserción de las personas con discapacidad al campo laboral; sin embargo, poco más del 50% de las empresas cuentan con personal discapacitado y

no todas cumplen con la cuota del 5% de la nómina total de trabajadores. A este respecto, se pudo conocer que entre las razones que señalan las empresas para no cumplir con esta norma, se encuentra: a) la falta de coordinación entre la oferta y demanda de cargos con actividades acordes a personal con discapacidad. De allí que las labores de limpieza, por no conllevar a grandes competencias, sean las más ocupadas por quienes presentan algún tipo de discapacidad y se encuentran inmersas en el campo laboral.

En segundo lugar, las personas con discapacidad deben enfrentar obstáculos que están fuera de ellas, dado que la ausencia o falta de cumplimiento de los diferentes mecanismos de protección no es algo que ellas puedan controlar; como el caso de las normas jurídicas que establecen un 5% de inclusión de personal con discapacidad en las empresas que en base a los resultados obtenidos más del 40% de las mismas no han incluido a personal alguno con estas características, aun cuando conocen las normas jurídicas en cuestión.

En tercer lugar, se pudo conocer que existen otros factores no inherentes ni a las empresas ni a las personas con discapacidad que influyen en la inclusión de éstas al campo laboral, como la falta de infraestructura que permitan a las personas discapacitadas desplazarse hasta los diferentes puestos de trabajo, entre otros

En cuarto lugar, cuando las empresas tratan de reclutar a las personas con discapacidad empleando otros medios tales como: (avisos de prensa, bolsa de trabajo por internet, entre otros) para ejercer actividades laborales dentro de las empresas, se complica la contratación porque no acuden quienes cumplen con el perfil del cargo. Es decir, que quienes podrían cumplir con el perfil del cargo, no pueden trasladarse a la empresa por sus propios medios, de igual manera, cuando las empresas acuden a la solicitud de personal ante autoridades administrativas, como es el caso del Ministerio del trabajo, éstas envían personas con discapacidad que no cumplen con el perfil requerido por la empresa. De lo anterior, se observa una disyuntiva entre

administración pública y las empresas que operan en el Estado Carabobo, lo anterior, dificultad solución a esta problemática, terminando todo en un círculo vicioso. En suma, el Ministerio del trabajo alega que no cuentan con información de las empresas de la zona y las empresas del Estado Carabobo alegan que el Ministerio del Trabajo no cuenta con una base de datos acordes a sus necesidades. Lo anterior, trae como consecuencia que personas con estudios de tercer nivel sean ubicados en cargos para realizar labores no acordes con su nivel de preparación académica. A este propósito, en la investigación realizada, se encontraron personas con títulos de Técnico Superior Universitario, realizando actividades de limpieza, para poder insertarse en el mercado laboral con ingresos propios, aunque no ejerciendo una posición acorde al grado de instrucción.

En lo referente con el **objetivo n° 3**, a) Los mecanismos encontrados, en los tres (3) países estudiados, cuentan con una normativa jurídica que protege derechos y garantías fundamentales de las personas con discapacidad. Lo anterior, se puede visualizar en la tabla resumen n° 13, en ella se puede observar, que en Venezuela existe un mayor número de instrumento con respecto a Guatemala y España. Asimismo, hay que destacar que, cada uno de ellos realiza acciones diferentes para ejecutar los mandatos legales.

b) Seguidamente, Guatemala con respecto a Venezuela, se observa que su marco legal presenta debilidades, al respecto, López (2009), afirma que existen algunas lagunas en cuanto a la ejecución de los mandatos legales, por cuanto 1) no se observa mejoría en las condiciones laborales de las personas con discapacidad 2) su inclusión a en el campo laboral es limitada. Por lo antes expuesto, el autor recomienda la creación de políticas para enfrentar esta problemática y ofrecerles a estas personas una oportunidad real de entrar al campo laboral.

c) Por otro lado en Guatemala, observamos que a pesar de contar con mecanismos jurídicos para la protección de las personas con discapacidad referidos a diversas áreas y, en especial, a lo concerniente con esta investigación que es la inserción al campo laboral de estas personas, dichos mecanismos no han sido efectivos, notándose una exclusión de las mismas en esta área de gran importancia para el logro de un desarrollo de éstas acorde a lo esperado por una sociedad creciente y que obtiene por medio del trabajo, los ingresos necesarios para desarrollarse plenamente.

En definitiva, lo observado en los mecanismos de Guatemala, permiten indicar que: a) los mecanismos jurídicos por sí mismos, no resultan tan efectivos si no existen políticas de acción para ejecutar lo establecido en los mismos. De lo anterior se puede extraer una similitud con los mecanismos existentes en Venezuela, Dicho de otra manera, en Venezuela, se han sancionado leyes que aportan jurídicamente mecanismos de protección para la inserción de las personas con discapacidad dentro del campo laboral, pero muy a pesar de ello, estos mecanismos no han resultado cien por ciento efectivos. Lo anterior, es ratificado en esta investigación a través de los resultados obtenidos en el estudio. Es importante acotar que, 1) los mecanismos no resultan efectivos porque a pesar de que las empresas conocen el instrumento y más de la mitad de las empresas encuestadas también están informadas de la necesidad de incluir personal con discapacidad en su plantilla laboral, no cumplen con lo establecido en la Ley para Personas con Discapacidad, En suma, no cuentan con personal con discapacidad de acuerdo a su número de trabajadores totales; por lo tanto, se puede argumentar que hasta la fecha aún falta mucho camino por recorrer para que todos los instrumento y mecanismos establecidos por el Estado venezolano puedan hacerse efectivas en todo el territorio nacional.

d) España con respecto a Venezuela, cuenta con mecanismos de protección para las personas con discapacidad, los cuales buscan la activación de incentivos que promuevan la inserción laboral de esta personas, con la normalización del empleo de las personas con discapacidad dentro de la política general de empleo, intentando de

no crear organizaciones aisladas del mercado laboral general sino de incluir a quienes presentan discapacidad a las organizaciones que existen o que surgen dentro de su sociedad y que cuentan con personal diverso para una verdadera inclusión y no discriminación de las personas con discapacidad. En suma, de lo antes expuesto se puede agregar, que en España aún existen dificultades para incluir a las personas con discapacidad en el campo laboral y así poder garantizar una verdadera inclusión de las personas discapacitadas en condiciones de igualdad y con labores acordes a su condición individual.

e) También se observa en el análisis de España con respecto a Venezuela, que existen diferencias, por ejemplo en cuanto: **1) inclusión**, España refleja poca inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. En Venezuela, de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación se puede decir que en el país se han logrado mayores avances en el campo de la inclusión de la personas con discapacidad, sin embargo, el Estado venezolano debe seguir impulsando estos mecanismos para lograr la verdadera igualdad entre las personas con discapacidad y las personas no discapacitadas. En suma, en Venezuela más del 50% de las empresas encuestadas para la realización de la investigación cuentan con personal con algún tipo de discapacidad, es un logro que debe resaltarse para continuar con las acciones necesarias para permitir que las personas discapacitadas puedan ejercer sus derechos y deberes constitucionales, a los efectos de lograr un desarrollo integral de su personalidad dentro de una sociedad que los acepte, incluya y les respete sus derechos fundamentales y su condición de discapacitados. **2) En lo concerniente al marco regulatorio** en España, se observa que no está dirigido al campo laboral, sino que busca sólo solventar aspectos de subsistencia digna de las personas con discapacidad más no así la inclusión en el campo laboral, aspecto que difiere con los propósitos de los mecanismos aplicados en Venezuela, puesto que acá se acciona en la búsqueda de la inclusión del personal con discapacidad en el ámbito laboral. **3) En lo referente al nivel educativo**, en España, autores españoles afirman que el nivel académico de la personas con discapacidad es

mínimo. Acá, se pudo apreciar una gran diferencia entre ambos países puesto que en Venezuela el nivel educativo de gran parte de las personas con discapacidad que participaron en esta investigación se puede ubicar en el nivel medio, (ver tabla nº 8).

En relación con el **objetivo nº4**, a) En Venezuela a pesar de que los mecanismos de protección tienen carácter de obligatoriedad hay una gran parte del empresariado que no cumple con la normativa establecida por el Estado venezolano.

b) Por otro lado, la existencia de los mecanismos de protección jurídicos tienen influencia en la inserción laboral de personas con discapacidad al campo laboral no han sido suficiente para lograr los objetivo, que cada uno de ellos se ha propuesto, por lo que se puede afirmar que su impacto no ha sido el esperado, para quienes presentan algún tipo de discapacidad y desee ingresar al mundo laboral. En ese sentido, Se observa y se hace necesario que el Estado venezolano complemente estos mecanismos con otras estrategias que viabilicen con mayor fuerza el ingreso de las personas discapacitadas al ámbito laboral.

c) Otro elemento que ha influido y que soporta la gestión de ingreso del personal discapacitado al campo laboral ha sido el no disponer de una base de dato del Sistema Referencial de Empleo en Venezuela (SIREV), con injerencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad. En ese sentido, es importante destacar que este sistema fue suspendido y actualmente se está implementando un nuevo sistema que se encuentra en construcción.

d) Otros mecanismos que también tienen influencia en la inserción laboral, son todas las acciones que otras organizaciones realizan como por ejemplo: a) el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y b) la Fundación José Gregorio Hernández, con los aportes de las personas con discapacidad que están organizadas en colectivos, comités, asociaciones, fundaciones, instituciones públicas y

privadas, puesto que tuvieron la iniciativa de preparar el anteproyecto de Reforma Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica para la Atención a las Personas con Discapacidad.

e) Se puede argumentar que aun cuando no existe un 100% de efectividad de los mecanismos de protección que influyan en la inserción de las personas con discapacidad, El Estado venezolano debe seguir insistiendo en la obligatoriedad y el cumplimiento de estos instrumentos, pues de ello, dependerá que se alcance la efectividad de los instrumentos a través de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

d) Las empresas que participaron en esta investigación manifestaron el interés y la disposición de incrementar la inserción de personas con discapacidad a sus organizaciones. Es por ello, que el Estado venezolano debe ser garante del cumplimiento de los mecanismos jurídicos de protección para las personas con discapacidad. A los efectos de que los propósitos de estos mecanismos se hagan una realidad y no una utopía.

Recomendaciones Del Estudio

Los resultados de esta investigación, permiten formular un conjunto de recomendaciones dirigidas a las organizaciones objeto de esta investigación:

1. Se hace imperativo contar con acciones mucho más efectivas para la inserción de trabajadores con discapacidad a las diferentes organizaciones, públicas y privadas existentes en Venezuela, se destacar la importancia que tiene para el derecho en general el tema de la discapacidad.

2. Es pertinente, contar con la reglamentación de las leyes existentes en la materia, para establecer condiciones con mayor claridad de los mecanismos de protección que regulan; sin embargo, la coordinación de mecanismos jurídicos y administrativos, así como la efectiva ejecución de las acciones que generen respuestas más acordes a las realidades que viven las personas con discapacidad, resultan sumamente necesarias para lograr los objetivos propuestos en los mecanismos jurídicos actuales.

3. Se sugiere, mejorar las relaciones internas entre los entes públicos, privados entes no gubernamentales dedicados a la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, a los efectos de que todos trabajen en conjunto que permita establecer acciones en pro del bienestar integral de los trabajadores con algún tipo de discapacidad.

4. Se sugiere que se continúe investigado acerca de la temática abordada en esta investigación, puesto que es un tema de interés para el colectivo que se encuentra inmerso en la problemática y para la sociedad en general. Que este estudio, sea entonces una referencia para nuevos investigadores, ya que a través de estos estudios, se desea generar conciencia en quienes forman parte del derecho para establecer mejores estrategias que conlleven a mejorar las condiciones, el campo laboral, de las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

5. También, se hace imperativo que el Estado venezolano restablezca el servicio con la base de datos de las personas con discapacidad, tomando en cuenta las características necesarias para su inclusión en puestos de trabajo.

6. Se sugiere seguir promoviendo, la inserción laboral de las personas con discapacidad, por medio de nuevas acciones, estrategias y políticas que permitan la viabilidad de los mecanismos con un sólo propósito en mente la de mejorar las condiciones de trabajo que puedan tener las personas discapacitadas.

7. En resumida cuenta, se exhorta a las empresas, organizaciones públicas y privadas a tomar conciencia de las necesidades de las personas con discapacidad, así como sensibilizarse con respecto a las mismas, con la finalidad de dar cumplimiento a la normativa legal, con la disposición de ofrecer puestos de trabajo que estén acordes a la capacidad individuales de las personas discapacitadas. A fin de cuenta, es un tema que compete a todos, es decir, no sólo los entes gubernamentales tienen injerencia en la problemática planteada en esta investigación; la sociedad en general debe ser más activa en cuanto a tomar la iniciativa por medio de la creación de programas sociales que permitan la inclusión y reivindicación de las personas que presentan algún tipo de discapacidad en el campo laboral, para caminar hacia la consecución de un desarrollo integral de estas personas tal como lo indica el mandato constitucional vigente en Venezuela.

8. Finalmente, sería interesante que los investigadores contasen con mayor receptividad y apoyo por parte de las instituciones al momento de recabar información, puesto que muchas veces los autores se encuentran con las limitaciones el ámbito empresarial y a nivel de referencias bibliográficas, en el caso que nos ocupa, la autora observo que acá en Venezuela existe escasa bibliografía de la materia dentro del campo del derecho.

LISTA DE REFERENCIAS

- Amnistía Internacional (2007). **Mecanismos de protección. (Documento en línea).** Disponible en: <http://www.amnesty.org/es/human-rights-defender/issues/protection-mechanisms>. Consultada. Septiembre, 2013.
- Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica.** Editorial. Episteme. Caracas. Venezuela.
- Berdard, J. (1997). **Los Mecanismos de Protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.** (Documento en línea). Disponible en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/4/1839/11.pdf>. Consultada. Septiembre, 2013.
- Bermúdez, T. (2010). **La incorporación de personas con discapacidad en el campo laboral venezolano y el cumplimiento de la normativa legal vigente.** Trabajo de Grado no publicado. Universidad de Carabobo. Venezuela
- Berraondo, M. (2004). **Mecanismos de Protección Internacional de los Derechos Humanos.** (Documento en línea). Disponible en: <http://www.derechopenitenciario.com/organismos/401%20MEGCANISMOS%20DE%20PROTECCION>. Consultada. Septiembre, 2013.
- CONAPDIS (2014). **Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad.** (Documento en línea). Disponible en: <http://www.conapdis.gob.ve/index.pho/anteproyecto-de-ley> Consultada. Agosto, 2013.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.453** (Extraordinario). Caracas. Venezuela.
- Dávila, P., Naya, L. y Lauzurika, A. (2011). *Las personas con discapacidad, el derecho a la educación y la Convención sobre los Derechos del Niño en América Latina.* Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva. (Revista en línea). Disponible en: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num2/art5.pdf>. Consultada. Agosto, 2013.
- De Jesús, A., Girón, I. y García, G. (2009). **Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve.** Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. (Revista en línea). Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/181/18111430018.pdf>. Consultada. Agosto, 2013.

- Diccionario Médico Mosby (2013). Editorial: Grupo Océano. España.
- Diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2012). En línea. Disponible: www.rae.es. Consultada. Septiembre, 2013.
- Durkheim, E. (1982). La división del trabajo social. Editorial. Akal. Madrid.
- Flores, R. (2010). **Protección social para las personas con discapacidad: un abordaje del régimen jurídico venezolano.** Revista electrónica Lex Laboro. (Revista en línea). Disponible en: <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/view/467/1150>. Consultada. Agosto, 2013.
- García, G. (2006). **Igualdad formal versus igualdad sustancial: situación de los individuos con discapacidad en Venezuela y Canadá.** (Énfasis en su situación laboral y en los procesos para la formulación de políticas públicas orientadas a su inserción). Caracas. Venezuela.
- Hernández, J. (2002). **Análisis y propuestas de integración al mercado laboral de las personas con discapacidad.** (Documento en línea). Disponible en: [http://www. Rtfed.es/numero6/5-6.pdf](http://www.Rtfed.es/numero6/5-6.pdf). Consultada. Agosto, 2013.
- Hernández, O. y Goizueta, N. (2010). **Estudios de Derecho del Trabajo.** Dos Maestros. Dos Homenajes. Editorial Horizonte, C.A. Barquisimeto. Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). **Metodología de la investigación.** Editorial. McGraw-Hill. México:
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). **Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios.** Editorial. Episteme. Valencia
- Garay, J. (2001). **La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** Editorial. Corporación AGR S.A. Caracas.
- Garay, J. (1999). **Ley Orgánica del Trabajo.** Editorial Ciafré. Caracas.
- Ley Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, (2006). Publicada en el Boletín Oficial Español (BOE).
- Ley para Personas con Discapacidad. (2007). Gaceta Oficial de la república Bolivariana de Venezuela N° 38.598. Caracas. Venezuela.

- Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente del trabajo. (2005). *Gaceta Oficial de la república Bolivariana de Venezuela N° 38.236*. Caracas. Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076*. Caracas. Venezuela
- Ley de Servicios Sociales. (2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.270*. Caracas. Venezuela
- Ley Aprobatoria de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad. (2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.347*. Caracas. Venezuela.
- López, F. (2009). **Análisis de la protección legal a las personas no videntes en la legislación laboral guatemalteca**. (Tesis en línea). Disponible en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7849.pdf. Consulta. Septiembre, 2014.
- Lucena, H. (2009). **Lo Laboral en Tiempos de Transición**. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Malo, M. (2002). **Las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Español**. Ponencia dictada durante el curso “Mercado de Trabajo: Situación Actual y Perspectivas” del 18 al 20 de noviembre de 2002. Valencia, España.
- Olaizola, F. (1995). **Principios de psicopatología**. Universidad de Carabobo Valencia. Venezuela.
- Palella S. y Martins. F. (2010). *Investigación Cuantitativa*. Editorial FEDEUPEL. Venezuela.
- Rodríguez, R. (2007). **Motivación a los trabajadores discapacitados y su inserción en el área laboral**. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo (Revista en línea)*. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/3-2007/art%2013.pdf>. Consulta. Marzo, 2013.
- Sabino, Carlos (2002). **El Proceso De Investigación. Una introducción teórico-práctica**. Editorial. Panapo De Venezuela.

- Salazar, H. (2004). **Desarrollo y discapacidad: conceptos y caminos.** (Documento en línea). Ponencia presentada en las II Jornadas Discapacidad y Desarrollo de la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidades Físicas, Quito, Ecuador. Disponible en: https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:tq5aBXy6PEsJ:latinamerica.dpi.org/5SALAZARHUMBERTODEsarrolloyDiscapacidad_001.doc+desarrollo+y+discapacidad+conceptos+y+caminos&hl=es&gl=ve&pid=bl&srcid=ADGEESh25BqM02oUKkQu1PRWq7x588sTN6X3LMJOTPLgvEcsYGby4W_LE2ja7DNNJXmO7QVYbxCB02_MMt16mfg7brQQaIem6_V_slq94hR0cr_Y57bqRo1hZj_yV8HW0pypvLQ_Qi&sig=AHIEtbSIjZI-wqHoUctqASrSMJvS-M51yw. Consulta. Marzo 2013
- Sierra B., Restituto. (1988). **Técnicas de Investigación Social: Teoría Y Ejercicios.** Editorial. Paraninfo S.A. Madrid
- Sistema DIF Oaxaca (2006). **Departamento de Atención a Personas con Discapacidad: ¿Qué es la discapacidad?** (Documento en línea). Disponible en: http://dif.oaxaca.gob.mx.php?option=com_content&task=view=15&Itemid=42. Consulta. Julio, 2014.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2011). **Manual de trabajos de grado de especialización y maestrías y tesis doctorales.** FEDUPEL. Caracas. Venezuela.
- Zorilla y Torres (2003) **Guía para Elaborar la Tesis.** Editorial. Interamericana. México:

ANEXOS

ANEXO	PÁGINA
A. Cuestionario.....	130
B. Constancia Validación Juicio de Expertos.....	131

**ANEXO A
CUESTIONARIO
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CAMPO LABORAL DEL
ESTADO CARABOBO**

- 1.- ¿Su empresa conoce la Ley Para Personas con Discapacidad? Sí () NO ()
- 2.- ¿Ud. Como representante de su empresa, tiene conocimiento de la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en el campo laboral? Sí () NO ()
- 3.- ¿Cuántas personas con discapacidad laboran en su empresa? _____
- 4.- ¿Cuenta la empresa con trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad?
Sí () NO () Si su respuesta es No, especifique el por qué

- 5.- ¿Cuántos trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad se encuentra laborando en la empresa? _____
- 6.- ¿En qué áreas de la empresa están empleadas estas personas con discapacidad?
a) Administración () b) Recursos Humanos () c) Mantenimiento ()
d) Operaciones () e) Ventas () f) Otras ()
Especifique: _____
- 7.- ¿Cuál es el nivel educativo de las personas que trabajan en su empresa y presentan algún tipo de discapacidad?
a) Ninguno () b) Educación Inicial () c) Educación Básica ()
d) Técnico Medio () e) Técnico Universitario () f) Universitario ()
g) Con Estudios de Cuarto o Quinto Nivel ()
- 8.- ¿Qué discapacidad presentan las personas que cuentan con esta condición y laboran en su empresa?
a) Motora () b) Cognitiva () c) Visual () d) Auditiva () e) Otras ()
Especifique: _____
- 9.- ¿Cuánto tiempo tienen trabajando estas personas en su empresa?

- 10.- ¿Cuántas de estas personas tienen un sueldo por encima del mínimo?
