

Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad

BOLETÍN: 183

AÑO: 17

MAYO 2023

En Gaceta Oficial N° 6.735 (extraordinario) de fecha veintisiete (27) de enero de 2023 fue publicada la Ley Especial para las Trabajadoras y los Trabajadores con Discapacidad (en lo sucesivo "LETTD"). A continuación, presentamos nuestro acostumbrado análisis sobre su contenido y alcance con impacto directo o indirecto en materia laboral y/o de responsabilidad social.

1. Objeto y finalidades:

De acuerdo con lo establecido en los artículos 1 y 2 de la LETTD, la nueva normativa tiene por objeto garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio de los derechos laborales en condiciones de igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo, así como también su inserción efectiva y desarrollo integral en un marco de inclusión y armonía acordes con sus capacidades y habilidades.

2. Principios:

Conforme a lo previsto en el artículo 3 de la LETTD, dicha normativa se rige por los principios de justicia social, igualdad social, inclusión, equiparación de oportunidades, accesibilidad, igualdad de condiciones, participación protagónica, corresponsabilidad, solidaridad, inclusión, enfoque de los derechos humanos, intangibilidad y progresividad de los derechos laborales; y protección preferente (especial) para los trabajadores con discapacidad.

3. Principales derechos de los trabajadores con discapacidad:

De acuerdo con lo establecido en la LETTD, estos son los principales derechos de los trabajadores con discapacidad:



- (i) Derecho al trabajo
- (ii) Igualdad y no discriminación
- (iii) Equidad de género
- (iv) Prestación de servicios en condiciones de trabajo seguras y saludables.
- (v) Continuidad en el empleo
- (vi) Formación para el trabajo (incluyendo el Inces)
- (vii) Inamovilidad laboral
- (viii) Derecho a la sindicalización y negociación colectiva
- (ix) Derecho al salario suficiente
- (x) Respeto al régimen de jornada laboral

4. Deberes del patrono:

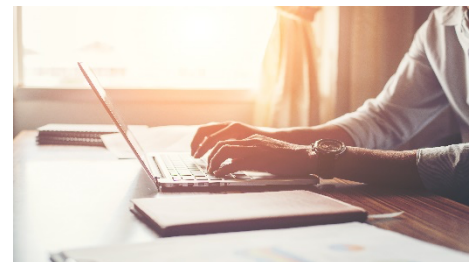
- (i) **Incorporar en sus nóminas, no menos del (5%) de personas con discapacidad permanente debidamente certificadas:** de acuerdo con el artículo 11 de la LETTD, es deber del patrono (empresas privadas, mixtas, públicas, órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal o Municipal) incorporar a personas con discapacidad. Ello implica que un 5% de la nómina total de la entidad de trabajo debe estar integrada por personas con discapacidad permanente y que la misma debe ser certificada por el Conapdis o quien hiciere sus veces.

Es importante destacar que, en caso de “evidente discapacidad” el patrono podrá prescindir de la certificación a los fines del acto de contratación, en el entendido que debe tramitar de forma inmediata su certificación.

- (ii) **Promover la certificación de trabajadores con discapacidad:** de acuerdo con la normativa vigente, es derecho (no obligación) de las personas con discapacidad certificarse. Por lo tanto, el patrono si bien no tiene potestad de exigir la certificación, sí tiene el deber de promoverla, ello en virtud de lo establecido en el artículo 11 de la LETTD.
- (iii) **Adecuar el puesto de trabajo:** conforme a lo previsto en el artículo 13 de la LETTD, es deber patronal insertar a las personas con discapacidad en cargos acordes con sus habilidades (tareas que puedan desarrollar), así como también garantizar que las condiciones del puesto de trabajo sean idóneas para la prestación de servicios del trabajador con discapacidad.

Es importante destacar que, de acuerdo con lo previsto en la norma antes citada, el patrono podrá ser objeto de visitas regulares por parte de la Administración del Trabajo donde presten servicios personas con discapacidad, con el objeto de brindar orientación y fortalecer las capacidades del trabajador.

- (iv) **Firmar contrato de trabajo por escrito:** a tenor de lo establecido



LABLABOR

¡LA GUÍA DEL GERENTE EXITOSO!

¿Ya conoces todo nuestro portafolios?

[Servicio de Suscripción](#)

[Auditoría legal en materia Laboral y de Seguridad Social](#)

[Calculadora laboral](#)

[Guía de Instrumentación Laboral \(G-LAB\)](#)

[Reglamento Interno de Trabajo](#)

[Cursos on-line en materia laboral](#)

[Asesoría legal en materia Laboral y de Seguridad Social](#)

[Negociación y resolución de conflictos](#)

[Representación en litigios](#)

¿Qué esperas?

Visita nuestra página web y descubre las mejores y más sofisticadas herramientas para el manejo de las relaciones laborales diseñadas pensando en las unidades de Gestión Humana.

Ingresa a:

www.lablabor.com.ve

en el artículo 15, el contrato de trabajo de las personas con discapacidad debe constar por escrito, siendo que, además de lo previsto en el artículo 59 del DLOTTT, debe especificar el tipo de discapacidad del sujeto contratado. La norma además señala que el patrono "...debe garantizar un ejemplar en formato accesible de todo trámite relativo al proceso social de trabajo y deberá considerar las distintas alternativas o modalidades de empleo existentes"

- (v) **Pagar el salario con arreglo a los principios establecidos en el DLOTTT:** esto es, en respeto al principio de igualdad y no discriminación (artículo 109 DLOTTT), así como también procurando que cumpla con el principio de suficiencia.
- (vi) **Cumplir los límites de la jornada laboral:** en virtud de lo cual, resulta aplicable a los trabajadores con discapacidad la misma normativa sobre la jornada laboral contenida tanto en el DLOTTT como en el Reglamento Parcial sobre el tiempo de trabajo vigente.
- (vii) **Respetar el ejercicio de los derechos colectivos del trabajo:** esto es, el derecho que tienen las personas con discapacidad al ejercicio de la libertad sindical, así como también el derecho a la negociación colectiva entre otros, muy especialmente el derecho a elegir y ser elegidos como integrantes de las juntas directivas de las organizaciones sindicales.
- (viii) **Respetar el derecho a conformar los Consejos Productivos de Trabajadores (CPT):** de conformidad con lo previsto en el último aparte del artículo 17 de la LETTD, es derecho de los trabajadores con discapacidad, el postularse y ser elegidos como integrantes de los consejos de productivos de los trabajadores.
- (ix) **Inscripción ante el Registro Nacional de Trabajadores con Discapacidad:** de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18, se crea un Registro Nacional de Trabajadoras y

Trabajadores con Discapacidad (RNTTD) en el cual, las entidades de trabajo deben formalizar su inscripción, así como también están obligadas a facilitar toda la información de cara a su actualización trimestral.

- (x) **Declarar trimestralmente:** es deber de las entidades de trabajo declarar cada tres meses ante la Administración del Trabajo el número de trabajadores con discapacidad en su nómina, indicando además identidad, tipo de discapacidad y actividad que realizan.
- (xi) **Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación de los trabajadores con discapacidad:** durante el proceso de captación de talento, así como también durante el desarrollo de la relación laboral.
- (xii) **Cumplir con el principio de igualdad de género:** tanto durante los procesos de captación, como durante las distintas etapas de la prestación de servicios de los trabajadores con discapacidad, muy especialmente protegiéndolos contra el acoso y garantizando la reparación de los agravios sufridos.
- (xiii) **Respetar la inamovilidad laboral:** de aquellos trabajadores que tengan hijos, niños y/o adolescentes en colocación familiar; o pupilos en tutela con alguna discapacidad o enfermedad discapacitante que le impida o dificulte valerse por sí mismo.
- (xiv) **Ajustar razonablemente los diseños organizacionales:** así como también el uso de tecnología de información y comunicación, de acuerdo a criterios de diseño universal y accesibilidad comunicacional para personas con diferentes tipos de discapacidad.

5. Otros aspectos relevantes de la LETTD:

Adicionalmente, la LETTD refiere a tres aspectos

relevantes; a saber:

- (i) **Emisión de certificados de cumplimiento de la inserción laboral:** conforme a lo previsto en el artículo 20 de dicha Ley, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad otorgará un certificado a los patronos que cumplan con el porcentaje de inserción laboral establecido en la Ley.

Dicho certificado (el cual podrá ser solicitado vía electrónica) tiene una vigencia de un (1) año contado a partir de la fecha de su expedición.

Es importante destacar que la norma indica que dicho certificado de cumplimiento debe incorporarse al Registro Nacional de Entidades de Trabajo (RNET) como parte de la solvencia laboral.

- (ii) **Sello de reconocimiento:** el Ministerio con competencia en materia laboral y el Conapdis emplearán un sello oficial utilizando un símbolo distintivo mediante el

cual certificarán que los patronos cumplen con las normas jurídicas en materia de protección de las personas con discapacidad.

A tales fines, el Reglamento de LETTD establecerá los controles de inspección y evaluación que garanticen el cumplimiento de cara a la obtención del sello de reconocimiento.

- (iii) **Fiscalización:** según lo establecido en el artículo 22 de la LETTD, el Ministerio con competencia en materia laboral y el Conapdis, diseñarán y ejecutarán las políticas y acciones dirigidas a la supervisión, inspección y vigilancia laboral permanente en las entidades de trabajo del país en cuanto a la observancia de las obligaciones establecidas en dicha normativa.

6. Vigencia:

La LETTD, está vigente desde el veintisiete (27) de enero de 2023.

VENTAJAS DE NUESTRO PORTAFOLIOS

✓ **Suscripción:** acceso inmediato a la base de datos jurídico laboral más completa de Venezuela, con la mayor velocidad y frecuencia de actualización.

✓ **Auditorías legales:** con informes emitidos en 48 horas luego de su ejecución.

✓ **G-Lab:** el sistema patentado más eficaz para documentar relaciones laborales, que disminuye contingencias (reclamos, demandas y sanciones)

✓ **Cursos virtuales de relevancia actual:** con la plataforma digital tecnológica más moderna

✓ **RIT:** el Reglamento Interno de Trabajo más robusto del mercado, que disminuye: vacíos legales, interpretaciones desfavorables y conflictos.

✓ **Asesoría permanente:** esquema preventivo que reduce en más de un 90% el índice de litigios en 24 meses.

✓ **Negociaciones laborales:** de la mano de profesionales altamente calificados para negociar conflictos individuales y colectivos.

✓ **Representación en litigios:** 95% de causas negociadas y respuestas favorables con eficacia entre 85% y 90%