

BOLETÍN INFORMATIVO
N° V - MAYO 2023



Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.735 Extraordinario
Caracas, viernes 27 de enero de 2023

ASAMBLEA NACIONAL

Ley Especial para la Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad



Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

¿Cuál es el Objeto de esta Ley?

Esta Ley tiene por objeto proteger, defender y asegurar a todas las personas con discapacidad el disfrute y ejercicio efectivo de sus derechos laborales en igualdad de oportunidades y condiciones con las demás personas, garantizando su desarrollo integral e integración al proceso social de trabajo, de acuerdo a sus capacidades y habilidades, fomentando su autonomía e inclusión. (Art. 1)

¿Cuál es la Finalidad de esta Ley?

Esta Ley tiene por finalidad:

1. Asegurar a todas las personas con discapacidad el goce y ejercicio efectivo de sus derechos laborales.
2. Garantizar a las personas con discapacidad una vida productiva y gratificante que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades en igualdad de condiciones con las demás personas.
3. Promover entornos laborales inclusivos adaptados y accesibles a las personas con discapacidad a través de la incorporación de los ajustes razonables necesarios para tal fin.
4. Salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo.
5. Diseñar y ejecutar políticas y planes permanentes dirigidos a capacitar, formar, habilitar y rehabilitar para el trabajo a las personas con discapacidad. (Art. 2)

¿Cuáles son los Principios que rigen esta Ley?

Esta Ley 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 y beneficios laborales, protección preferente y especial de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad. (Art. 3)

¿Cómo debe llevarse a la práctica el Derecho al Trabajo de las personas con discapacidad?

Todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, en un trabajo libremente elegido, inclusivo y accesible, en un entorno laboral libre de discriminación que garantice iguales condiciones de selección y contratación, con condiciones de trabajo seguras y saludables. Aquellas personas que adquieran una discapacidad durante su relación de trabajo, tendrán garantizado su derecho a la continuidad en el empleo, así como a la prestación de servicios de salud que garanticen su rehabilitación.

La trabajadora o el trabajador con discapacidad tiene el derecho a rehusarse a ejecutar tareas que les resulten riesgosas para su salud o para su vida, por el tipo de discapacidad que presente. (Art. 4)

Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

¿Cómo se entiende la Igualdad y No Discriminación en esta Ley?

El ingreso y prestación de servicios de las personas con discapacidad en el proceso social de trabajo debe desarrollarse en condiciones de igualdad real y efectiva, sin discriminaciones fundadas en su discapacidad, raza, color, linaje, sexo, credo, condición social, pensamiento, conciencia, opinión política, religión, cultura, idioma, origen étnico, social o nacional, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad, posición económica, condición de salud o, aquellas que, en general, tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos, garantías y deberes de las personas.

Se prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional, la denegación de ajustes razonables y unas condiciones de trabajo seguras y saludables, por parte del patrono o patrona, jefa o jefe inmediato, compañera o compañero de trabajo, subalterna o subalterno. (Art. 5)

¿Cómo debe expresarse el Enfoque de Igualdad y Equidad de Género?

El ingreso y prestación de servicios de las personas con discapacidad en el proceso social de trabajo debe desarrollarse en condiciones de igualdad y equidad de género, respetando las características individuales y las necesidades particulares a la diversidad de género, eliminando barreras y cualquier tipo de discriminación basada en el género. (Art. 6)

¿Cuáles son las Políticas Laborales establecidas en la presente Ley?

El ministerio del poder popular con competencia en materia del proceso social de trabajo ejercerá la rectoría, formulará y desarrollará las políticas, planes, programas y proyectos orientadas al trabajo, profesionalización, orientación, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, así como lo correspondiente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y estabilidad laboral para personas con discapacidad adecuadas a sus capacidades físicas e intelectuales.

El ministerio del poder popular con competencia en materia del proceso social de trabajo, conjuntamente con el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, deberán supervisar, inspeccionar y vigilar el desarrollo de estas políticas, planes, programas y proyectos para garantizar su pleno y efectivo funcionamiento. (Art. 7)

¿Cómo debe llevarse a cabo la Formación para el Trabajo?

El ministerio del poder popular con competencia en materia del proceso social de trabajo establecerá políticas, planes, programas y proyectos permanentes orientadas a capacitar y formar para el trabajo a través de distintas modalidades para las personas con discapacidad en un determinado oficio, previa adecuación de sus métodos de enseñanza, a fin de adaptarlos de acuerdo a las capacidades, habilidades y cultura propias de cada persona. (Art. 8)

Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad

CAPÍTULO II

NORMAS ESPECIALES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

¿Cómo se entiende la **Protección Familiar** en esta Ley?

La trabajadora o el trabajador que tenga una o más hijas o hijos, niña, niño o adolescente en colocación familiar mediante decisión judicial o una pupila o un pupilo en tutela, con alguna discapacidad o enfermedad discapacitante que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley que rige la materia. (Art. 9)

¿Cuáles son los elementos que harán posible el **Trabajo para las Personas con Discapacidad**?

En el marco del derecho al trabajo, se establece el proceso de garantía, de este derecho social a partir de los elementos siguientes:

1. El ministerio del poder popular con competencia en materia del proceso social de trabajo deberá garantizar que las patronas y patronos, tanto públicos como privados, aseguren en condiciones de igualdad, la selección, contratación, continuidad en el trabajo, autoformación y formación colectiva, integral, continua y permanente, promoción profesional, condiciones de trabajo seguras y saludables, así como la protección contra el acoso y a la reparación por agravios sufridos; en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.
2. Los cargos y ocupaciones que se asignen a personas con discapacidad deberán ser adecuadas a sus características particulares y no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su accesibilidad al puesto de trabajo, ni exceder de su capacidad.
3. Las entidades de trabajo, públicas, privadas o mixtas, deberán establecer los ajustes razonables y los diseños universales, así como las tecnologías de la información y comunicación de acuerdo a criterios de diseño universal y accesibilidad comunicacional para personas con diferentes tipos de discapacidad. (Art. 10)

¿Cómo se llevará a cabo la **Inserción Laboral**?

Los órganos y entes de la Administración Pública, nacional, estatal y municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente debidamente certificadas en su nómina total. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Cuando la trabajadora o trabajador con discapacidad no esté certificado, pero presenta una evidente discapacidad, en aras de favorecer la oportuna inserción laboral, puede ser ingresado e inmediatamente tramitar su certificación.

La empleadora o empleador deberá promover la certificación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad. (Art. 11)

¿A qué se refiere el **Ingreso a Programas de Capacitación y Formación**?

El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), deberá garantizar el ingreso y permanencia, de no menos de un cinco por ciento (5%) de su nómina total de estudiantes, de personas con discapacidad en sus programas de formación y capacitación para el trabajo. (Art. 12)

Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad

CAPÍTULO II

NORMAS ESPECIALES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

¿A qué se refiere el Trabajo con Apoyo Integral?

Las personas con discapacidad intelectual de bajo nivel de funcionamiento deben ser ingresadas laboralmente, de acuerdo con sus habilidades en tareas que puedan ser desempeñadas por ellas, de conformidad con sus posibilidades, bajo supervisión y vigilancia. A tal efecto, el ministerio del poder popular con competencia en materia del proceso social de trabajo, formulará y desarrollará políticas, planes, programas y proyectos para garantizar el derecho al trabajo con apoyo integral.

La supervisión, inspección y vigilancia a que se refiere este artículo será realizada, a través de una servidora o servidor público adscrito a este ministerio, con amplio conocimiento y experiencia en el tema de discapacidad intelectual o múltiple, quien realizará visitas regulares a la entidad de trabajo donde ha sido incluida la persona con discapacidad intelectual, a los fines de brindar orientación a ambas partes para así fortalecer las capacidades de la trabajadora o trabajador con la condición de discapacidad antes señalada. (Art. 13)

¿Cómo apoya la presente Ley a las Actividades Productivas por Cuenta Propia y Emprendimientos?

Los órganos y entes de la Administración Pública, nacional, estatal y municipal, en los cuales existan programas de asignación de espacios para el desarrollo de trabajo por cuenta propia, que impliquen la instalación de puestos, quioscos, explotación de pequeños comercios, fundación de cooperativas o apoyo a emprendimientos, concederán prioridad para el otorgamiento de permisos, asignaciones, préstamos y subsidios a las personas con discapacidad que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades. (Art. 14)

¿Cómo debe ser el Contrato de Trabajo de las personas con discapacidad?

El contrato de trabajo de las personas con discapacidad debe ser escrito y contener además de las especificaciones ordenadas por la ley que regula la materia del trabajo, la indicación del tipo de discapacidad de la trabajadora o trabajador, a fin de que la patrona o patrono tome las medidas o acciones afirmativas pertinentes que puedan incluir incentivos y otras medidas favorecedoras y ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

La patrona o 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. (Art. 15)

¿A qué se refiere la Protección del Salario y la Jornada Laboral?

Las trabajadoras y trabajadores con discapacidad tienen derecho a un salario suficiente que les permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales; en consecuencia, este no podrá ser inferior al del resto de las trabajadoras y trabajadores que desempeñen actividades similares, respetando el principio de igual salario por igual trabajo.

La jornada laboral será la establecida en la ley que rige la materia del trabajo, teniendo en cuenta las normas y procedimientos por las cuales se rigen los horarios de las distintas alternativas o modalidades de trabajo, enunciadas en las leyes vigentes. (Art. 16)

Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad

CAPÍTULO II

NORMAS ESPECIALES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

¿Cómo se llevará a cabo la Actividad Sindical o Consejos de Trabajadoras o Trabajadores con discapacidad?

Las trabajadoras y trabajadores con alguna discapacidad del sector público o privado, tienen el derecho a postularse para integrar las juntas directivas de los sindicatos, participar en negociaciones colectivas y otras actividades establecidas en los estatutos de las organizaciones sindicales para la mejor defensa de sus derechos e intereses, en concordancia con lo establecido en la Ley que rige la materia laboral, su reglamento y los convenios internacionales de la OIT suscritos y ratificados por la República y demás leyes.

Las trabajadoras y trabajadores con alguna discapacidad tienen derecho a postularse y ser elegidos como integrantes de los consejos productivos de trabajadores y a ejercer en igualdad de condiciones su participación protagónica en las demás expresiones del poder popular para la gestión de la actividad productiva, distribución de bienes y servicios en las entidades públicas, privadas, mixtas y comunales. (Art. 17)

¿Cómo se llevará a cabo el Registro Nacional de Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad?

El ministerio del poder popular con competencia en materia del proceso social de trabajo elaborará y realizará el registro nacional de trabajadoras y trabajadores con discapacidad, que deberá ser actualizado trimestralmente. Las organizaciones sindicales, Consejo Productivo de Trabajadoras y Trabajadores, así como los movimientos y organizaciones sociales de y para personas con discapacidad, contribuirán de forma directa, activa y protagónica en la consolidación del mismo. Las entidades de trabajo de la Administración Pública y privada así como cualquier persona natural o jurídica de derecho privado, están obligadas a facilitar toda la información requerida para tal fin. (Art. 18)

¿Cómo y con qué frecuencia debe realizarse la Declaración de las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad?

Las patronas y patronos de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad, están en el deber de informar y declarar trimestralmente al ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo, sobre el número de trabajadoras y trabajadores con discapacidad en su nómina, identidad, así como el tipo de discapacidad y actividad que desempeñan, en los términos establecidos en el régimen laboral dispuesto en esta Ley. El órgano rector en materia del proceso social de trabajo suministrará semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad la información a la cual se refiere este artículo. (Art. 19)

¿Qué es y cómo se obtiene el Certificado de Cumplimiento de la Inserción Laboral?

Con la finalidad de garantizar los derechos humanos laborales de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad permanente, el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad otorgará un certificado a las patronas y patronos que cumplan con el porcentaje de inserción laboral establecido en la Ley. Dicho certificado tendrá una vigencia de un (1) año, contado a partir de la fecha de su expedición y podrá ser solicitado por vía electrónica.

El órgano rector con competencia en materia del trabajo, debe incorporar al Registro Nacional de Entidades de Trabajo (RNET) el Certificado del Cumplimiento de la Inserción Laboral como parte de la Solvencia Laboral.

Las patronas y patronos que de manera fraudulenta suministren datos falsos, serán sancionados de conformidad con lo establecido en la Ley. (Art. 20)



Ley Especial para las Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad

CAPÍTULO II

NORMAS ESPECIALES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

¿Qué es el Sello de Reconocimiento?

El ministerio del poder popular con competencia en materia del proceso social de trabajo y el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad emplearán un sello oficial, utilizando un símbolo distintivo, mediante el cual, certificarán que las patronas y patronos que lo exhiban, cumplen con las normas jurídicas establecidas para la protección de los derechos de las personas con discapacidad; demostrando de manera formal un reconocimiento nacional, por la inclusión laboral, aplicación de ajustes razonables necesarios para la accesibilidad y trato digno adecuado a las personas con discapacidad. Los controles de inspección y evaluación que garanticen el cumplimiento de este artículo, quedarán establecidos en el Reglamento de la presente Ley. (Art. 21)

¿Cómo se llevará a cabo la Fiscalización e Inspección Laboral?

El ministerio del poder popular con competencia en materia del proceso social de trabajo y el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, diseñarán y ejecutarán políticas y acciones dirigidas a la supervisión, inspección y vigilancia laboral permanente a las entidades de trabajo del país, con el fin de garantizar el fiel cumplimiento de lo establecido en la presente Ley, así como lo dispuesto en otras leyes que rigen la materia, las normas y procedimientos. (Art. 22)

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.

*Nos sentimos complacidos en ayudarlos y asesorarlos en temas tributarios, financieros y contables.
Brindamos servicios profesionales de Auditoría, Impuestos, Consultoría y Outsourcing.
Somos BDO Venezuela, Miembro de BDO International Limited, una Sociedad Civil de Profesionales Venezolanos*

BDO Venezuela les recuerda que:

El incumplimiento de las obligaciones tributarias en los plazos previstos en el Calendario de Sujetos Pasivos Especiales y demás disposiciones tributarias será sancionado conforme al Código Orgánico Tributario. Consulte con nuestros expertos sobre el servicio de revisión periódica de cumplimientos de deberes formales tributarios y evite los riesgos de contingencias tributarias por sanciones pecuniarias y medidas de cierre de establecimientos, ante un eventual procedimiento de fiscalización por parte de la Administración Tributaria.



AVISO IMPORTANTE

Les recordamos que de acuerdo al artículo 9 de la Providencia Administrativa SNAT/2013/0048 que regula el Registro Único De Información Fiscal (RIF), el Comprobante Digital del Registro Único de Información Fiscal (RIF) tiene una vigencia de tres (3) años contados a partir de la fecha de emisión y que su renovación deberá realizarse en un lapso no mayor a treinta (30) días hábiles después de su vencimiento.

No actualizar el RIF dentro de los plazos establecidos, constituye un incumplimiento al deber formal establecido en el numeral 4 del artículo 100 del COT, que será sancionado con multa de cien (100) veces el tipo de cambio oficial de la Moneda de Mayor Valor publicada por el Banco Central de Venezuela (BCV) y 5 días continuos de clausura del establecimiento comercial. Cuando los ilícitos formales, sean cometidos por sujetos calificados como especiales por la Administración Tributaria, las sanciones pecuniarias aplicables serán aumentadas en un doscientos por ciento (200%), según artículo 108 del COT.

CONSULTE A NUESTROS ASESORES



Construimos relaciones duraderas por ello nuestro compromiso es brindar un servicio excepcional al cliente. Contáctanos.

José G. Perales S.
Socio de Auditoría / Managing Partner
jperales@bdo.com.ve

José J. Martínez P.
Socio de Auditoría /
ILP (International Liaison Partner)
jmartinez@bdo.com.ve

Víctor E. Aular B.
Socio de Consultoría
veaular@bdo.com.ve

Helí S. Chirino H.
Socio de Auditoría
hchirino@bdo.com.ve

Lenin J. Fuentes D.
Socio de Auditoría
lfuentes@bdo.com.ve

Edgar A. Osuna D.
Socio de Impuestos
eosuna@bdo.com.ve

Dinora España
Directora de BSO
despana@bdo.com.ve

BDO Martínez, Perales & Asociados, una sociedad civil de personas venezolanas, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO International, una red global de firmas de auditoría denominadas Firmas Miembro, cada una de las cuales constituye una entidad jurídica independiente en su país. La coordinación de la red está a cargo de BDO Global Coordination B.V., constituida en Holanda por medio del estatuto social radicado en Eindhoven (registro número 33205251) y oficinas en Boulevard de la Woluwe 60, 1200 Bruselas, Bélgica, sede de la International Executive Office.

Nuestras Oficinas

CARACAS. Av. Blandín, C.C. Mata de Coco, Piso 3, Oficina E-3, La Castellana, Chacao, Zona Postal 1060, Caracas, Venezuela. Teléfono +58 212 2640637.

VALENCIA. Av. Juan Uslar c/c Av. Carabobo, Centro Corporativo La Viña Plaza, Nivel 4. Ofic. 20, Urb. La Viña, Valencia Estado Carabobo, Zona Postal 2001, Venezuela. Teléfonos +58 241 613 9069 / 9066 / 9067.

WWW.BDO.COM.VE

WWW.BDOINTERNATIONAL.COM

