

### **¿Qué es el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS)?**

El CONAPDIS es un instituto autónomo que se encarga de ejecutar los lineamientos, políticas públicas, planes y estrategias, a los fines de garantizar la atención integral, la prevención de la discapacidad y la inclusión de este colectivo en la sociedad.

### **¿Cuál es el ámbito de aplicación de la Ley para las Personas con Discapacidad?**

Las normas previstas en la Ley para las Personas con Discapacidad son de orden público, y tienen por objeto 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. Siendo que la misma ampara a todos los ciudadanos con discapacidad, y rige para los órganos y entes de la Administración Pública competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad.

### **¿Qué se entiende por “personas con discapacidad”?**

La Ley para las Personas con Discapacidad, en su artículo 6, define y señala quiénes son las “personas con discapacidad”, de la siguiente manera:

*“Artículo 6. Son todas aquellas personas 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 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.*

*Se reconocen como personas con discapacidad: Las sordas, las ciegas, las sordociegas, las que tienen disfunciones visuales, auditivas, intelectuales, motoras de cualquier tipo, alteraciones de la integración y la capacidad cognoscitiva, las de baja talla, las autistas y con cualesquiera combinaciones de algunas de las disfunciones o ausencias mencionadas, y quienes padezcan alguna enfermedad o trastorno*

*discapacitante; 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.”*

**¿Cuál es la obligación legal de las empresas, respecto a la inclusión de trabajadores con discapacidad?**

La Ley para las Personas con Discapacidad, establece en su artículo 28, que las empresas públicas, privadas o mixtas tienen la obligación de incorporar a su centro de trabajo, un mínimo del cinco por ciento (5%) sobre su nómina total, a personas con discapacidad permanente. En efecto, el referido artículo dispone lo siguiente:

*“**Artículo 28:** 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. No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.*

*Los cargos que se asignen a personas con discapacidad no deben impedir su desempeño, presentar obstáculos para su acceso al puesto de trabajo, ni exceder de la capacidad para desempeñarlo. Los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad no están obligados u obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.”*

Es decir que las empresas, tanto públicas como privadas, siempre y cuando cuenten con más de 20 trabajadores que presten servicios en la misma, se encuentran en la obligación de contratar a personas con discapacidad. En consecuencia, aquellas empresas que cuenten con menos de 20 trabajadores, no están obligadas legalmente a contratar personas con discapacidad.

**¿Qué requisitos deben cumplir las empresas que se encuentren obligadas a contratar personas con discapacidad permanente, de acuerdo con lo establecido en la Ley para las Personas con Discapacidad?**

Las empresas que deban contratar personas con discapacidad permanente, de conformidad con el artículo 72 de la Ley para las Personas con Discapacidad, deben informar semestralmente al CONAPDIS el número de trabajadores con discapacidad empleados, su identidad, el tipo de discapacidad y la actividad que realiza en la empresa; quienes deben estar previamente inscritos en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad.

**¿Qué es el Registro de Personas con Discapacidad?**

De conformidad con los artículos 68 y 69 de la Ley para las Personas con Discapacidad, el CONAPDIS, en coordinación con los órganos y entes nacionales con competencia en materia de salud, estadística, servicios sociales y seguridad laboral, debe mantener un Registro Nacional de Personas con Discapacidad en condiciones de ingresar al mercado laboral, organizado por estados, municipios, parroquias y comunidades, cuya información debe ser enviada mensualmente al ministerio con competencia en materia del trabajo y al Instituto Nacional de Empleo.

**¿Qué sanciones tienen lugar en caso de incumplimiento de estas obligaciones?**

Si las empresas que deben contratar personas con discapacidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad, no cumplen con dicha obligación, la referida Ley prevé en su artículo 84 una “multa por incumplimiento de cuota de empleo”, la cual será de cien unidades tributarias (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.).

Así mismo, en caso de que las empresas posean trabajadores con discapacidad, pero no cumplan con lo previsto en el artículo 72 de la Ley para las Personas con Discapacidad, la misma Ley prevé en su artículo 85 una “multa por incumplimiento de registro”, la cual será de treinta unidades tributarias (30 U.T.) a sesenta unidades tributarias (60 U.T.).

En conclusión, las empresas públicas, privadas o mixtas, con más de 20 trabajadores tienen la obligación de contratar personas con discapacidad permanente, en un mínimo del cinco por ciento (5%) sobre su nómina total; siendo que estos trabajadores deben estar inscritos en el CONAPDIS, específicamente en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, en el cual se encuentran postuladas las personas con discapacidad en condiciones de ingresar al mercado laboral; y una vez contratados, la empresa deberá informar semestralmente al CONAPDIS el número de trabajadores con discapacidad, su identidad, el tipo de discapacidad y la actividad que realiza en la empresa; en caso de incumplimiento de ambas obligaciones, la Ley prevé las sanciones que tienen lugar.

***“Aguilar, Machado, Sosa & Asociados”***