

ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN PÚBLICA



Autor: Rafael Pacheco .

Correo electrónico: pachecorafael11965@gmail.com

Abogado

Especialista en Derecho Laboral

Teléfono contacto: 0426-0487711

Recibido: 10/06/2023 **Aprobado:** 17/07/2023

RESUMEN

El presente ensayo tiene como objetivo general analizar la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en la legislación pública, que responde a la necesidad de hacer un abordaje documental sobre el tema, con la revisión bibliográfica de una serie de documentos, leyes y doctrinas que han permitido comprender la relevancia de este tema en el contexto actual, donde se destacan aspectos significativos no solo en lo que corresponde con lo social sino desde la perspectiva jurídica de lo que implica la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en la legislación pública. Entre las conclusiones finales producto de este abordaje teórico se resalta que en Venezuela existente una serie de instrumentos legales y doctrinas señaladas van en función de brindar la protección jurídica los derechos económicos y sociales con el firme propósito de lograr la igualdad, equidad y aceptación de las personas discapacitadas, para quienes la contratación en el ámbito laboral se ve solo como un compromiso legal asumido para evitar sanciones. Mas no para proteger y mejorar su bienestar social.

Descriptor: estabilidad laboral, discapacidad y legislación pública.



EMPLOYMENT STABILITY OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN PUBLIC LEGISLATION

ABSTRACT

The general objective of this essay is to analyze the job stability of people with disabilities in public legislation, which responds to the need for a documentary approach on the subject, with the bibliographic review of a series of documents, laws and doctrines that have allowed us to understand the relevance of this topic in the current context, where significant aspects are highlighted not only in what corresponds to the social but from the legal perspective of what the job stability of people with disabilities implies in public legislation. Among the final conclusions resulting from this theoretical approach, it is highlighted that in Venezuela a series of legal instruments and indicated doctrines are in function of providing legal protection for economic and social rights with the firm purpose of achieving equality, equity and acceptance of disabled people, for whom hiring in the workplace is seen only as a legal commitment assumed to avoid sanctions. But not to protect and improve their social welfare.

Descriptors: job stability, disability and public legislation.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, se considera a una persona con discapacidad cuando presenta alguna disfunción o ausencia de sus capacidades por causas congénitas o adquiridas, ya sea cerebral y/o físico; de manera secular, continua o discontinua. Conllevando desventajas frente a otras personas, impidiendo su integración a la vida social y familiar, así mismo dificultando su desarrollo en el ejercicio pleno de sus derechos humanos en igualdad de condiciones con las demás personas. Es indudablemente un aspecto no beneficioso para todo ser humano con esas características, por consiguiente el estado venezolano ha establecido normas legislativas que amparen a estas personas buscando coadyuvar dicha situación, fortaleciendo la promulgación de diversas normas y políticas públicas de protección tanto en lo político, social y económico. Con el fin de aminorar la situación de todas las personas que presenten alguna discapacidad sea leve, moderada o grave.



Unos de los mayores problemas que presentan en el vivir de estas personas, es en cuanto al trabajo. Por consiguiente, la inclusión laboral constituye uno de los derechos humanos de vital excelencia, ya que garantiza la autonomía socio-económica y el desarrollo integral del individuo. De allí que el estado venezolano, desarrollo lineamientos de derecho y justicia social, la cual asegura el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación. Por lo tanto, el trabajo como proceso social asegura derechos humanos fundamentales como; la defensa, el desarrollo de la persona, el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad, bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes.

Más sin embargo en la vida diaria, hay grupos vulnerables que no gozan de este derecho fundamental, entre ellos los discapacitados, los cuales padecen de múltiples desigualdades y disponen de menos oportunidades laborales en todos los diferentes ámbitos de la vida socioproductiva del país; la Organización Mundial de la Salud (2020), en su Informe Anual sobre la discapacidad, puntualiza que a menudo les niegan oportunidades de trabajo, escolarización y plena participación en la sociedad, originando la privación de derechos fundamentales. Muchos organismos internacionales manifiestan preocupación por esta situación. Observan escenarios controversiales para el acceso al mercado laboral, que no es únicamente económico, sino que hay otros factores como los prejuicios sociales, el desconocimiento de la discapacidad y la desconfianza.

Por esta situación, surgen instituciones y organismos encargados de asesorar a los gobiernos y a los agentes sociales, para garantizar que estas personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que los demás. Los cuales elaboran planes de apoyo técnico para el progreso de estrategias; además crean programas de formación y empleo para personas con discapacidad. Debido a esta preocupación, en las últimas décadas este enfoque ha sufrido una mínima transformación, buscando dejar atrás el estigma discriminatorio, e ir ubicando a estas personas como sujetos portadores de derechos y obligaciones.



Entre ellos están la organización de Estados Americanos (O.E.A.), la UNESCO, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT); las cuales se han convertido en ejes impulsores para que todas las naciones implanten sus propias leyes y reglamentos; y así aseguren al discapacitado el goce de sus derechos, fundamentalmente el derecho a la educación y al trabajo. Actualmente la OIT (2020) trabaja en unión con otras organizaciones de las Naciones Unidas para facilitar la inclusión de la discapacidad, aportando su experiencia en justicia social y trabajo decente, incorpora en sus política de inclusión, el Objetivo 8, que promueve «el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres», y en el Objetivo 10, tiene como meta «potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas» (pág. 1).

En atención a este escenario los países Europeos crean una contingencia resguardada por la Seguridad Social a la que exigen encontrarse representada por una lista oficial. En el argumento de Suecia, Bélgica, Alemania y España, su ordenamiento legal asigna medidas preventivas enunciadas para evitar el origen de enfermedad profesional y accidentes laborales. También hay países que intervienen con carácter preventivo, y por tanto, cuentan con una efectiva estrategia en salud ocupacional se hallan Suecia, Holanda, Canadá, Francia, Inglaterra, España, Alemania y Estados Unidos. Sin dejar de enfatizar los valiosos esfuerzos y progresos en la materia que han hecho otras naciones tales como Cuba, México, Costa Rica, Brasil, Chile y Colombia.

En Venezuela, al igual que en todos los países del mundo se presentan la problemática de la discriminación de las personas con discapacidad para ser insertadas en el campo laboral, a pesar de que existen normas elaboradas como la constitución y las leyes, pero no es suficiente para concientizar hacia una obligación de responsabilidad social a la población de este hecho. Cabe destacar que el Consejo Nacional para personas con discapacidad (CONAPDIS), tuvo un primer asomo para la inserción de personas con discapacidad respaldada por la gobernación del Estado Aragua, a través del Servicio Autónomo de Peaje, sin embargo el programa fracasó y duró poco tiempo. Contrariamente a este arranque tan optimista, se observa que el



proceso ha sido lento y no ha logrado el consenso necesario para cristalizar la realidad del proyecto en todos los estados de Venezuela.

La Discapacidad

El vocablo “discapacidad” viene de la raíz griega DIS, que significa "alteración", y capacidad, de raíz latina, que significa "aptitud para realizar algo". Se entiende por 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, anomalías, 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. (LPCD Art. 5 2007, pág. 5).

Asimismo la Organización de las Naciones Unidas (ONU), establece en la Ley para las Personas con Discapacidad en su Art. 6 como personas discapacitadas a 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.

De acuerdo a la calificación a personas con discapacidad otorgada por el Instituto Nacional de Estadística (INE 2014), de la República Bolivariana de Venezuela, adscrito al Ministerio del Poder Popular de Planificación de conformidad con lo establecido en la Ley de la Función Pública de Estadística presenta a través de la Gerencia General Estadísticas Demográficas, El Primer Boletín de la Mesa Técnica de Estadísticas de Discapacidad 2013, presenta en el caso de la discapacidad visual, la



mayor limitación es para el aprendizaje con 23,06%, le sigue la limitación para el trabajo con 21,61% y la limitación para la educación con 21,58%. En el caso de la discapacidad cardiovascular y la Músculo esquelética, la limitación más marcada es para el trabajo con 21,08% y 24,60% respectivamente, le sigue las otras limitaciones como son: para la educación con 8,78% y 10,22% y para el aprendizaje con 7,24% y 7,62% respectivamente.

Trabajo, Empleo y Desempleo

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra laborare o labrare que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros más señalan que la palabra trabajo proviene del griego thilbo, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir. Marx define que “el trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza”. Es decir, el hombre pone en movimiento las fuerzas de sus partes anatómicas.

En efecto el Diccionario de la Real Academia Española (2023) le otorga al término trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, puede decirse que el trabajo, por un lado, es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfacciones. Por lo tanto en la sociedad actual, es el trabajo uno de los pilares primordiales e imprescindibles para su fortalecimiento y desarrollo, además es una parte fundamental en la vida de las personas, ya que proporciona independencia económica, satisfacción personal, estatus y participación social; asimismo, puede actuar como elemento determinante en lo colectivo y lo personal. El término empleo, puede concebirse cuando mantienen ocupado a un individuo para que realice cierta actividad o brinde algún servicio, a cambio de una remuneración sea fija o por contrato. Por una parte puede obtenerse por generar trabajo brindando



puestos laborales, por otro lado, cuando se usa para referirse a una ocupación u oficio, y es así que muchas veces se lo usa como sinónimo de trabajo.

Actualmente, el trabajo en relación de dependencia es la forma de empleo más frecuente a nivel mundial. Mediante un contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador se determina el cargo que va a realizar, el horario de trabajo, y la remuneración por las funciones a desempeñar. La Organización Internacional del Trabajo (2020), define al trabajo “como todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio”, y tiene como objetivo enfrentar temas laborales para obtener igualdad en las condiciones de trabajo, está compuesta por una estructura tripartita con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores que pueden abiertamente compartir experiencias y comparar políticas nacionales como consideren conveniente. Mientras que considera por empleo a “toda actividad productiva realizada para terceros, por una persona en edad de trabajar, cuya finalidad principal es generar ingresos a cambio de una retribución monetaria o en especie”.

La discapacidad, el trabajo y la estabilidad laboral

Sabiendo que el trabajo es la unidad esencial de todo individuo para integrarse socialmente, con el cual se adquiere una independencia propia, así como también la participación e inclusión en la sociedad. Fue trascendental para la sociedad, el considerar la necesidad de atender, desde esta perspectiva, a las personas con discapacidad. A las cuales se les han considerado, durante mucho tiempo, como un sujeto sin valor intelectual para tal fin, ocasionando discriminación y trato injusto por la sociedad. Estas diferencias geográficas culturales, así como el nivel de desarrollo social, han desarrollado en gran parte las actitudes asumidas, que a su vez, no han sido iguales para los distintos tipos de discapacidad, ni para las diferentes culturas. Pero así como existía una fuerte discriminación así también habían personas que los amparaban entre estos se encuentra el filósofo Confucio (551- 479 AC) proponía la responsabilidad moral y la amabilidad para las personas consideradas “débiles”.



Otros como los Mayas de Centroamérica, por testimonios de cronistas, que trataban con gran bondad a las personas con discapacidad. Igualmente en muchos estados europeos comenzó a tomar fuerza la idea de que debía existir una responsabilidad social hacia las personas con discapacidad. Por lo tanto fue hacia fines del decenio de 1960, que las organizaciones de personas con discapacidad empezaron a formular un nuevo concepto de la discapacidad. Reflejándose la estrecha relación existente entre las limitaciones y la actitud de la población en general. A través de la evolución de la humanidad, podríamos identificar tres formas de comportamiento social frente a las personas con discapacidad: 1) El rechazo por estar ante un fenómeno desconocido y amenazador. 2) La protección por considerarlos incapaces de valerse por sí mismos. 3) La justicia social, en la cual todos los miembros que conforman una sociedad pueden ser autónomos y participar en igualdad de oportunidades. Es decir, ante todo es un ser vivo y como tal tiene necesidades física, biológica, psicológica, cognitiva, afectiva, espiritual y social, constituyendo así su integridad como ser humano.

De allí que numerosos organismos internacionales se dedicaron a contribuir al fomento y desarrollo de la integración social de las personas con discapacidad. Siendo estas importantes para llevar a cabo la minimización de este hecho contemporáneo, entre ellas la Organización de las Naciones Unidas (ONU); la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Organización Mundial de la Salud (OMS); Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (Unesco), entre otros; las cuales han realizado una labor continua a favor de las personas con discapacidad, lo que ha contribuido al aumento de consciencia y preocupación internacional por estas personas, y a la misma vez, subrayar el interés de fomentar el empleo y la educación como elementos determinantes para que este grupo social se integre en dicha sociedad.

La OIT calcula que en el mundo hay 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, son personas que tiene el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo.



Asimismo manifiestan que debido a esto “muchos gobiernos han promulgado leyes y políticas públicas, desarrollando programas dirigidos a promover la posibilidad de ocupación de las personas que poseen algún tipo de discapacidad, incentivando de esta manera la inclusión laboral”. Es de allí, que hoy día, se buscan los mecanismos adecuados para hacer un deber de todos, hablese de Estados, empresas privadas, ciudadanos o individuos, que de una o de otra manera, hacen en el país actividades comerciales, tengan la obligación de una responsabilidad social de incluir a estas personas incapacitadas en la fuerza laboral de su entidad. Siguiendo los mecanismos y políticas de las normativas existentes en cada región para coadyuvar con la integración y la estabilidad de estas personas en el ámbito laboral.

Al respecto, Chile en busca de incentivar a la sociedad; ejecuta el SENADIS por medio de su programa Sello Chile inclusivo (Empresa Inclusiva, 2014), la entrega de reconocimientos a las empresas y a las instituciones públicas y privadas que realicen medidas de acción positivas hacia la inclusión de las personas con discapacidad, en dos ámbitos de acción:

- Gestionar la inclusión laboral de las personas con discapacidad a partir de políticas no discriminatorias.
- Demostrar que su infraestructura cuenta con condiciones de accesibilidad para todos.

Por otra parte manifiesta SENADIS que no basta con contratarlos, debe existir un análisis profundo del puesto de trabajo, estando netamente relacionado con el subsistema de reclutamiento y selección de Recursos Humanos, en el cual debe analizar variables como infraestructura de la organización, las implementaciones en el puesto o las habilidades que posee la personas a incluir, ya que solo por el hecho de contratarlos no significa que esté logrando una inclusión efectiva. Para alcanzar los resultados deseados, es necesario que las empresas y empleados discapacitados poseen ciertas capacidades específicas, para el debido requerimiento en un determinado puesto de trabajo; como así también la motivación necesaria de la empresa, y la facilitación de herramientas de trabajo necesarias para un buen desempeño.



Fundamentos legales estabilidad laboral de las personas con discapacidad

El convenio constitucional hacia el trabajo ante todos los venezolanos se contempla en el artículo 3. “El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999): “La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines” (p.1).

Igualmente manifiesta en su el artículo 81 que “toda persona con discapacidad tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria”, y las instituciones del Estado junto a la sociedad debe garantizar el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias y promover su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones. Además en el artículo 83 contempla

De igual forma en la Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) Art. 2, se establece que : "El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad”.

Asimismo, Venezuela desde el año 2007 mostró un avance laboral en cuanto a las personas discapacitadas a través de la promulgación de una ley para las personas con discapacidad, dicho instrumento señala en su Art. 9 que: “ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por razones de discapacidad, o desatendida, abandonada o desprotegida por sus familiares o parientes, aduciendo razonamientos que tengan relación con condiciones de discapacidad”. Dicho artículo establece:“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual...”.



Esta misma ley, cumpliendo con las políticas laborales que den paso a la responsabilidad social empresarial, en cuanto a la contratación de personas con discapacidad permanente establece en su Artículo 28: “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”.

De esta manera, cabe señalar los instrumentos internacionales, tal como es el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; cabe destacar que este instrumento es una resolución unánime que fue adoptada en diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el objetivo de esta resolución es garantizar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales como el derecho a la vida, a la seguridad social, al trabajo y a la educación. Los derechos humanos son reconocidos con aceptación universal, estos son considerados constitucionalmente como garantía jurídica, su defensa va orientada a asegurar a las personas su dignidad como ser humano, desde el punto de vista individual y social. Las personas con necesidades especiales merecen ser tratadas con dignidad y respeto y son partícipes de los mismos derechos que cualquier persona.

El principio de la igualdad de los derechos se traduce al hecho de que las necesidades de cada persona tienen igual importancia. Esas necesidades deben orientar la base de la planificación de la sociedad y que todos los recursos empleados permitan la misma oportunidad de participación. Las personas discapacitadas son miembros de la sociedad, y como tal, tienen el derecho de recibir el apoyo que necesitan para lograr la estabilidad social, laboral y profesional que merecen, sin distinción alguno. Por lo antes mencionado, cabe destacar que la fuerza laboral de personas con discapacidad muestra niveles muy bajos de inclusión. Son pocas las organizaciones que se preocupan por brindar la contratación, el adiestramiento, condiciones físicas, adaptación e inclusión de personas con discapacidad, lejos de verlo como un compromiso ético, humano y social; lo ven como una inversión generadora de pocos resultados favorables.



CONCLUSIONES

En Venezuela existente una serie de instrumentos legales y doctrinas señaladas van en función de brindar la protección jurídica los derechos económicos y sociales con el firme propósito de lograr la igualdad, equidad y aceptación de las personas discapacitadas, para quienes la contratación en el ámbito laboral se ve solo como un compromiso legal asumido para evitar sanciones. Mas no para proteger y mejorar su bienestar social.

Donde estas expresan enfatizando el derecho de las personas con discapacidad a la integración social, educativa, familiar y laboral. Entre ellas: ● Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860, diciembre 30,1999. ● Decreto N° 6.068 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, (INCES) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela de N° 38.958, junio 23, 2008. ● Ley del Régimen Prestacional de Empleo, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.281, septiembre 27, 2005. ● Ley de Reforma Parcial del Decreto N° 6.286 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Reforma Parcial de la Ley de Seguro Social, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5976, extraordinario, mayo 24, 2010 . ● Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras Gaceta Oficial de la República Venezuela N° 6.076, extraordinario, Mayo 12, 2012.

Asimismo, la Ley para Personas con Discapacidad. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 38.598, enero 05, 2007. ● Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.236, reforma, julio 26, 2005. ● Decreto N° 6.243, con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891, extraordinario, julio 31, 2008 . ● Reglamento de la Ley del Trabajo, Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela N° 38.426, Abril 28, 2006. Otros instrumentos jurídicos



En Venezuela, sumado a lo dispuesto en las leyes antes comentadas, se encuentran en vigencia otros instrumentos jurídicos que rigen en el ámbito estatal y municipal, dirigidos a garantizar la protección y defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Son los siguientes: • Ley para la protección e integración de las personas discapacitadas en el Estado Zulia. Aprobada el 06 de Julio del 2001. • Ley de Protección e Integración a Personas con Discapacidad en el Estado Lara. Aprobada el 09/01/2002. • Ley de Protección e Integración a Personas con Discapacidad en el Estado Nueva Esparta. Aprobada el 01/10/2002. • Ley para la Igualdad y Protección de las Personas con Discapacidad del Estado Yaracuy. Aprobada el 30/12/2002. • Ley para la Atención e Integración a las Personas con Discapacidad en el Estado Vargas. Aprobada el 27/02/2003.

A pesar de que hay varios estudios que señalan que los sistema de protección social y de pensión podrían estar repercutiendo en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, la mayor parte de las teorías sobre la participación laboral de las personas con discapacidad se centran en la discriminación laboral como factor fundamental que explica las menores tasas de actividad. Entre estos aspectos discriminatorios se pueden diferenciar tres principalmente: los relacionados con el solicitante de empleo, es decir, la persona con discapacidad (PCD), con el empleador y con la adecuación entre el puesto laboral y el solicitante. En cuanto al solicitante de empleo se contemplan como causas discriminatorias que las personas con discapacidad tengan un nivel de formación menor, que no hayan adquirido o lo hayan hecho en menor grado las habilidades para el desempeño de su profesión o que tengan una menor experiencia laboral. De la misma manera, factores propios del empleador de carácter discriminatorio serían los costes adicionales que suponen la adaptación del medio del trabajo, o el miedo a una menor productividad. Por último, el ajuste de la demanda y la solicitud laboral de la PCD también se vería afectada por hechos discriminatorios.

La discapacidad constituye una de las áreas clave de actuación en la configuración de la protección social de los ciudadanos en los países occidentales (Giménez y Ramos, 2003). A partir de la década de 1990, se ha ido abandonando el



modelo médico de la discapacidad (Verdugo, 2003) y, entre los modelos emergentes, cabe destacar el modelo o teoría social de la discapacidad (Oliver, 1998; Verdugo, 2003) y el modelo constructivista (Schalock, 1997). Con relación al primer modelo, se plantea que la concepción de la discapacidad es una construcción social impuesta que conforma una clase social deprimida. Dicho modelo surgió como consecuencia de las luchas por la vida independiente y derechos civiles de las personas con estas características (Verdugo, 1995).

Con relación al segundo caso, la discapacidad se conceptualiza de acuerdo con las actitudes, prácticas y estructuras institucionales más que por las propias deficiencias. En este segundo modelo, el objetivo fundamental radica en reducir al máximo tanto las barreras físicas como las sociales y de actitud (Imrie, 1997). Existen diversos estudios sobre discapacidad y dependencia a nivel internacional —entre ellos, McNeil (1997), Puga y Abellán (2004), OCDE (2003), Cantarero y Pascual (2005), Albarrán y Alonso (2006) y Albarrán et al. (2006 y 2007) —, que constatan la existencia de correlaciones entre el padecimiento de alguna discapacidad con el género y la edad principalmente.

Otros estudios justifican la necesidad de diferenciar comportamientos confirmando la utilidad de tratar conjuntamente variables de diversa índole para mejorar el conocimiento de las distintas realidades que se recogen bajo la situación de dependencia determinando perfiles. Respecto a la literatura sobre la participación laboral de las personas con discapacidad, en la década de 1970 aparecen trabajos empíricos centrados en el mercado laboral en Estados Unidos. En concreto, puede citarse a los trabajos de Parsons (1980, 1982)²⁴, aunque tanto éste como los inmediatamente siguientes se centraban en el estudio del impacto de factores de salud sobre el mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcántara, A. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 9(16), 109-132. doi: 10.30827/tsggsw.v9i16.7858



Garcés Peña Yarely Milagro (2018). La aplicabilidad de la normativa legal para la inclusión laboral de personas con discapacidad en sectores Gubernamentales del Estado Yaracuy. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo.

Molina Cárdenas, Jhody Ufredo (2022). La estabilidad laboral reforzada, en las personas con discapacidad física durante la pandemia Covid 19; 2020-2022. Universidad Central de Ecuador, Sede Quito Ecuador.

Organización Internacional del Trabajo. Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_830414.pdf

Palacios Zambrano, Víctor David (2021). La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. Trabajo de Maestría en Derecho Constitucional. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Quito Ecuador. Área de Derecho.

Rojas González, Gregorio (2020). El Sentido De La Dogmática Jurídica. Apuntes Para Una Lectura Desde El Realismo Jurídico Clásico. Novum Jus vol.14 no.1 Bogotá Jan./June 2020 Epub Oct 05, 2022. Print version ISSN 1692-6013 Online version ISSN 2500-8692. <https://doi.org/10.14718/novumjus.2019.14.1.8>

Torres, A. (2021). El transitar en la investigación cualitativa: un acercamiento a la triangulación. Revista Scientific, 6 (20), 275-295, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.25422987.2021.6.20.15.275-295>

