



Comisión
de Discapacidad

SUNCA

Nada sobre nosotros
sin nosotros



Ley de Empleabilidad para Personas en situación de Discapacidad

Inserción Laboral para Personas en situación de Discapacidad en el Ámbito Privado

Justificación:

Desde la organización sindical se está estudiando la posibilidad de promover una ley de empleabilidad para personas en situación de discapacidad basada en un sistema de cuotas para el ámbito privado.

Dentro de las argumentaciones para la promoción de dicha ley se consideró: el incremento elevado de las personas en situación de discapacidad (15 %), la alta tasa de inactividad crónica (80%), las estimaciones relativas a las pérdidas económicas (7% PBI) que a nivel mundial genera la exclusión laboral de las personas con discapacidad, observaciones de la OIT respecto al sistema de cuotas como uno de los sistemas que más fomenta el empleo, y la necesidad del fortalecimiento de coaliciones y mayor participación de los sindicatos asumiendo la corresponsabilidad social dentro del Sistema Nacional de Cuidados (Informe CEPAL 2014).

“Según las estimaciones mundiales más recientes, el número de **personas con discapacidad** es más elevado de lo que se había supuesto anteriormente, ya que se eleva a alrededor de mil millones de personas, o un **15 por ciento** de la población mundial (**15,9 para Uruguay**); estas personas constituyen así la minoría más grande del planeta. En la vida cotidiana de las personas con discapacidad, la estigmatización, la discriminación y la falta de cuidados suelen implicar que éstas tengan más problemas de salud, un nivel de educación más bajo, unas tasas de participación en el empleo y en la fuerza de trabajo más reducidas y unos índices de pobreza más elevados que los del resto de la población.

Estos datos concretos, junto con los estudios de la OIT que demuestran que la **exclusión laboral** de las personas con discapacidad redundan en **pérdidas económicas de hasta el 7 por ciento del PIB**, deberían suscitar amplias iniciativas destinadas a asegurar que las personas con discapacidad se incorporen de forma activa a los procesos de desarrollo de los que todos nos beneficiamos.”

(Mensaje de Juan Somavia Director General de la OIT con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad 3 de diciembre de 2011)

En Uruguay “solamente un **16,5 %** de la población con discapacidad económicamente activa **está empleada**, lo que contrasta con el observado para la población sin discapacidad (%53,4), dichos porcentajes se mantienen prácticamente invariables tanto para Montevideo como para el interior urbano. En cuanto al mercado de trabajo solamente la quinta parte de la población con discapacidad participa en él: su **tasa de actividad de %19.6** es muy baja en relación a la población sin discapacidad que es de 62,4%. Según PROCLADIS (Programa Capacitación Laboral de Discapacidad) la “**desocupación**” en la población con discapacidad es por lo menos **diez veces mayor** que en la población sin discapacidad. La Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad estima que un **80% de las personas con discapacidad** se encuentran desempleadas cuando el promedio nacional es un 6%.”

(Hacia un Plan Nacional contra el Racismo y la Discriminación INFORME FINAL, Montevideo, 2011, MEC)

Ante esta realidad se toma la estrategia de **sistema de cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo**. Surge del informe “*Medidas para la Promoción del Empleo de Personas con Discapacidad en Iberoamérica*” (Marzo 2014) que a nivel de Latinoamérica son **12 países que lo han implementado** (Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela), 2 países que lo están tramitando a nivel legislativo (Chile y Guatemala) que van del 2% al 7% de la plantilla. Pero solamente **3 países** lo han implementado para el **sector privado** (Brasil, Ecuador y Venezuela).

Y esto a pesar de las conclusiones de la Organización Internacional del trabajo que sostiene que el sistema de cuotas acompañado de tasas parece ser la estrategia que más fomenta el empleo de personas con discapacidad.

“La OIT concluye, tras examinar la experiencia de aplicación de estos sistemas en diversos países, que el sistema de cuotas acompañado de tasas parece ser el que más fomenta el empleo de personas con discapacidades.

Otras conclusiones de la OIT son las siguientes:

- Si se quiere que el sistema de cuotas tenga repercusiones en la práctica, debe preverse un mecanismo de ejecución.
- Los sistemas de cuotas pueden utilizarse para conceder incentivos adicionales a los empleadores con el fin de que contraten a los trabajadores con mayores dificultades de inserción.
- El sistema de cuotas deber aplicarse tanto a los empleadores del sector público como del privado. Excluir de este mecanismo a alguno de los dos sectores reduce considerablemente su alcance, así como el número de puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades.
- Los sistemas de cuotas son un ejemplo de acción positiva. La acción positiva es una respuesta a la discriminación estructural o institucional que experimenta un determinado grupo social, y se considera como una excepción justificada al principio de la igualdad de trato que no es discriminatoria.”

(“Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices” / Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2007)

En la presentación de la investigación sobre la Construcción del Sistemas de Cuidados en Uruguay (CEPAL 2014), se señala en el capítulo VII “Retos pendientes para una nueva etapa” la importancia de fortalecer a las coaliciones presentes en dicho sistema procurando incorporar a nuevos actores.

“Otro de los retos pendientes para una nueva etapa del SNC alude al **fortalecimiento de las coaliciones** promotoras de esta política ampliando la participación de **actores que estuvieron ausentes** o que participaron débilmente en el proceso como el **movimiento sindical** y las cámaras empresariales.

Si se pretende la **corresponsabilidad social** de todos los actores comprometidos con la promoción de la política de cuidados, este asunto **es medular**. La conformación de espacios de diálogo y negociación entre trabajadores y empresarios en múltiples niveles es una línea de acción que debería desarrollarse con mayor profundidad de cara al futuro.”

(“La construcción del sistema de cuidados en el Uruguay - En busca de consensos para una protección social más igualitaria” Aguirre, R. Ferrari, F. CEPAL - Serie Políticas Sociales N° 192, Abril 2014).

Antecedentes:

Como antecedentes se consideraron las experiencias de **Brasil** (Ley 8213/91), **Ecuador** (Ley Orgánica de Discapacidades/2012) y **Venezuela** (Ley para las personas con discapacidad /2007) (Anexo I) a partir de las cuales se marcan los porcentajes de cuotas, la asignación de recursos y demás medidas protectoras complementarias.

Los porcentajes definidos son,

Brasil: Las empresas con 100 o más empleados están obligados a llenar **2% al 5%** de sus puestos con los beneficiarios o las personas con discapacidad rehabilitados de la siguiente manera:

- I - hasta 200 empleados... 2%
- II - 201-500 3%
- III - 501-1000 4%
- IV - el 1001 en adelante .. 5%

Ecuador: La empresa pública o privada que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar un mínimo de **4%** de personas con discapacidad. A esto se le suma la figura del **sustituto**. “Las y los parientes ... podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Se considerarán como sustitutos a los padres de las

niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales”. “Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido”.

Venezuela: “Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, así como las empresas públicas privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un **5 %** de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras”. Otra herramienta que contiene la ley es la del **empleo con apoyo integral** para la integración de personas con discapacidad intelectual.

Estrategias:

De cara a un nuevo periodo de gobierno, en el marco de la implementación del sistema de cuidados y dentro de los plazos de planificación del presupuesto quinquenal, se considera estratégico la presentación de la ley de empleabilidad para personas en situación de discapacidad.

Dicha ley debe considerar diferentes aspectos; como lo ya actuado en materia de discapacidad, plasme el espíritu de lo reivindicado y sugerido por los diferentes sindicatos, tome en cuenta las recomendaciones que en materia de inserción laboral proponen las organizaciones de personas con discapacidad a nivel nacional, y las sugerencias de organismos a nivel internacional como la OIT.

En tal sentido esta ley define;

1. Porcentaje de cuota a incorporar.
2. Complementos.
3. Estrategias de implementación y articulación.

1. El **porcentaje de cuotas** obligatorias de reserva debe tener en cuenta por un lado el número de personas con discapacidad en condiciones de trabajar, las empresas y puestos que se pueden generar para abarcar el 100% de la población, las actuales reglamentaciones, así como los programas ya implementados para el campo privado.

..... Personas con discapacidad desocupadas.

..... Empresas y puestos de empleos.

Actuales programas de inserción laboral: Ley 18651 Art. 49 donde define el 4% de las vacantes para el sector público, INEFOP (PROCLADIS), PRONADIS (MIDES).

Considerar que para el **sector público** si bien no ha habido grandes avances con la actual reglamentación, ya que entre los años 2000 a 2012 han entrado a este sector solamente **247 personas, representando el 0,4%**. Con la entrada en vigencia de la Ley de Rendición de Cuentas 2014 se incluyó un artículo (el 6°) que permitirá a la ONSC inhabilitar los procesos de selección de los organismos que no contemplen en sus llamados a personas con discapacidad. Con lo cual se considera se comenzará paulatinamente a incorporar más trabajadores. (*Nisivoccia, G. Asesor de la dirección de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC), entrevista revista Rampa, Diciembre 2013*).

Para el **sector privado** existe el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) que tiene como objetivo "actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado...relevando los intereses de los sectores empleador y trabajador, así como de /os sectores de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación". A pesar de los esfuerzos realizados, los resultados obtenidos son muy magros, ya que para el período 2000-2012 se capacitaron 1935 personas con discapacidad, pero pudieron sostener un empleo solamente **558 personas** (91 % en el sub sector privado y 9 % en el subsector público). (INEFOP - Informe Preliminar Datos 2000-2012)

2. **Complementos.** Se entiende por complementos a aquellos arreglos o variables que se deben introducir en la ley, que garanticen una real inserción laboral, considerando la realidad de los diferentes trabajadores. Dentro de los complementos se deben considerar;

A. **Empleo con apoyo,** las personas con discapacidad intelectual y psiquiátrica son las que más dificultades tienen en la integración, por ello la necesidad de adaptar tanto el ambiente, horario y acompañamiento laboral.

B. **Sustitutos.** Tener la opción de que el familiar directo ocupe el trabajo de la persona con discapacidad favorece los procesos de inclusión, los procesos paulatinos de fortalecimiento, y/o la articulación con los planes de cuidado (ej. Asistente de Vida) donde las familias deberán hacerse cargo de los aportes de estos trabajadores.

C. **Apoyo para el ingreso.** Un pequeño incentivo económico favorecerá, en la transición de dependencia a independencia del trabajador, considerando que la adaptación al trabajo, gastos de materiales, ropa, transporte son una necesidad antes de percibir los primeros ingresos salariales.

D. **Subvención** por desempleo transitorio, se plantea como una estrategia para estimular la inserción laboral de personas con discapacidad, que, ya teniendo una jubilación o pensión se ven desestimuladas por los tiempos de adjudicación de los beneficios y la incertidumbre que generan los períodos de prueba en los trabajos.

E. Apoyo para **el transporte** durante los primeros 3 meses. La accesibilidad es uno de los componentes más difíciles de implementar para la real participación de las personas con discapacidad, por eso la necesidad de implementar estrategias que garanticen la movilidad.

3. Estrategias de **implementación y articulación**. Existen organismos que ya realizan actividades vinculadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad (MIDES, MTSS, BSE, CNHD, INEFOP, ONSC), en tal sentido será importante poder articular entre las diferentes funciones y asignar roles específicos, a la vez que crear un instituto con características singulares no resueltas aún o dispersas entre los diferentes organismos (Rehabilitación, Formación, Inserción, Seguimiento, Apoyo e Inspección).

ANTEPROYECTO DE LEY

Inclusión laboral

Artículo No. 1 - Cupo escalar según cantidad de empleados. Mas de 25 trabajadores (4%), entre 100 y 200 (5%), más de 200 (6%).

Las personas con discapacidad que ingresen de esta manera gozaran de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los trabajadores, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea necesario.

Empleo con apoyo integral

Artículo No. 2 - Las personas con discapacidad intelectual y psiquiátrica son las que más dificultades tienen en la integración, por ello la necesidad de adaptar tanto el ambiente, horario (Ley 18651 Art. 63) y acompañamiento laboral.

Sustitutos

Artículo No. 3 - "Las y los parientes, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral". "Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales" "Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido."

Accesibilidad

Artículo No. 4- Cada empresa generara las condiciones adecuadas según las normas vigentes de accesibilidad para la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, contemplando a tales efectos las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones, así como la eliminación de barreras físicas y del entorno social, que puedan ser causantes de actitudes discriminatorias.

Mecanismos de selección de empleo

Artículo No. 5- La Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado (CNHD) generará el listado de personas con discapacidad con intenciones de insertarse laboralmente y expedirá los certificados de aptitud necesarios.

Estabilidad laboral

Artículo No. 6- Se garantizará un subsidio de empleo que cubra el periodo de baja y reinserción laboral, así como los beneficios adquiridos por motivos de prestaciones de discapacidad que quedaran suspendidos transitoriamente.

En el momento de la inserción laboral se tendrá en cuenta lo dispuesto por el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N 159 y por la ley 18.104, del 15 de marzo de 2007.

Deducción por inclusión laboral

Artículo No. 7. Se generarán exoneraciones tributarias de incentivo para la inclusión de personas en situación de discapacidad según lo reglamentado hasta la fecha.

Sanciones

Artículo No. 8- Si la empresa no cumple con la inserción laboral establecida se le hará una multa anual que va desde 50 UR (cincuenta unidades reajustables) a 500 UR (quinientas unidades reajustables), cuyo destino será el funcionamiento de las respectivas Comisiones Locales de Trabajo a través de la Oficina Departamental de Trabajo..

Seguimiento, control y apoyo a la inclusión laboral

Artículo No. 9 - Se conformará la **Comisión Nacional de Rehabilitación y Trabajo** quien será la responsable de realizar el seguimiento del cumplimiento de la ley.

Estará conformada por representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (MTSS), Dirección Nacional de Empleo. (DINAE), Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad. (CNHD), Plenario Nacional de Trabajadores – Central Nacional de Trabajadores. (PIT-CNT), Cámaras Empresariales, Ministerio de Desarrollo (MIDES), Ministerio de Salud Pública (MSP), Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU) y Banco de Prevención Social (BPS).

Será responsable de gestionar el fondo de vacantes, así como los fondos provenientes de las multas a empresas, aportes de INEFOP, aportes de MSP y MIDES.

ANEXO I

(Modelos de leyes con cuotas en el ámbito privado)

Brasil, (Ley 8213/91)

Subseção II Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados2%;
- II - de 201 a 5003%;
- III - de 501 a 1.0004%;
- IV - de 1.001 em diante5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Ecuador, (Ley Orgánica de Discapacidades /2012)

SECCIÓN QUINTA DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Artículo 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad. El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Artículo 48.- Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.

Artículo 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con

discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley. Se podrán constituir centros especiales de empleo públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

Artículo 50.- Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

Artículo 52.- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad. El permiso por maternidad se ampliará por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves.

Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

Artículo 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación

de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo. Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral.

Artículo 54.- Capacitación.- Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

Artículo 55.- Crédito preferente.- Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad. El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas.

VENEZUELA, (Ley para las personas con discapacidad /2007)

Capítulo III.

Del Trabajo y la Capacitación.

Políticas laborales.

Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, 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.

Formación para el trabajo.

Artículo 27. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular y cultura, además de otras organizaciones sociales creadas para promover la educación, capacitación y formación

para el trabajo, establecerán programas permanentes, cursos y talleres para la participación de personas con discapacidad, previa adecuación de sus métodos de enseñanza al tipo de discapacidad que corresponda.

Empleo para personas con discapacidad.

Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública y privada, 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.

Empleo con apoyo integral.

Artículo 29. Las personas con discapacidad intelectual deben ser integradas 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 con competencia en materia del trabajo formulará y desarrollará políticas, planes y estrategias para garantizar este derecho.

Inserción y reinserción laboral.

Artículo 30. La promoción, planificación y dirección de programas de educación, capacitación y recapitación, orientados a la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad, corresponde a los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes y economía popular, con la participación del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.