

## Nueva Normativa Laboral

### Obligación de contratar personal discapacitado

Recientemente fue publicada la Ley para las Personas con Discapacidad (Gaceta Oficial N° 38.598 del 05/01/07), la cual contempla que los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, **así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán** incorporar personas con discapacidad permanente a sus planteles de trabajo en un número no menor equivalente al **cinco por ciento (5%)** de su nómina total, sean ellos ejecutivos, empleados u obreros (Artículo 28). No podrá oponerse argumentación alguna que discrimine, condicione o pretenda impedir el empleo de personas con discapacidad.

En el marco de la referida ley, 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.

Los empleadores deberán informar semestralmente al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CNPD), al Instituto Nacional de Empleo y al Instituto Nacional de Estadística el número de trabajadores con discapacidad empleados, su identidad y el tipo de discapacidad y actividad que desempeña cada uno (artículo 72).

El incumplimiento de la cuota de incorporación de personas con discapacidad permanente serán sancionadas con multa de cien Unidades Tributarias (100 UT) a un mil Unidades Tributarias (1.000 UT). El incumplimiento de la presentación de la información semestral será sancionado con multa de treinta Unidades Tributarias (30 UT) a sesenta Unidades Tributarias (60 UT).

Estas disposiciones se encuentran vigentes desde su publicación en la Gaceta Oficial.

<http://www.conapi.gob.ve/>

<http://www.asodeco.org:80/>

### Obligación de notificar accidentes de trabajo

Las empresas cuentan con una hora, como máximo, para informar y notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales la ocurrencia de un accidente de trabajo, según consta en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) vigente, publicado en la Gaceta Oficial 38.596 el 28/04/2006.

El informe deberá presentarse con datos como la identificación y dirección del patrono, la identificación, dirección, número telefónico de quien hace la notificación; lugar, dirección, hora y fecha del accidente de trabajo, la descripción sucinta de los hechos y otros que establezcan las normas técnicas.

El Reglamento aclara que la notificación que no incluya estos requisitos se considerará no realizada y será sancionada con multa entre 70 y 100 unidades tributarias.

Por su parte, el comité de seguridad y salud laboral y el sindicato que funcionen en la empresa deberán estar al tanto del incidente no más de 12 horas después de que ocurra.

El patrono deberá presentar la declaración formal al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel) a las 24 horas siguientes al accidente laboral o al diagnóstico de una enfermedad ocupacional. Los formatos estarán disponibles en la página web del instituto. No obstante, el reglamento resalta que la declaración que no se ajuste a los requisitos del Inpsasel no se considerará realizada, con las consecuentes multas que ello conlleva.

Las personas amparadas por este Reglamento son aquellas que mantienen una relación de dependencia con un patrono, incluidos los trabajadores domésticos, a domicilio y conserjes.

<http://www.inpsasel.gov.ve/>

---

La información aquí publicada es meramente orientativa; no constituye un análisis completo de las materias tratadas y no deberá ser considerado como asesoría legal ni fiscal.

En caso de requerir información adicional, puede contactarnos a través del teléfono +582127610885, / 0910 / 2762, o a través del correo [serlet@uhy-ve.com](mailto:serlet@uhy-ve.com).