



Mecanismos para garantizar la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral

Clemencia Markarian*
Eglis Torres**
Dioneira Miquilena***

Resumen

El artículo tiene como objetivo analizar los mecanismos implementados por los entes internacionales y el Estado venezolano para garantizar el derecho de la integración laboral de las personas con discapacidad en el entorno laboral. La metodología empleada es tipo documental-descriptiva. La revisión bibliográfica se fundamentó en: Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Ley para las personas con discapacidad (2007), entre otras. Se concluye que los primeros obligados en actualizar o procurar la adecuación y cumplimiento de la nueva ley, son los organismos empleadores, los cuales deberán tener al día las condiciones de infraestructura y de constitución que pauta la norma para la adecuada accesibilidad.

Palabras clave: personas con discapacidad, integración, entorno laboral.

* Doctora en Ciencias Políticas (URBE). Maestría en Gerencia de Recursos Humanos (URBE). Licenciada en Administración (LUZ). Tutora de Trabajos de Grado en Pregrado y Postgrado de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Docente Asociado en la UJGH. Jefe de Proyecto de Investigación de la Línea Procesos de Educación y Aprendizaje y Planificación Empresarial de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Investigadora Acreditada PEII Nivel B. Correo electrónico: clemencia.markarian@ujgh.edu.ve.

** Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos (Universidad Dr. José Gregorio Hernández). Correo electrónico: eglis.torres@hdes.luz.edu.ve

*** Postdoctora en Gerencia Pública y Gobierno. Postdoctora en Gerencia de las Organizaciones. Doctora en Ciencias Gerenciales. Magíster en Recursos Humanos. Licenciada en Administración de Empresas. Decana de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Docente Titular (UJGH-URBE-LUZ). Correo electrónico: dioneira.miquilena@ujgh.edu.ve

Mechanisms that Guarantee the Integration of Persons with Disabilities in the Workplace

Abstract

The objective of this article is to analyze mechanisms implemented by international entities and the Venezuelan state to guarantee the right of integration in the workplace for people with disabilities. Methodology is of the documentary-descriptive type. The bibliographical review was based on the 1999 Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, the Organic Labor Law for Workers (2012) and the Law for Persons with Disabilities (2007), among others. Conclusions are that the first who are obliged to update, adapt to and comply with the new laws are the employing organisms, which ought to have the infrastructure and conditions set forth in the standard for appropriate accessibility up-to-date.

Key words: persons with disabilities, integration, work place.

Introducción

Durante muchos años, las personas con condiciones especiales, estaban aisladas del contexto laboral. Al hablar de ellas, se debe destacar que aun cuando poseen capacidades diferentes, este concepto intenta reivindicar la normalidad de su participación en un contexto de diversidad social, el cual puede aportar valor al resto de la sociedad. En este sentido, se torna importante tomar conciencia al respecto, y de esta manera contribuir con el modelo de desarrollo integral del país.

Sin embargo, gracias a los lineamientos formulados por las leyes laborales se han creado y modificado espacios en las organizaciones para la integración de personas con discapacidad, porque han comprendido la necesidad de adecuar las instalaciones, a fin de garantizar la ergonomía de los espacios laborales, aumentando así sus índices de productividad y ventaja competitiva.

Cabe destacar, que mediante la promulgación de las normativas legales, se promueve la igualdad de condiciones de integración laboral, trayendo efectos positivos para este importante segmento de la población; asimismo, se evidencia un avance teórico en cuanto a la terminología de discapacidad utilizada en la nueva legislación especial, orientada a reflexionar, cada día más, sobre las facetas del ser humano.

En este sentido, la investigación se centra en analizar los mecanismos implementados para garantizar el derecho de la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral, otorgando así un espacio donde puedan desarrollar sus aptitudes, sintiéndose parte de una sociedad productiva con funciones, derechos y obligaciones, en un esfuerzo conjunto que se ve reflejado en la promulgación de normativas que les permite obtener puestos de trabajo.

De acuerdo con lo antes mencionado, se muestra la importancia en la cual radica el tema de estudio, por cuanto se considera que la necesidad de la igualdad en el entorno laboral de las personas con discapacidad, viene dada por el fin supremo de alcanzar el bienestar social y una vida digna.

En este sentido, se presentan algunas generalidades sobre la discapacidad para luego describir los tipos existentes. Por otra parte, se hace mención a las posibles condiciones de desventaja laboral para luego mostrar los fundamentos que promueven la integración de los individuos que presentan una condición especial para finalmente describir los fundamentos legales de la discapacidad en los ámbitos nacional e internacional.

1. Fundamentación teórica

1.1. Generalidades sobre la discapacidad: conceptos clave

El Día Internacional de las Personas con Discapacidad se celebra el 3 de diciembre de cada año y el 13 de diciembre de 2006, las Naciones Unidas acordaron formalmente la Convención sobre los Derechos Humanos y la Igualdad del siglo XXI, para proteger y reforzar la equidad de oportunidades de aproximadamente 650 millones de personas con discapacidad que se estima existen a nivel mundial

Asimismo, en el Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011), se presenta la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), adoptada como marco conceptual, en la cual se muestra la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación.

Por su parte, Acacio (2007) expone que la discapacidad es una condición compleja del ser humano, constituida por factores

biopsicosociales, que evidencia una disminución o suspensión temporal o permanente de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices e intelectuales. Mientras que Parra (2004, p. 23) argumenta la noción tradicional en los términos de: "Toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considere normal para un ser humano en su contexto social". No obstante, lo anteriormente señalado refleja la repercusión de las deficiencias en el rendimiento funcional de la actividad cotidiana de las personas en la ejecución de tareas, aptitudes y conductas.

Siguiendo el orden de ideas en relación con el concepto de discapacidad, Sanz (2004) señala que se entiende el término como toda restricción de la capacidad de realizar una actividad de la forma y dentro del margen considerado normal para el ser humano. De igual manera, señala que se ve alterada la conducta o el rendimiento. El autor argumenta que el concepto de inhabilidad se basa en la existencia de una minusvalía física, psíquica o sensorial. Al respecto, en Venezuela existen miles de personas con alguna condición que le dificulte su actividad física para trabajar, teniendo el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y así contribuir con el desarrollo del país como empleados del sector público o privado. En este sentido, el Estado es el principal garante de los derechos y garantías atribuidas a todos los ciudadanos, sin discriminación alguna de raza, sexo, religión o condición social.

Para Palacios (2008, p. 347), las personas con discapacidad "incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

En el contexto de esta investigación, una persona con condiciones especiales, es aquella que sufre de una deficiencia o condición de salud que se enfrenta a una situación capaz de limitar el desarrollo de sus actividades diarias.

1.2. Tipos de discapacidad

Existen diversos tipos de discapacidad cada uno puede manifestarse en distintos grados, y una persona puede tener varios tipos al mismo tiempo. En este sentido, existe una amplia concepción de estas condiciones especiales, en las cuales los individuos son capaces de interactuar, participar activamente, desenvolverse exitosamente y formar parte de la construcción de la sociedad.

1.2.1. Discapacidad motora

Según Echeita y Gairín (2007), la discapacidad motriz se define como una alteración del aparato motor causada por un funcionamiento deficiente de los sistemas nervioso, muscular o del óseo articular, o de una interrelación de los tres, que dificulta o imposibilita la movilidad funcional de una o diversas partes del cuerpo. De acuerdo con Chacón (2005), la discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada.

1.2.2. Discapacidad auditiva

Para Jiménez y González (2009), sordera es un término general usado para describir todos los tipos y grados de pérdida auditiva. Según Ríos y Blanco (2004), se denomina discapacidad auditiva el trastorno sensorial caracterizado por la ausente o escasa capacidad de percepción de las formas acústicas, es decir, por la pérdida de la capacidad auditiva.

De acuerdo con Navas y Castejón (2010), tradicionalmente, se ha entendido que una persona con deficiencia auditiva es aquella que, a causa de una determinada pérdida auditiva, tiene problemas para la comunicación, necesitando una intervención especializada de tipo médico y atención educativa, la cual será más severa en función del momento de inicio de la discapacidad, el grado y la causa misma.

Para Anuies (2007), la discapacidad auditiva es la pérdida moderada de la audición. La persona que presenta esta condición es aquella que no tiene suficiente audición para oír los sonidos del lenguaje oral y desarrollarlos. Es decir, está asociada a la disminución o alteración de los sonidos, lo que produce problemas al individuo por la falta de información a que se ve sometido por causa del déficit en la audición, lo cual puede representar implicaciones importantes en la comunicación, así como con su entorno, esto conlleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales.

1.2.3. Discapacidad visual

Según Castejón y Nava (2009), consiste en la afectación, en mayor o menor grado, o en la carencia de la visión. En sí misma no constituye una enfermedad, al contrario, es la consecuencia de un variado tipo de enfermedades. La merma o la pérdida de la visión, tiene a su vez consecuencia sobre el desarrollo, por cuanto

es necesario aportar por medios alternativos las informaciones que no se pueden obtener a través del sentido de la vista.

De acuerdo con Aguirre y Gil (2008), la discapacidad visual es un término genérico que engloba muchos tipos de problemas y dificultades visuales; es la carencia, disminución o pérdida total de la visión, según el grado de deficiencia. Por su parte, Pérez y Corvalán (2007), la definen como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica relacionada con una disminución o pérdida de las funciones visuales y las barreras presentes en el contexto en que desenvuelven.

1.3. Desventaja laboral

Según Montero (2012), existe una situación de desventaja de una persona con discapacidad, ante otros individuos sin alguna condición especial, debido no solo a sus características personales sino al escaso o nulo acceso que haya tenido en relación con las oportunidades de educación, formación profesional, movilidad en el entorno, y otros determinantes de su desarrollo integral, que limitan sustancialmente sus posibilidades de desempeñar una actividad productiva que le garantice independencia económica, medios de subsistencia y el logro progresivo de mayores niveles de autonomía.

En este sentido, las situaciones presentes de desventaja laboral, derivadas por la discriminación, por relaciones de poder, escasas oportunidades, así como inaccesibilidad del medio, hacen a las personas con discapacidad, candidatas a exigir y recibir el apoyo necesario para mejorar su condición de vida, principalmente, en aspectos relacionados con la formación e inserción laboral.

Asimismo, se deduce que la divergencia estructural entre las capacitaciones que tienen las personas y las exigidas por el mercado laboral es uno de los problemas más graves a los cuales se enfrenta el colectivo. En consecuencia, las dificultades se incrementan por el hecho de que la formación no ha estado suficientemente ajustada a las oportunidades de empleo que impide la integración laboral.

1.4. Integración laboral

Lo más notorio que tienen en común todas las personas con discapacidad es haber compartido una historia de segregación y discriminación, con actitudes sociales negativas (incluyendo las profesionales y familiares), que han perpetuado la minusvalora-

ción e incrementado las barreras para desempeñar una vida normal. En tal sentido, las barreras anteriormente mencionadas, percepciones erróneas, carencia de expectativas y falta de apoyo concreto que han compartido dichas personas, ha generado necesidades comunes que son de gran alcance. No se trata sólo de necesidades de apoyo, actuación profesional, desarrollo de programas individualizados, estrategias y técnicas comunes, sino también de un claro impulso y cambio en la política social de los países.

Sin embargo, la discapacidad es abordada en la actualidad de un modo más enriquecedor y desde diversas vertientes; una de ellas es la representada por la normativa y los derechos humanos, lo cual permea los discursos legales, políticos y académicos, planteando nuevas perspectivas de análisis y evaluación de la realidad social en la que se inscribe el tema.

Cuando se habla sobre las personas con discapacidad en Venezuela, se observa la existencia de un amplio desconocimiento por parte de la población sobre el tema de sus derechos, incluso de los mismos afectados, así como sus familiares; sumado al trato generalmente discriminatorio hacia los que poseen esta condición.

Según Riaño, Gento y Merino (2012), la integración laboral de personas con necesidades diversas responde a aspectos concretos de la realización plena y armónica del individuo y al reconocimiento expreso del aporte del trabajo a este objetivo general. Por otro lado, se pretende que a través de la integración laboral tengan mayores posibilidades de acceder al mundo del trabajo como paso previo a su integración social.

Al respecto, Parra (2004) señala que la integración laboral debe ser entendida como el proceso por medio del cual la persona que posea alguna condición logra ubicarse o reubicarse, según sus posibilidades, intereses y expectativas, en un cargo en condiciones de pre-requisito y desempeño. Con base en las garantías convencionales laborales para la población en general y aquellas especiales según las características de discapacidad.

De acuerdo con Pérez Bueno y Andreu (2009), la integración laboral de las personas con discapacidad es un objetivo con bases constitucionales y legales expresas. La realización de un trabajo retribuido, en el sector privado o público, constituye, quizás, el factor más importante para su desarrollo integral, siendo la muestra de integración de este amplio colectivo en la sociedad y de igualdad respecto al resto de ciudadanos.

1.5. Fundamentos legales de la discapacidad en el ámbito internacional

La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el 10 de diciembre de 1948, adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual contiene las bases normativas referidas a las personas con discapacidad; destacándose los siguientes aspectos: en su Artículo 1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. De igual manera, el Artículo 2 prevé: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Asimismo, el análisis se complementa del Artículo 7, el cual establece la igualdad de derechos ante la ley, por ende la protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal exclusión. Igualmente, el Artículo 25, literal 1, establece los derechos socioeconómicos de las personas con discapacidad, tales como el derecho a un nivel de vida adecuado, el cual incluye comida, vestido, habitación y servicios médicos y sociales; este último en caso de desempleo, enfermedad, discapacidad, viudez, vejez.

Por otra parte, pueden mencionarse los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998), especialmente el trabajo titulado: “Importancia de la igualdad en el mundo del trabajo de la OIT”. Se destaca una de las principales preocupaciones de la OIT en materia de empleo y ocupación, tal como la eliminación de la discriminación, así lo expresa en la declaración de Filadelfia, anexada a la Constitución de la OIT: “Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica en igualdad de oportunidades”.

También es relevante destacar otro instrumento, enmarcado en la OIT, como lo es la Recomendación N° 99 sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos, la cual fue adoptada en Ginebra, el 22 de junio de 1955. Su alcance se centra en el proceso continuo y coordinado que abarca la orientación y formación profesional, así como también la colocación selectiva para que los inválidos puedan optar y mantener un empleo apropiado. De

igual manera, en dicho documento se plantea la igualdad de principios para que los individuos, con una condición especial o no, puedan ser tomados en cuenta en el contexto laboral, a fin de ejercer una actividad económica y demostrar sus aptitudes profesionales, siempre y cuando sus condiciones tanto médicas como pedagógicas se los permitan.

Cabe destacar que los derechos humanos se clasifican en universales, políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a los que poseen condiciones especiales, tal como lo establece la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999), al señalar que las personas con discapacidad deben gozar de los mencionados derechos, así como libertades fundamentales, en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo.

Además, dicho instrumento legal expresa en su exposición de motivos que el Estado garantizará a toda persona sin discriminación alguna, goce y ejercicio. Igualmente, reconoce los tratados internacionales suscritos y ratificados por la nación. En Venezuela prevalece el orden interno y las medidas sobre el goce y ejercicio de los derechos humanos más favorables a las contenidas en la Constitución y en las leyes, siendo sus disposiciones de aplicación directa e inmediata.

1.6. Fundamentos legales de la discapacidad en Venezuela

Al enfatizar sobre los mecanismos existentes en la Legislación, se plantea lo regulado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el Capítulo V, donde se establece que en los derechos sociales y, de las familias, existe la corresponsabilidad entre la sociedad y el Estado para garantizarles la participación, integración, así como la igualdad en el campo laboral a las personas con discapacidad, con el propósito de que puedan llevar una vida digna y decorosa como todos los ciudadanos.

De igual manera, en el Artículo 87, de la mencionada Constitución, se establece que:

toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendientes a ga-

garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Del mismo modo, en su Artículo 81, señala que toda persona con necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. En adición, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) tiene la finalidad de regular los medios y mecanismos que les garantice tener acceso directo a una ocupación productiva, igualmente alcanzar el desarrollo integral mediante la participación de la familia y el Estado venezolano.

En el Artículo 2 de la citada Ley, se expresa:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal competentes en la materia, y las personas naturales y jurídicas de derecho privado, cuyo objeto sea la atención de las personas con discapacidad, tienen el deber de planificar, coordinar e integrar en las políticas públicas todo lo concerniente a la discapacidad, en especial su prevención, a fin de promover, proteger y asegurar un efectivo disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad, el respeto a la igualdad de oportunidades, la inclusión e integración social, el derecho al trabajo y las condiciones laborales satisfactorias de acuerdo con sus particularidades, la seguridad social, la educación, la cultura y el deporte de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los tratados, pactos y convenios suscritos y ratificados por la República. Cualquier persona natural o jurídica, de derecho público o privado, nacionales estatales o municipales, que intervenga en la realización de actividades inherentes a la discapacidad, quedan sujetas a las disposiciones de la presente Ley.

De allí se infiere que los organismos dependientes del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y el Ministerio del Poder Popular para el Desarrollo Social, encargados de garantizar el cumplimiento del régimen de empleo a las personas con discapacidad, deben supervisar el ámbito de actuación, de igual manera,

intentar remediar las deficiencias legislativas, asesorar jurídicamente a las empresas públicas y privadas para promover así la igualdad de oportunidades, difusión social de la problemática, coordinar actividades con las personas con discapacidad.

Asimismo, el texto legal prevé políticas laborales en su Artículo 26, con la participación del ente regulador en el área de desarrollo social, encargado de formular las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional o reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que corresponda a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo.

Esta norma tiene consigo una secuencia con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), viene a regular específicamente los medios y mecanismos cuyos preceptos de orden público permitirán alcanzar el desarrollo integral de las personas con condiciones especiales, mediante la participación solidaria de la sociedad que deben ser implementados por los organismos correspondientes para brindarles una seguridad y estabilidad.

El Artículo 28 de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) expresa en relación con empleo para personas con discapacidad:

Los órganos y entes de la administración Pública Nacional, Estatal, 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, o obreros u obreras. No podrán oponer argumentación alguna que discrimine, condiciones 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 obligadas u obligados a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

Sin embargo, las personas con condiciones especiales han sido objeto de olvido y maltrato, pero desde el año 2007, que entra en vigencia esta nueva ley, se regulan las políticas, medios y mecanismos en dicha materia. Exactamente un porcentaje de inclusión para poder acceder al mercado de trabajo de las personas

con discapacidad, es meramente importante y beneficioso para esa parte de la población que estaba siendo afectada, con esto se abren oportunidades de empleo así como la inserción laboral.

Cabe destacar, que se busca la justicia social para que la discapacidad sea un real proceso de integración e inclusión y se alcancen los más elevados niveles de desempeño de las personas con dicha condición, base referencial para lograr fortalecer sus potencialidades y alcanzar su máximo desarrollo socioeconómico. Dicha labor le corresponde al Consejo Nacional para las personas con Discapacidad. En tal sentido, se evidencia el gran avance que el Estado ha desarrollado en materia de desarrollo integral de todos sus ciudadanos, así como la igualdad de derecho para la participación efectiva en todos los sectores de la sociedad.

Consideraciones finales

En Venezuela, la posición social de las personas con discapacidad ha cambiado enormemente en los últimos años. De una situación de relegación se ha pasado a otra en la que la igualdad de derechos es un objetivo compartido por todos: las propias personas con discapacidad, las asociaciones, el Gobierno y la sociedad en general. En la actualidad, ya es comúnmente asumido que la igualdad ante la ley también significa que ninguna discapacidad pueda ser causa de discriminación.

Sin embargo, a diferencia de la integración, el proceso de cambio no tiene que ver con la asimilación, sino con la transformación de las sólidas barreras estructurales que impiden el cambio que incluyen las bases de la sociedad. En tal sentido, la integración laboral y social de las personas con discapacidad es un proceso público de elección y celebración de las diferencias, así como de identificación con aquello que aprecian los unos de los otros, hacer justicia ante las diferencias entre las personas con condiciones especiales y utilizar esas diferencias como recursos, como una oportunidad para el aprendizaje, en vez de considerarlos un problema.

Asimismo, la promulgación de la nueva normativa legal promueve la igualdad de condiciones de integración laboral, trayendo efectos positivos para este importante segmento de la población. Además, se evidencia un avance teórico en cuanto a la terminología de discapacidad utilizada en la nueva legislación especial, al pretender reflexionar cada día más facetas del ser humano.

Finalmente, la existencia de diferentes instrumentos legales nacionales claramente orientados a una efectiva protección y garantía de los derechos de las personas con condiciones especiales, debe orientar las pautas a seguir para que los primeros obligados en actualizar o procurar la adecuación y cumplimiento de la nueva ley, sean los organismos empleadores, los cuales deberán tener al día las condiciones de infraestructura y de constitución que pauta la norma para la adecuada accesibilidad.

Referencias bibliográficas

- Acacio, C. (2007). *Personas con discapacidad luchan por sus derechos*. Federación Venezolana de Asociaciones y Funciones de Personas con Discapacidad Intelectual y sus familiares (Fevedi). II Congreso.
- Aguirre, P. y Gil, J. (2008). *Manual de Atención al Alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo Derivadas de la Discapacidad Visual y Sordoceguera*. Madrid, España: Editorial Junta de Andalucía.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2007). *Ley para Personas con Discapacidad*. Gaceta Oficial N° 38.598 del 06 de enero de 2006.
- Banco Mundial (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. (Documento en línea). Disponible en: http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/Resources/WHO_NMH_VIP_11.01_spa
- Castejón, J. y Navas, L. (2009). *Unas Bases Psicológicas de la Educación Especial*. España: Editorial Club Universitario.
- Chacón, G (2005). Algunas características de la población de discapacitados en Venezuela: Énfasis en su situación laboral. *Revista Temas de Coyuntura*, N° 51, Junio. Caracas.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (1998). (Transcripción en línea). Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf (Consulta junio 2013).
- Echeita, G. y Gairín, J. (2007). *Manual de Asesoramiento Psicopedagógico*. Barcelona, España: Editorial GRAÓ.
- Jiménez, M. y González, F. (2009). *Expresión y comunicación*. Madrid: España. Editorial Editex.
- Montero, C (2012). *Estrategias para Facilitar la Inserción Laboral a Personas con Discapacidad*. San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.

- Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (Transcripción en línea). Disponible: <http://www.filosofia.org/cod/c1948dhu.htm> (Consulta junio 2013).
- Navas, L. y Castejón, J. (2010). *Aprendizaje, desarrollo y disfunciones: implicaciones para la enseñanza en la educación secundaria*. España: Editorial Club Universitario.
- Organización Internacional del Trabajo (1955). *Recomendación N° 99 sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos* (Transcripción en línea). Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R099 (Consulta junio 2013).
- Palacios, A (2008). *El modelo Social de Discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, España: Editorial CINCA.
- Parra, C. (2004). *Derechos Humanos y Discapacidad*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Pérez, C. y Corvalán, K. (2007). *Guía de Apoyo Técnico-Pedagógico: Necesidades Educativas Especiales Asociadas Discapacidad Visual*. Gobierno de Chile.
- Pérez, L. y Andreu, A. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. Madrid, España: Editorial Cinca.
- Riaño, A., Gento, S. y Merino, R. (2012). *Integración y Rehabilitación Laboral en la Diversidad*. España.
- Ríos, M. y Blanco, A. (2004). *El Juego y los Alumnos con Discapacidad* (5ª ed.). Barcelona, España: Editorial Paidotribo.
- Sanz, C. (2004). *Aquí Jugamos Todos: una Propuesta para la Integración de Alumnos con Discapacidad*. Madrid, España: Pila Teleña.