

PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”



DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.

**NOMBRE DEL SUB-EVENTO**  
**SIMPOSIO INTERNACIONAL “DESAFÍOS DEL DERECHO EN EL**  
**SIGLO XXI”**  
**EJE TEMÁTICO: DERECHO CIVIL Y DE FAMILIA**

**Título:** La discapacidad vista a la luz de los nuevos tiempos. Su inserción en el ámbito laboral.

*Title: The disability seen in light of the new times. Its insertion in the workplace.*

Autoras: Esp. Yaumara Gutiérrez Acosta.

Subdirectora Técnica de la DPBC de Ciego de Ávila

Lic. Celia Ynchausti Pérez.

Jefa de Equipo del Bufete Colectivo 2.

Provincia: Ciego de Avila

**Resumen:**

La situación de las personas discapacitada sobrepasa el ámbito de lo jurídico en tanto el origen de la discapacidad es variado, en el caso que nos ocupa y por nuestro carácter de juristas lo analizaremos desde el punto de vista jurídico.

Aunque en nuestro país no existe una ley específica para estas personas, si existen varias leyes, decretos leyes, disposiciones y regulaciones contenidas en los diferentes cuerpos legales, como son: el Código de la Niñez y la Juventud, el Código de Familia, el Código Civil, el Código Penal y el Código de Trabajo, que regulan el ejercicio de los derechos de los mismos, sin hacer exclusión. Estas normas garantizan de modo sistemático, coherente y operativo las políticas, planes y programas, con una nueva concepción política, social y cultural hacia las personas con discapacidad.

La legislación general laboral consigna los derechos y deberes de todos los ciudadanos, sin excluir en modo alguno a las personas con discapacidad y establece dentro de su normativa el tratamiento diferenciado que se le brinda a estas personas, así mismo se evalúan los cambios positivos que ofrece las nuevas modificaciones del Código del Trabajo, así como las cuestiones que aún quedan pendientes de resolver.

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu)

PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”



DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.

Así mismo se aborda en otro aparte del trabajo, todas las formas de integración que tienen en Cuba las personas con discapacidad en todos los sectores de la sociedad.

Palabras Claves: *discapacitado, trabajo, reinserción, derechos.*

**Abstract:**

*The situation of people with disabilities goes beyond the scope of the legal as long as the origin of the disability is varied, in the case we are dealing with and because of our legal status we will analyze it from the legal point of view. Although in our country there is no specific law for these people, if there are several laws, decrees laws, provisions and regulations contained in different legal bodies, such as: the Code of Children and Youth, the Family Code, the Code Civil, the Penal Code and the Labor Code, which regulate the exercise of their rights, without exclusion. These norms guarantee in a systematic, coherent and operative way policies, plans and programs, with a new political, social and cultural conception towards people with disabilities. The general labor legislation consigns the rights and duties of all citizens, without excluding in any way the people with disabilities and establishes within its regulations the differentiated treatment that is offered to these people, likewise the positive changes that it offers are evaluated. the new amendments to the Labor Code, as well as the issues that still need to be resolved.*

*Likewise, other forms of integration that people with disabilities have in Cuba in all sectors of society are addressed in another section of the work.*

**Keywords:** *disabled, work, reintegration, rights*

“No es la discapacidad lo que hace difícil la vida, si no las acciones y los pensamientos de los demás”

**Una introducción necesaria.**

Cada año, cerca de 10 millones de personas en el mundo sufren de algún tipo de discapacidad, ya sea moderada o severa, Cuba no escapa de esta realidad.

La Organización mundial de la Salud ha definido la discapacidad como toda restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

La situación de las personas discapacitada sobrepasa el ámbito de lo jurídico en tanto el origen de la discapacidad es variado, el concepto de esta aunque concordante en muchos aspectos, tiene matices según el enfoque de la ciencia que lo examine, de lo que se deriva que

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu)

PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”



DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.

el tratamiento de las personas que integran este grupo o sector de la población debe ser pluridimensional, en el caso que nos ocupa y por nuestro carácter de juristas lo analizaremos desde el punto de vista jurídico.

Cuando nos surgió la idea de trabajar sobre este tema tan interesante sobre todo por el alto contenido humano y social que contiene, más allá del contenido jurídico que encierra, nos dimos a la tarea de recopilar información que nos acercara al mismo y en esa búsqueda encontramos en nuestros boletines de la ONBC (Boletín Nro.33)<sup>1</sup> un artículo que parecía hecho para la ocasión. Aunque han pasado varias años desde que dos excelentes colegas de nuestra organización, uno de ellos discapacitado, realizaran una muy sabia reflexión de la realidad que presentaba nuestro país en torno a la protección jurídica del discapacitado en Cuba en ese momento, en el mismo se hicieron análisis muy atemperados a la realidad de Cuba en torno a este tema hasta el año 2008.

Hoy, han pasado ya 10 años y en el decursar del tiempo, se han producido importantes cambios legislativos que guardan una relación directa con las principales preocupaciones de mis colegas en el citado artículo, por lo que con el permiso de estos, tomaremos como hilo conductor el mismo, para dar una nueva mirada, pero esta vez desde una óptica más actualizada y evaluar de cierta manera si se cumplieron las expectativas planteadas en aquel momento y cuanto aún nos queda por hacer en este inagotable tema.

**Breve referencia al tratamiento de la discapacidad a lo largo de la historia.**

La discapacidad es un fenómeno que existe en todo ser vivo y que en el caso de los seres humanos ha sufrido de discriminación desde la propia comunidad primitiva, ya que la existencia del individuo se garantizaba prácticamente por la producción que salía de sus manos y el apoyo que recibiera de su grupo y resulta obvio que en el caso de quien no tuviera la posibilidad de aporte, como es el caso del discapacitado, resultara prácticamente intolerable su manutención, razón por la que este ser llegaba a ser eliminado por razones de necesidad

---

<sup>1</sup>Boletín ONBC Nro.33/ENERO MARZO 2009. Novedades de la legislación cubana, en aras de lograr una mayor protección de los discapacitados en sus relaciones laborales. Lic. Guillermo A. García Rodríguez y Lic. Oliverio Cabrera González.

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

económica. Con el decursar del tiempo, esta situación no cambió mucho y se mantuvo tanto en el sistema esclavista y feudal, donde si bien ya no eran eliminados físicamente, se reservaba a los jefes de familia la decisión a tomar con el discapacitado, el que en la mayoría de las ocasiones eran sometidos a la mendicidad y la caridad pública.

Con el surgimiento del capitalismo, la ayuda a las personas con discapacidades descansa en la filantropía, la que a pesar de desarrollarse en una sociedad dividida en clases, alcanzó auge gracias al esfuerzo individual de personas con real preocupación por los impedidos y se crean en esta etapa las primeras escuelas para sordos, ciegos y sujetos con otras deficiencias.<sup>2</sup>

En un contexto más actualizado existe una fuerte tendencia a proteger a los discapacitados desde el ámbito constitucional. La mayoría de las constituciones tienden a regular como uno de los sujetos de especial protección al sector de los discapacitados y en este orden suelen adaptar la legislación ordinaria a los fines de dispensarles la salvaguarda formal de sus derechos.<sup>3</sup>

Sobre estos derechos, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención Internacional y su Protocolo,<sup>4</sup> que establecieron normas reguladoras imponiendo a los Estados

---

<sup>2</sup> Pérez Rojas, O.R(1984). El minusválido y la sociedad, Ed.

<sup>3</sup> En este sentido la Constitución de Colombia de 1991 en su artículo 47 establece que “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”; la Constitución de Perú de 1993 en su artículo 7 establece que “La persona incapacitada para valor por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad”, en el 16 enuncia que “Es deber del Estado de asegurar que nadie se vea impedido de recibir educación adecuada por razón de su situación económica o de limitaciones mentales o físicas”, y en el artículo 23, primer párrafo: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”; en tanto la Constitución de Venezuela de 1999 se proyecta en su artículo 81 al enunciar que “Toda persona con discapacidad o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promueve su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas”. Igualmente, la Constitución española de 1978 se pronuncia en su artículo 49, según el cual “los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

<sup>4</sup> Aprobada el 13 de diciembre de 2006

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

la obligación de promover, proteger y asegurar el cumplimiento de los derechos incluidos en las normas internacionales. La Convención fue el resultado de un largo proceso en el que participaron varios Estados miembros y observadores de la ONU, así como el Relator Especial de Incapacidad y destacadas Organizaciones No Gubernamentales de personas con discapacidad y sus familias.

En la Convención no figura ninguna definición de “discapacidad” ni de “personas con discapacidad” como tal. No obstante, en el preámbulo y en el artículo 1 hay aspectos que aclaran la aplicación de la Convención.

- “Discapacidad” - en el preámbulo se reconoce que la “discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”;
- “Personas con discapacidad” - en el artículo 1 se dice que “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”;

Es importante destacar varios elementos de estas disposiciones. En primer lugar, hay un reconocimiento de que la “discapacidad” es un concepto que evoluciona y que resulta de las barreras debidas a la actitud y al entorno que impiden la participación de las personas con discapacidad en la sociedad. Por tanto, el concepto de “discapacidad” no es fijo y puede cambiar de una sociedad a otra dependiendo del entorno prevalente.

En segundo lugar, no se considera la discapacidad como una condición médica, sino más bien como el resultado de la interacción entre actitudes negativas o de un entorno que no es propicio y no se ajusta a la condición de las personas en particular. Al hacer desaparecer las barreras debidas a la actitud y al entorno (en lugar de tratar a las personas con discapacidad como problemas que hay que resolver), esas personas pueden participar como miembros activos de la sociedad y gozar plenamente de todos sus derechos.

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu)

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

En tercer lugar, la Convención no restringe su cobertura a personas concretas, sino que, más bien, identifica personas con discapacidad física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo a las que se les aplica la Convención. Al utilizar el término “incluyen” se asegura que no se restringe la aplicación de la Convención, y los Estados Partes también pueden asegurar la protección de otras personas, como las personas con discapacidad a corto plazo o que se consideren parte de dichos grupos.

Algunos expertos han criticado esta Convención por cuanto no hace alusión a la prevención de la discapacidad, aunque en realidad dio lugar a un «cambio de paradigma» respecto al enfoque de las políticas de igualdad para superar definitivamente la perspectiva asistencial y abordar una verdadera atención a los derechos humanos considerando a dichas personas como verdaderos sujetos titulares de derechos y no como meros objetos de tratamiento y protección social, de modo que puedan alcanzar la verdadera igualdad de oportunidades con respecto al conjunto de los ciudadanos y dejar al margen las diferencias, tomando en consideración únicamente las capacidades y la diversidad funcional. Con esta regulación se pretendía incorporar a la sociedad el talento y valores de las personas discapacitadas –expresión que utilizó por primera vez en España el profesor Demetrio Casado– para que no se pierda su caudal y evitar la posible exclusión que sufren con demasiada frecuencia.

Ejemplos de aplicación de esta protección a través de leyes propias la tenemos en algunos países que a continuación relacionaremos:

- España: Ley General de los Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Colombia: Ley estatutaria 1618 de 2013.
- Bolivia: Ley general para personas con Discapacidad.
- Honduras: Ley de Equidad y desarrollo Integral para las personas con discapacidad.
- Nicaragua: Ley de los derechos de las personas con Discapacidad.
- Ecuador: Ley sobre Discapacidades.

**Una mirada a la atención de los discapacitados en Cuba..**

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu)

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

La discapacidad genera inseguridad personal, económica y laboral, implica muchas veces falta de acceso a los servicios básicos, maltrato y abuso, problemas escolares, discriminación, marginación y crisis de identidad personal y cultural. Teniendo en cuenta esto, para el Estado cubano, a partir del triunfo revolucionario, siempre ha resultado esencial la atención de las personas con discapacidad, por lo que ha llevado adelante una estrategia de desarrollo fundada en los principios de libertad, equidad, justicia social e inclusión, que ha colocado en el centro de atención al ser humano, potenciando su desarrollo integral, autorrealización y plena integración. A las personas con discapacidad les ha correspondido un lugar destacado como beneficiarios y protagonistas de esta estrategia, que contribuye a la elevación de la calidad de vida y la equiparación de oportunidades.

Aunque en nuestro país no existe una ley específica para estas personas, si existen varias leyes, decretos leyes, disposiciones y regulaciones contenidas en los diferentes cuerpos legales, como son: el Código de la Niñez y la Juventud, el Código de Familia, el Código Civil, el Código Penal y el Código de Trabajo, que regulan el ejercicio de los derechos de los mismos, sin hacer exclusión. Estas normas garantizan de modo sistemático, coherente y operativo las políticas, planes y programas, con una nueva concepción política, social y cultural hacia las personas con discapacidad.

La Constitución<sup>5</sup> establece como uno de sus principios fundamentales que toda persona tendrá iguales derechos y deberes sin distinción de raza, color, procedencia, creencias religiosas, sexo u otras formas de discriminación. Las normas dictadas por los diferentes órganos de la Administración Central del Estado, cumpliendo con lo establecido en nuestra ley suprema, regulan en sus disposiciones el ejercicio de estos derechos y deberes, mecanismos a los cuales tienen acceso las personas con discapacidad.

En Cuba los discapacitados cuentan con diferentes asociaciones que hacen más efectiva su participación en el diseño y aplicación de políticas y programas en el país, a través de ellas

---

<sup>5</sup> Constitución de la República de Cuba, proclamada el 24 de febrero de 1976, modificada el 12 de Julio de 1992, última modificación publicada en la gaceta Oficial de la república de cuba, edición extraordinaria, Nro.3 de 31 de Enero del 2003.

PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”



DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.

canalizan sus iniciativas, preocupaciones y el mejor incidir en la solución de sus necesidades. Entre las principales organizaciones no gubernamentales de discapacitados destacan: La Asociación Nacional del Ciego (ANCI), La Asociación Cubana de Limitados Físico Motores (ACLIFIM), y La Asociación Nacional de Sordos de Cuba (ANSOC), todas ellas con amplia representación en todo el país a través de sus filiales provinciales.

Se desarrollan, además, acciones a nivel comunitario con el ánimo de lograr una mayor participación de los discapacitados en las variadas actividades que se celebran en las comunidades, a fin propiciar su superación cultural, detectar los problemas sociales que los afectan y lograr la incorporación consciente de jóvenes y adultos a este entorno. Adicionalmente, se lleva a cabo un amplio trabajo de divulgación y sensibilización de la sociedad acerca de las necesidades específicas de los discapacitados, a través de acciones tales como:

- Programas radiales y televisivos
- Noticieros de televisión para sordos.
- Información en la prensa escrita
- Divulgación de eventos, conferencias, seminarios y otros sobre temas relacionados con la discapacidad.
- Celebración del Día Internacional del Discapacitado (3 de diciembre).

**Tratamiento a los discapacitados en la legislación actual cubana en lo que a política de empleo se refiere.**

En Cuba, el empleo es un derecho con un amplio alcance para las personas con discapacidad. Nuestra política de empleo, otorga a la persona con discapacidad prioridad para el acceso al trabajo ordinario, además prevé su incorporación a talleres protegidos o especiales, cuyo objetivo principal es preparar a las personas para su inserción y propiciar una alternativa más de ocupación a aquellas personas que, debido fundamentalmente a las deficiencias que padecen se ven imposibilitadas de acceder a puestos de trabajo en centros laborales comunes. Existe, además, la posibilidad de que se mantengan excepcionalmente en su domicilio vinculados a un centro estatal, y en el trabajo por cuenta propia. Por otro lado, se han

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu)



**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

implementado incentivos económicos para las entidades que tiene en sus plantillas a trabajadores con minusvalías a fin de facilitar sus condiciones laborales. Como se aprecia, son múltiples las fuentes de empleo que se ofrecen a las personas con discapacidad.

Desde el año 1994, Cuba ratificó el Convenio No. 159 de la OIT, que establece la ubicación selectiva de estas personas y tiene presente el principio de normalización. En la práctica, no sólo se trata de la obtención y conservación de un empleo adecuado, sino del progreso en el mismo, con el fin de promover su integración en la sociedad. Para llevarlo a vías de hecho en ese propio año se puso en práctica de forma experimental el Programa de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS), cuyo objetivo central fue explorar y luego desarrollar los procedimientos pertinentes que permitieran implantar en el país, un servicio socio-laboral para estas personas. Fue acordado en 1995, y posteriormente incorporado al Primer Plan de Acción Nacional, el mismo abarcaba la atención a las personas con limitaciones físico-motoras, ciegas, débiles visuales, sordas e hipoacúsicos. Los resultados positivos alcanzados impusieron un cambio de enfoque, y se pasó a la integración en el mismo de las personas con discapacidad intelectual, a partir de su actualización en el 2007.

La legislación general consigna los derechos y deberes de todos los ciudadanos, sin excluir en modo alguno a las personas con discapacidad. En la práctica, cada Organismo e Institución que maneja cuestiones relativas a la discapacidad, incluye en sus cuerpos legales normas específicas referidas a este tema. Adicionalmente, se continúa trabajando en el perfeccionamiento de las legislaciones vigentes en materia laboral, de seguridad social, penal, administrativa, civil, de familia y de accesibilidad, a fin de incluir normas específicas que amparen las disímiles temáticas relacionadas con la atención a las personas con discapacidad.

En un primer momento se desarrollan diversos programas de atención y orientación a las personas con discapacidad, garantizándose así la inserción laboral de estas personas que muestren interés y tengan alguna habilidad para el empleo identificadas mediante el amplio y profundo Estudio PsicoPedagógico, Social y Clínico-Genético realizado en todo el país y que por su magnitud y repercusión social resulta único en todo el mundo, facilitando la

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu)

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

incorporación a formas ordinarias de empleo, a talleres especiales o a los centros de formación socio laborales.

Las Direcciones Provinciales del Ministerio del Trabajo, controlan y exigen a las Direcciones de las Escuelas Especiales, de las Entidades Laborales y de las Direcciones Municipales de Trabajo, en lo que a cada una compete, que aseguren la efectividad de la formación pre-laboral, en correspondencia con las necesidades de cada territorio. A su vez, las Direcciones de Trabajo Municipales, junto con la Dirección de Educación Especial del Ministerio de Educación y las Entidades Laborales, garantizan la inserción laboral de los jóvenes egresados, en los puestos de trabajo donde son ubicados.

Bajo este espectro fueron promulgados en su momento a la Resolución No.22 del 2004 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Reglamento para el empleo de las Personas con Discapacidad, que en el año 2011, fue sustituida por la Resolución No. 14, la cual resultó muy renovadora en su momento histórico ya que estableció las opciones de empleo con que podían contar las personas con discapacidad, de acuerdo con sus capacidades funcionales, habilidades adaptativas y preparación laboral, teniendo en cuenta las necesidades de fuerza de trabajo de cada municipio, entre las que se encontraban: plazas vacantes, con carácter definitivo o temporal, para las que se tengan los requisitos exigidos y que resulta imprescindible cubrir; talleres especiales; actividades de trabajo por cuenta propia; entrega de tierras en usufructo; y otras formas de empleo en el sector no estatal.

Esta resolución regulaba además, como se iba a desarrollar el entrenamiento en el puesto de trabajo, por parte de estas personas, ofreciendo un grupo de garantías entre las que se encontraban: La designación por parte del jefe del centro de trabajo de un instructor por su reconocida experiencia laboral y dominio de la actividad. Correspondía al instructor y a los especialistas de capacitación de las entidades, elaborar un programa con las distintas etapas del entrenamiento, que comprenda desde la familiarización o adaptación y el seguimiento hasta la evaluación final de los conocimientos y habilidades adquiridas por la persona con discapacidad que lo habilitan para el desempeño del cargo, también se establecieron pronunciamientos en cuanto a la protección e higiene del trabajo, al regular que en los lugares

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu)

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

donde se empleen personas con discapacidad, la administración garantiza condiciones de trabajo seguras, la accesibilidad al centro y demás beneficios de la legislación vigente, asimismo cuando estas personas se encuentren sometidas a un tratamiento de rehabilitación intensivo o de larga duración, se les facilitarán la prestación que corresponda con cargo al presupuesto de la seguridad social, durante ese período, para contribuir al cumplimiento de los programas indicados por los facultativos.

Estas nuevas regulaciones resultaron muy renovadoras y atemperadas a las condiciones actuales, dando respuesta en gran medida a un grupo de preocupaciones y expectativas manifestadas por la familia de discapacitados. Hasta ese momento los cambios se habían apreciado, pero no alcanzaban un poder legislativo, pues continuábamos con el ya ortodoxo Código de Trabajo,

que se había llenado de múltiples legislaciones colaterales que lo actualizaban, entre las que se encontraban las recién comentadas.

Afortunadamente en el año 2014 tuvimos la satisfacción de ver promulgado un nuevo Código de Trabajo,<sup>6</sup> que aparece con aires renovadores entre las que se destaca, la inclusión del discapacitado entre los principios del Derecho Laboral cubano, al expresar en su artículo 2, que todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana, no obstante consideramos que a pesar de esta inclusión continua siendo omiso el tratamiento dado al discapacitado, pues en este cuerpo legal se brinda una protección diferenciada a la trabajadora y a los jóvenes de quince a dieciocho años, considerando las autoras que igual tratamiento debieron recibir los discapacitados.

El acceso del discapacitado al empleo en la nueva legislación se encuentra dentro de lo que se denomina asignación para contratación a determinadas personas por interés estatal o social, en

---

<sup>6</sup> Ley no. 116. Código de Trabajo de, publicada en Gaceta Oficial de la república de Cuba, edición extraordinaria, Nro29 de 17 de Junio de 2014.

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

correspondencia con las necesidades de las entidades. Esta asignación se encuentra regulada en el reglamento del Código, cuando dispone que:

La Asignación por interés estatal, se realizará en correspondencia con lo establecido en el artículo 21 del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, cuando corresponda, las direcciones de Trabajo, pueden asignar a las entidades para su empleo a:

- a) Licenciados del Servicio Militar Activo;
- b) personas que cumplen sanción o medida de seguridad en libertad;
- c) personas con discapacidad y egresados de la educación especial; y
- d) otras personas que lo requieran.

Para el cumplimiento de lo dispuesto, las entidades presentan a las direcciones de Trabajo municipales la información de las plazas vacantes que han determinado cubrir con personal ajeno a la entidad. Las propuestas a las personas a que se hace referencia en el párrafo anterior, se realizan por los funcionarios de las direcciones de Trabajo designados al efecto, teniendo en cuenta las necesidades existentes, tanto en el sector estatal como en el no estatal, lo que no excluye la obligación de los interesados a gestionar su ubicación.

Por otra parte, todo lo que se regulaba muy concretamente en la derogada Resolución No. 14/11, quedo circunscripto a una sección del Reglamento del Código de Trabajo,<sup>7</sup> específicamente la quinta, a donde se traslada gran parte de la ya citada resolución, al referir que Las personas con discapacidad que manifiesten interés de incorporarse al empleo y los egresados de la educación especial, de acuerdo con sus capacidades funcionales, habilidades adaptativas y preparación, pueden emplearse según las posibilidades existentes en cada municipio. De ser necesario y posible, las entidades adecuan los puestos de trabajo, para que las personas referidas en el párrafo anterior puedan desempeñar los cargos en los que están preparados.

---

<sup>7</sup> Decreto No. 326 Reglamento del Código de Trabajo. publicada en Gaceta Oficial de la república de Cuba, edición extraordinaria, Nro29 de17 de Junio de 2014.

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

Como puede apreciarse de lo antes expuesto, podemos darnos cuenta de que las opciones laborales, van a depender de las necesidades y posibilidades de las entidades, lo que deja en cierto estado de inseguridad al discapacitado con interés de trabajar.

Preocupa que en la derogada resolución se preveía la posibilidad de realizar contratos de trabajo a domicilio y se regulaba a su vez el tratamiento legal y contractual de esta actividad, que no aparece ahora recogida en la legislación vigente y que no es precisamente la actividad de un trabajador por cuenta propia.

Por otro lado se alega que en los casos en que las comisiones de Peritaje Médico Laboral dictaminan que estas personas deben trabajar con una jornada de trabajo inferior a la establecida para la entidad, se abona el salario en correspondencia con las horas trabajadas, pero este planteamiento no se aviene con lo estipulado en el Código de trabajo vigente, pues en lo que concierne a la reducción de la jornada de trabajo plantea:....- Atendiendo a los requerimientos de la producción y los servicios, en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado y por tiempo determinado o de ejecución de un trabajo u obra, las partes pueden acordar la concertación de contratos con una duración inferior a la jornada diaria y semanal, en cuyo caso la remuneración es proporcional al tiempo de trabajo....,<sup>8</sup> como ven no se tiene en cuenta la situación antes descrita, por lo que consideramos que se aprecia un vacío legislativo.

El propio decreto 316, establece en su artículo 15 que las personas con discapacidad y los egresados de la educación especial que se incorporan al empleo, de ser necesario, reciben un entrenamiento en el puesto de trabajo en un período de hasta seis (6) meses, con vistas a desarrollar las habilidades esenciales, considerando la severidad de la discapacidad o las limitaciones funcionales para desempeñar el cargo de que se trate. Durante el período de entrenamiento reciben un pago equivalente al salario de la plaza que van a desempeñar, con cargo a los gastos de la entidad. Decursado el período de entrenamiento, si la persona no alcanzó las aptitudes necesarias, la entidad valora su ubicación en otro puesto de trabajo y de

---

<sup>8</sup> Art.24 Ley no. 116.Código de Trabajo de, publicada en Gaceta Oficial de la república de Cuba, edición extraordinaria, Nro29 de17 de Junio de 2014

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

no ser posible, se da por terminada la relación de trabajo, a diferencia de la anterior regulación, en estos casos no se dispone de la designación de un instructor que facilite y se responsabilice por el adiestramiento del nuevo trabajador, lo que consideramos un paso de retroceso en comparación con lo antes regulado, pues siempre se va a necesitar una persona que no solo los guíe desde el punto de vista de las habilidades del oficio, sino que además le brinde confianza en sus posibilidades de hacer

La aplicación en todas las escuelas de programas de computación y otros programas audiovisuales, así como la introducción del lenguaje de señas y de intérpretes de lengua de señas cubana en todos los programas curriculares, ha permitido la incorporación de jóvenes sordos e hipoacúsicos a estudios superiores. En los centros Joven Club de Computación de las comunidades se han creado salas especializadas para personas ciegas y débiles visuales, así como se introdujeron softwares educativos para la discapacidad intelectual. En estos centros se han graduado alumnos con discapacidad en las diferentes modalidades de cursos, entre ellos: sordos e hipoacúsicos; ciegos y débiles visuales y limitados físico-motores, todo esto sin lugar a dudas, amplía el espectro laboral del discapacitado.

Cuba dispone en la actualidad con más de 150 Talleres Especiales para personas con discapacidad, donde laboran más de 3 mil trabajadores, como parte de los esfuerzos para asegurar empleo a ese sector poblacional: el 28% pertenece a la Asociación Nacional de Ciegos (ANCI), el 29% a la Asociación Nacional de Sordos (ANSOC), mientras que el más numeroso con un 32% está vinculado a la Asociación Cubana de Limitados Físico Motores ACLIFIM.

Tenemos múltiples ejemplos de la integración de discapacitados en diferentes vertientes laborales como son: en el campo del deporte donde se trabaja en el ingreso a la formación profesional de los atletas con discapacidad, parte de ellos se forman como profesores (técnicos medios) y otros como Licenciados en Cultura Física. En el ámbito de la cultura, más de mil aficionados con discapacidades diferentes se atienden en las Casas de Cultura de sus propias comunidades, en el sector jurídico también tenemos valiosas adquisiciones.

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu)

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

No obstante a todos los avances que hemos enunciado y que constituyen logros de nuestro sistema social, todavía quedan aristas no precisamente legales, en las que se debe continuar insistiendo por lo sensible que resultan, dados su carácter humanista y social, entre ellas pudiéramos mencionar:

Accesibilidad al Medio Físico<sup>9</sup> La realización plena de los derechos laborales y sindicales de las personas con discapacidad depende en gran medida de la accesibilidad, que no solo depende de las condiciones materiales de los lugares, sino que a nuestra consideración, influye mucho la mentalidad de las personas, no solo de quienes dirigen sino también de quienes laboran. La eliminación gradual de las barreras arquitectónicas, ha sido otro objetivo planteado en los programas de promoción de los derechos de las personas discapacitadas. Para ello, se elaboró la Norma Cubana 53-199:90, lo que continua siendo una meta a lograr, se debe profundizar en el acceso a las instalaciones donde se realicen actividades deportivas, recreativas y culturales, no sólo en cuanto al acceso a la estructura física de éstas, sino también respecto al espectáculo que se presente en estos lugares, que deben contar con servicios de audio-descripción y el uso del lenguaje de señas en beneficio de las personas con discapacidad visual y auditiva, estas mismas acciones debe ser acometidas en todas las instalaciones públicas.

A modo de concluir tenemos que decir, que es este un tema de inagotables aristas, donde se conjugan de forma muy elemental las cuestiones legales con las humanas, que a nuestro modo de ver han de ser superior a cualquier otra. Estos son tiempos de grandes adelantos científicos técnicos, de mucha preocupación por el calentamiento global, entre otras cuestiones, pero son tiempos donde también los hombres nos alejamos unos de otros, por razones de cuestiones materiales e intereses mezquinos, nos olvidamos en ocasiones del humano que tenemos a nuestro lado.

Las personas con discapacidad en ocasiones sienten un cierto trato injusto, diferente y arbitrario que resulta difícil de demostrar, pero que los hace pensar en la discriminación. Ello está ligado a que sienten poca atención por parte de las personas comunes; cierto trato que

---

<sup>9</sup> Norma Cubana NC 391:2004

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS  
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL  
“II CCI UCLV 2019”**

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.  
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



según ellos es diferente al que se les brinda a las personas que no presenta discapacidad, el cual puede ser tanto negativo, como positivo; los obstáculos que se les presentan de forma subjetiva; la poca solidaridad que sienten, entre otros fenómenos

Por esta razón las personas con discapacidad reclaman, con toda justicia, un trato más respetuoso que les brinde más atención y menos burlas, un trato igualitario, reconociendo sus posibilidades y potencialidades, una mayor sensibilización y solidaridad.

Es posible luchar contra esta discriminación sentida. Todos podemos contribuir a eliminarla y/o reducirla. Recordemos que el problema no es la falta de mecanismos para combatirla, sino el desconocimiento de su existencia, por ello es necesario cambiar nuestras mentes, para que se extienda la conciencia de que una sociedad en la que no se discriminen a las personas con discapacidad es una sociedad en la que todas las personas podrán.

Sirva este trabajo como un reclamo para acercarnos mas al prójimo, a ese que desde cualquier rincón nos extiende la mano, no importa su condición humana, sino su espíritu y corazón, como nuestro fraternal colega Guille, que desde su terruño en Cabaiguan continúa haciendo milagros con su arte de hablar.

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu)