



**UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS.
“CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ”.
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS.
DEPARTAMENTO DE DERECHO.**

**TRABAJO DE DIPLOMA EN OPCIÓN AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
DERECHO**

Título: La inserción laboral de las personas discapacitadas físico-motor del municipio de Rodas.

Autora: Arasay García Sosa

Tutor: Lic. José Alberto Dueñas Fragoso.

“Año 56 de la Revolución”

Cienfuegos.

2013-2014.



Hago constar que la presente investigación fue realizada en la sede universitaria del municipio de Rodas, provincia de Cienfuegos como parte de la culminación de estudios en la especialidad de Licenciatura en Derecho, autorizando que la misma sea utilizada por la institución para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como de forma total y que además no podrá ser presentada en eventos, ni publicada sin la aprobación de la Universidad.

Firma del Autor

Arasay García Sosa .

Firma del Tutor

José Alberto Dueñas Fragoso

Los abajo firmantes certificamos que el trabajo ha sido revisado según acuerdo de la dirección de nuestro centro y el mismo cumple con los requisitos que debe tener, teniendo en cuenta su envergadura, referidos a la temática señalada.

Información Científico –Técnica

Nombre(s) y Apellidos

Firma.

Técnico de Informática

Nombre(s) y Apellidos

Firma.

*“Los... pueblos son como los obreros a la salida del trabajo: por fuera cal y lodo,
pero en el corazón las virtudes respetables”*

José Martí

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mi hijo que es mi motor impulsor.

A mi mamá por apoyarme cuando más lo necesité en todos los sentidos, gracias mami.

A mi papá que fue mi ejemplo a seguir estudiando y seguir adelante con todos mis proyectos.

A mi familia en general por enseñarme a ser cada vez mejor, por demostrarme que quien cultiva el amor sólo puede recoger ternura, cariño y amistad y que estos sentimientos son muy necesarios para poder convivir, por enseñarme además que en la vida no existe nada imposible, solo hay que intentarlo.

A mis compañeras de estudio Maidiana, Miralmis y Zaily, gracias por toda su ayuda y comprensión.

Agradecimientos

A mi tutor y amigo José Alberto por estar junto a mí desde principio a fin y demostrarme una vez más su amistad, por su atención, paciencia y ayuda profesional, que sin él no hubiese sido posible la realización de este trabajo.

A mi familia por sus deseos inagotables porque yo logre mi sueño, por su preocupación constante, por estar siempre cuando los necesito, por el apoyo que siempre necesité, sin ustedes no hubiera sido posible todos mis logros, porque son la fuerza que me motiva para seguir adelante.

A mi esposo Angel por compartir conmigo momentos gratos y difíciles, por su comprensión, por ser incondicional, por demostrarme que puedo contar con su apoyo siempre que lo necesite.

A mi prima Igneris que sin su ayuda incondicional y su apoyo infinito no lo hubiese conseguido.

A todos los profesores que me impartieron las asignaturas durante seis años, pues sin la transmisión de sus conocimientos no hubiera sido posible llegar a la recta final.

A todos los que me ayudaron de una u otra forma a la realización de este trabajo, por su vital colaboración y atención.

Muchas Gracias.

Resumen

El reciente estudio aborda la inserción laboral de las personas discapacitadas físico-motor, como una alternativa de empleo en el ordenamiento jurídico laboral cubano, catalogándolo como un problema real en nuestro Municipio, respaldados a través de las distintas políticas de empleo surtiendo efectos legales hasta su disolución, resaltando las nuevas formas de empleo para insertarlos a nuestra norma jurídica, buscando una relación entre el momento de su inserción laboral y el estado real de ese vínculo jurídico, a fin de demostrar de conformidad con los presupuestos legales del Código de trabajo vigente y sus políticas de empleo, a partir de la inexistencia de los fundamentos de la inserción laboral, llegando a la conclusión de que la norma laboral vigente debe permitir la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas ante la inexistencia de las mismas, creando una nueva forma de amparo laboral a través de éste vínculo entre empresas competitivas.

Índice

Introducción.....	1
 Capítulo I: Consideraciones doctrinales en torno a la inserción laboral de las personas discapacitadas físico motor	9
1.1 Enfoque Teórico acerca de la categoría empleo	9
1.2 Análisis teórico de la discapacidad de las personas como segmento de la Sociedad	18
1.3 Generalidades acerca de la categoría política de empleo.....	25
1.4 La política de empleo en el ordenamiento jurídico cubano	32
 Capítulo II Beneficios sociales que permiten la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas en el ordenamiento laboral cubano	36
2.1 De la política de empleo para las personas discapacitadas	36
2.1.2 El contrato de trabajo en Cuba como máxima expresión de la política de Empleo	38
2.2 Estudio comparado acerca de la inserción laboral de las personas discapacitadas físico-motor	42
2.3 Que beneficios sociales permiten la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas en la norma laboral vigente	58
 Conclusiones.....	67
Recomendaciones.....	69
Bibliografía.....	70

Introducción

La vieja Europa, en la Revolución Francesa, comienza un viaje que ya no podría volver nunca más atrás, desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo. En el año 1940 se crea el Manifiesto Comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como el Derecho Laboral moderno.(Alonso Olea, Manuel, 1990, pág. 8)

El trabajo como actividad corporal o intelectual, permite adquirir los medios necesarios para la satisfacción de necesidades. La mayoría de los sociólogos¹ de la década de los sesenta como Ferrarotti, Scharmann, Popitz, entre otros entienden por trabajo la actividad realizada dentro del marco de una profesión. Asimismo, plantean que el hombre, incluyendo al de los pueblos primitivos, es un ser que busca y se propone metas alcanzables solamente, por regla general, a través del trabajo.² El mismo dignifica a la persona, le permite utilizar sus capacidades y ponerlas al servicio de otros a través de lo que realiza, es un medio para alcanzar la autorrealización, aumenta la autoestima³, favorece la independencia y permite obtener un ingreso económico para sufragar sus necesidades y aportar a la familia, razón por la cual se considera un derecho fundamental para todas las personas.

Por su parte el diccionario de sociología define el trabajo como aquella actividad cuya sustitución por otra o por un ocio total supondría para la persona concreta unas desventajas que difícilmente puede permitirse, además como actividad social necesaria precisamente para mantener la armonía y lograr la consolidación y

¹Es la ciencia social que estudia los fenómenos colectivos producidos por la actividad social de los seres humanos, dentro del contexto histórico-cultural en el que se encuentran inmersos. En la sociología se utilizan múltiples técnicas de investigación interdisciplinarias para analizar e interpretar desde diversas perspectivas teóricas las causas, significados e influencias culturales que motivan la aparición de diversas tendencias de comportamiento en el ser humano especialmente cuando se encuentra en convivencia social y dentro de un hábitat o "espacio-temporal" compartido.

²Trabajo. En Diccionario de Sociología. Vol. 136 (1973).--p.729-730.

³Es el conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos.

desarrollo de cualquier sociedad.⁴ Al decir de Karl Marx el término trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre.⁵

La definición teórica del concepto de trabajo puede ser analizada desde perspectivas distintas. Una aproximación básica presenta a este vocablo como la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano⁶. Sin embargo, desde la perspectiva neoclásica de la economía, el trabajo es toda actividad humana que busca producir en conjunto con el capital y la tierra. El trabajo no es más que un factor de la producción y fuente de progreso y riqueza.⁷

Según el artículo 5 del código sustantivo del trabajo, “es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.⁸ La concepción que hace el mismo, se aleja bastante de la definición económica o sociológica, puesto que la legislación laboral considera al trabajo como toda actividad humana, siempre y cuando se realice con la existencia de un contrato de trabajo, por tanto, para la legislación laboral, si no hay un contrato de trabajo, verbal o escrito, cualquier actividad que realice un individuo no se considera trabajo.⁹

Es importante también la aclaración que hace la ley en el sentido de considerar trabajo únicamente a las actividades desarrolladas por las personas naturales, por lo que no es posible que se pueda firmar un contrato de trabajo entre dos personas jurídicas, por tanto, cualquier relación entre personas jurídicas que

⁴Ibídem, p.729-730.

⁵Concepto de trabajo. Tomado De: <http://es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo>, 13 de abril de 2012.

⁶(*Homo sapiens*, del latín «*homo*», «hombre», y «*sapiens*», «sabio») es una especie de primate de la familia de los homínidos. También son conocidos bajo la denominación genérica de “**hombres**”, aunque ese término es ambiguo pues se usa también para referirse a los individuos de sexo masculino y en particular a los varones adultos. Los seres humanos poseen capacidades mentales que les permiten inventar, aprender y utilizar estructuras lingüísticas complejas, lógicas, matemáticas, escritura, ciencia y tecnología.

⁷Definición de trabajo. Tomado De: <http://www.definicion.org/trabajo>, 15 de abril de 2012.

⁸Definiciones de trabajo según el Código sustantivo. Tomado De: [http:// www.gerencie.com/](http://www.gerencie.com/) , 24 de octubre de 2011.

⁹Ibídem, ..[s.p.].

implique alguna forma de trabajo, será regulada por el código de comercio o el código civil, según la naturaleza de la relación.¹⁰

Hoy día se está inmerso en profundas transformaciones de las realidades socio-políticas y económicas, de las cuales el Derecho Laboral no ha escapado.¹¹ Se evidencia uno de los procesos transformadores de las estructuras productivas y de las relaciones socio-laborales más trascendentales: el paso de la sociedad post-industrial¹² a la sociedad del conocimiento.¹³ A medida que la sociedad avanza y las necesidades del hombre se hacen cada vez mayores, estas relaciones van cambiando, y planteando situaciones jamás pensadas tiempo atrás. El desarrollo de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones en los sistemas productivos han hecho posible el establecimiento de la relación social-laboral desde cualquier ubicación geográfica y para cualquier empresa.¹⁴

De forma global podemos decir que “Percepción Interna y Externa en los Procesos de Inserción” agrupa los aspectos implicados en la integración laboral de las personas con discapacidad física motora,¹⁵ concluyendo que el “nivel de afectación de la discapacidad”, el cual está relacionado con el sujeto y con el entorno, se

¹⁰Ibídem, ..[s.p.].

¹¹Elizondo Almeida, Armando. El empleo para las personas discapacitadas: Una aproximación conceptual. Tomado De: <http://www.poder.judicial.go.ct/salasegunda/revistasalasegunda/articulo11,p.2>, 13 de abril de 2012.

¹²Su significado se utiliza para definir la situación después de un evento que ha ocurrido, es una sociedad post industrial que es el que ha pasado de ser una sociedad predominantemente de manufactura a una economía de servicios basada en su mayor parte. En esta sociedad, el número de trabajadores disminuye y el enfoque en la innovación para llegar a nuevos y mejores procesos en el sector de los servicios aumenta. Las sociedades industriales están fuertemente influenciadas por la tecnología y se difunde en el patrón de la vida cotidiana. Si nos fijamos en la cultura, entonces podemos observar que en estas sociedades, las personas no tienen creencias ilógicas, prefieren la lógica y la racionalidad.

¹³El término, ocupa un lugar estelar en la discusión actual en las ciencias sociales así como en la política europea. Se trata de un concepto que aparentemente resume las transformaciones sociales que se están produciendo en la sociedad moderna y sirve para el análisis de estas transformaciones. Al mismo tiempo, ofrece una visión del futuro para guiar normativamente las acciones políticas. Sin embargo, ha tenido una adaptación desigual en las diferentes áreas lingüísticas concurriendo también con otros términos como “sociedad de la información” y “sociedad red”.

¹⁴Ramírez Colina, Sulmer Paola. El trabajo y su encuadramiento jurídico dentro del Derecho Laboral. Tomado De: [http://www.ieid.org/congreso/ponencias/Ramírez % 20 Colina % 20 Sulmer % 20 Paola.pdf](http://www.ieid.org/congreso/ponencias/Ramírez%20Colina%20Sulmer%20Paola.pdf), 4 de marzo de 2012.

¹⁵Se puede definir como la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), disminuyendo su desenvolvimiento normal.

configura como la variable categórica que determina los procesos de inserción laboral.

El análisis de resultados y las conclusiones obtenidas suponen la base teórica y lógica y el marco de referencia para elaborar propuestas metodológicas y estrategias de intervención “reales” en torno a aquellas variables y factores que condicionan o dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad física motora, especialmente de aquellos usuarios demandantes de empleo de los Servicios de Integración Laboral, catalogados como de “difícil inserción”, y en los que en la mayoría de los casos tienen “movilidad reducida.”(Matilla Correa Andry, 1998, pág. 11)

Las relaciones sociales son la base para el desarrollo de las relaciones laborales, se consideran un sistema de relaciones humanas normadas jurídicamente, legal e institucionalmente. Se establecen en el marco que se desarrollan entre individuos, sin distinción de condiciones físicas siempre que estas no les afecte para estar incorporados a un centro de trabajo, ya sea de producción, de servicios, de asesoría o de cualquier otro tipo. En la medida que el hombre amplíe sus relaciones con los demás, se le abren con mayor facilidad las puertas del mundo laboral. Por una parte las relaciones sociales son la interacción de una inclinación intencionada, de una toma de contacto o contacto continuado de una persona o de un grupo con otro, sin que el hecho de la relación social no diga nada sobre los motivos y fenómenos emocionales adjuntos. Por otra parte, la relación social significa también el mutuo recuerdo de interacciones que han tenido lugar anteriormente y, por tanto, ser solo una relación latente.¹⁶ Ibídem

En diversos lugares del mundo, los discapacitados físico-motores, son discriminados radicalmente, y en la mayoría de los casos les resulta imposible conseguir un empleo digno para poder subsistir. La discapacidad de una persona depende ampliamente del contexto y de la tarea que deba realizar. Poseer una discapacidad física, no impide en absoluto estar sentado trabajando frente a un

¹⁶Relación Social. En Diccionario de sociología. Vol.136 (1973).--p.620-621.

ordenador. Un discapacitado, podrá trabajar al mismo nivel de rendimiento que una persona que no posee discapacidad.¹⁷

Las innovaciones tecnológicas suponen un impacto realmente sustancial en la organización del mercado laboral y aportan nuevas dimensiones al mundo del trabajo.¹⁸ La sociedad moderna asiste a una transformación del entorno de trabajo en relación con la actividad profesional y empresarial. Una de las manifestaciones de este cambio es precisamente, la aparición de una nueva forma de actividad laboral, que se promueve con un fuerte crecimiento en los últimos años: el trabajo; el que se señala como: una forma flexible de organización y ejecución del trabajo, realizado a distancia, mediante el uso intensivo de los medios de la Informática y las telecomunicaciones.¹⁹

Desde las instancias comunitarias se inicia esta nueva forma de prestación laboral, a la que se considera como parte de la solución de ciertos problemas como por ejemplo: la decadencia del medio rural, la protección del medio ambiente, el consumo desmedido de combustible²⁰, además es otra opción de empleo para la población, incluyendo los impedidos físicos, que no pueden desplazarse hasta los centros laborales y que están plenamente capacitados para realizar cualquier tipo de actividad profesional.

En Cuba se ofrece especial protección jurídica a las personas con discapacidad en sentido general, el legislador no distingue a estas personas del resto, aunque existen algunos artículos específicos, dentro de los diversos cuerpos legales, que le confieren un trato diferenciado, así como normativas que protegen algunos de sus derechos. Los artículos del 41 al 50 de la Constitución de la República reconocen la igualdad de todos los ciudadanos y se le garantiza protección adecuada a todo trabajador impedido por alguna invalidez.²¹

¹⁷ Discapacidad y trabajo. Tomado De: <http://www.trabajardesdecasa.com>, 23 de marzo de 2012.

¹⁸ Martín Pardo de Vera, María. El trabajo. Tomado De: [http://www.informatica-juridica.com/trabajos/empleo para las personas discapacitadas.asp](http://www.informatica-juridica.com/trabajos/empleo%20para%20las%20personas%20discapacitadas.asp), 23 de marzo de 2012.

¹⁹ Rodríguez Pérez, Antonio R. El trabajo: Realidad y Perspectivas.--Santa Clara: ..[s.n.]--p. 10.

²⁰ Ibídem, p.10.

²¹ Cuba. Leyes, Decretos Leyes. Constitución de la República.--En Gaceta Oficial de la República de Cuba.--La Habana: Edición Extraordinaria No. 003 del 31 de enero, 2003.

Del mismo modo la Resolución 14 del 2011, en su Capítulo I, artículo 2 establece que las personas con discapacidad pueden acceder al empleo de acuerdo con sus capacidades funcionales y el entorno donde residen.²²

Cuba dirige sus principales acciones a garantizar la creación de oportunidades y posibilidades para todos sin exclusión de ninguna persona, eleva a planos superiores la calidad de vida de nuestro pueblo y les proporciona a los impedidos físicos, lo necesario para una integración plena. Contrario a la política internacional que rige el mundo globalizado actual, la política de empleo con relación a las personas con impedimentos físicos, está dirigida a propiciar su integración laboral, fundamentalmente en un entorno normal u ordinario de trabajo, siempre que su deficiencia lo permita, como la ubicación laboral a domicilio.²³ La incorporación al empleo de las personas que presentan impedimentos físicos, es una tarea prioritaria para el mundo de hoy y en especial para Cuba, que es un ejemplo a seguir por su política de carácter socialista, por lo que se considera relevante valorar la posibilidad de incluir este tipo de contrato y el acceso por igual de todas las personas a esta modalidad de trabajo.

Por todo lo antes expresado, se convirtió en propósito esencial de esta investigación el siguiente **Problema Científico**: ¿Que beneficios sociales permiten la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas en la norma laboral vigente?

Objetivo General: Determinar los beneficios sociales permiten la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas en la norma laboral vigente.

Objetivos Específicos:

1. Fundamentar teóricamente el empleo como una alternativa para los discapacitados físico-motor en el Derecho Laboral.

²²Resolución No.22/04 "De las relaciones laborales de las personas con discapacidad". En Gaceta Oficial de la República.--La Habana: ..[s.n], 30 de junio de 2004.

²³González Rodríguez, Yenisey. La Persona con discapacidad frente a los retos de la Globalización Neoliberal: La Inserción Laboral.--Bayamo, ..[s.n].--p.22.

2. Analizar las diferentes legislaciones en el Sistema de Derecho Romano– Germano – Francés en cuanto a la regulación del empleo como alternativa para los discapacitados físico-motor en el Derecho Laboral.
3. Argumentar el tratamiento legislativo de la política de empleo para los discapacitados físico-motores en Cuba.
4. Valorar los beneficios sociales permiten la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas en la norma laboral vigente.

Hipótesis: Que beneficios sociales permiten la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas en la norma laboral vigente.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los métodos y técnicas de la metodología de la investigación socio-jurídica.

Del nivel teórico:

Teórico-Jurídico: Permitió comprender la esencia del problema de la investigación, así como la definición adecuada de las variables y categorías como el empleo, para los discapacitados físico-motores y política de empleo.

Histórico-Lógico: Permitió conocer la evolución y desarrollo histórico del empleo y las diversas concepciones existentes.

Jurídico-Comparado: Permitió realizar un estudio del comportamiento del empleo como alternativa para la ocupación laboral de los discapacitados físico-motores en diversos países de Latinoamérica y en algunos de Iberoamérica, todos pertenecientes al Sistema de Derecho Romano-Germano-Francés.

Método Exegético-Analítico: Permitió verificar la correspondencia entre las diversas normas jurídicas analizadas y la realidad socio-económica existente en Cuba con respecto al empleo, así como el análisis de las distintas normas que protegen la inserción de los discapacitados a la vida laboral.

Del nivel empírico:

Se empleó el **Método Sociológico** que aportó un conjunto de técnicas propias de la Sociología, utilizadas durante el desarrollo de la investigación.

La técnica utilizada fue la revisión de documentos, que propició la información necesaria para el estudio del tema.

La novedad de la presente investigación se basa en que aún y cuando existen investigaciones que tratan la figura del empleo normalizado como forma de empleo en Cuba, no se hace alusión en los trabajos enunciados a su utilización como alternativa de empleo para los discapacitados físicos-motores. La investigación realizada demostró que las personas discapacitadas con plena capacidad de ejercicio pueden insertarse al empleo normalizado y que los requisitos que exige esta modalidad se incluyan al ordenamiento jurídico cubano. Está estructura en dos capítulos fundamentales: El Capítulo I se analizó las consideraciones doctrinales en torno a la inserción laboral para los discapacitados físico-motor como alternativa de empleo. En el Capítulo II se dedicó los beneficios sociales que permiten la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas en el ordenamiento laboral.

Además se le incluyen las Conclusiones y Recomendaciones resultantes de la investigación, así como la bibliografía consultada contentiva de 26 libros, de ellos autores nacionales e internacionales, 8 artículos de revistas, 10 legislaciones internacionales y 7 legislaciones nacionales.

Capítulo I Consideraciones doctrinales en torno a la inserción laboral de las personas discapacitadas físico motor

1.1 Enfoque teórico acerca de la categoría empleo

Durante miles de años, la forma que vinculó a personas a través del empleo fue la esclavitud. Se trataba de una situación injusta asociada a la propiedad, donde el trabajador era un esclavo que se había convertido en propiedad de alguien: su amo. El propietario podía utilizar al esclavo o venderlo de acuerdo a su voluntad y, por supuesto, apropiarse del fruto de su trabajo.

Con la llegada del siglo XIX que se caracterizó por el nacimiento de las democracias censitarias y el ocaso de las monárquicas absolutas, el empleo se aleja de esta situación ominosa y se acerca a la concepción vigente en nuestros días. Tanto la esclavitud como la servidumbre han sido erradicadas en gran parte gracias al reconocimiento de la libertad y el respeto a la integridad física y moral del hombre. La esclavitud perdió fuerza en un marco signado por el avance del sindicalismo y de la democracia. Nace un Nuevo Derecho Laboral o del Trabajo en forma de Leyes de emergencia²⁴, con irregularidades en su alcance y modo de aplicación fragmentarias aunque innovadoras. Elaboradas, frecuentemente ante la presión de las fuerzas obreras organizadas. El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la Ley inglesa de 1802 sumamente imperfecta, pero que al menos admitió la regulación de las condiciones de trabajo y la protección de los niños. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la Revolución de 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y Seguro Social. En Italia, se hizo sobre el trabajo de menores; en España, con la creación del Instituto de Reformas Sociales en 1903. En Estados Unidos, se crearon oficinas de

²⁴Es uno de los regímenes de excepción que puede dictar el gobierno de un país en situaciones excepcionales. Este estado de emergencia se dicta, generalmente, en caso de perturbación de la paz o del orden interno de un Estado, ya sea a consecuencia de catástrofes, brotes de enfermedades contagiosas, graves circunstancias políticas o civiles que afectan e impiden la vida normal de una comunidad, región o país.

Estadísticas del Trabajo. En Ibero América, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890. Leyes que al principio parecían eminentemente nacionales, se han ido convirtiendo en instituciones del Derecho del Trabajo en todo el mundo. Se trata de una lista de Leyes que versan acerca de las mismas materias: trabajo de niños y mujeres, protección al empleo, jornadas de trabajo, accidentes del trabajo, en las naciones más adelantadas: convenciones colectivas, seguro social obligatorio, salarios mínimos, subsidios familiares, vacaciones pagadas, entre otras.

La llamada Revolución Industrial²⁵ derivó indirectamente en muchas de las protecciones que salvaguardan al trabajador en nuestros días. El reemplazo de la mano de obra por maquinaria tuvo en un primer momento perniciosas consecuencias en la sociedad, en tanto y en cuanto abarató la mano de obra hasta llevar a la más profunda miseria a gran número de trabajadores. No obstante, esta posición desvalida del trabajador llevó al establecimiento de sindicatos que velaban por defender sus intereses.

Durante el Estado de Bienestar (Welfare State)²⁶ consolidado sobre las bases del keynesianismo, los trabajadores, nucleados en sindicatos, lograron que fuesen reconocidos lo que hoy conocemos como “derechos laborales”. Entre otras cosas, desde ese momento, los trabajadores comenzaron a gozar de vacaciones pagas, días de descanso semanales de acuerdo a lo trabajado, jornadas de no más de ocho horas, y se incrementaron visiblemente los salarios de la época. La visión del hombre trabajador lo concebía además como un sujeto consumidor, por lo cual si

²⁵Se entiende por el proceso de transformación económico, social y tecnológico que se inició en la segunda mitad del siglo XVII en Gran Bretaña y que se extendió unas décadas después hasta una buena parte de Europa occidental y Estados Unidos, finalizando hacia 1820 o 1840. Durante este periodo se vivió el mayor conjunto de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales de la historia de la humanidad desde el neolítico, que vio el paso desde una economía rural basada fundamentalmente en la agricultura y el comercio a una economía de carácter urbano, industrializada y mecanizada.

²⁶Es un concepto de las ciencias políticas y económicas con el que se designa a una propuesta política o modelo general del Estado y de la organización social, según la cual el Estado provee servicios en cumplimiento de derechos sociales a la totalidad de los habitantes de un país.

a ese “hombre trabajador” se le aumentaba su salario²⁷, y entonces disponía de más dinero, esto favorecería la acción del “hombre consumidor”.

Según el criterio de Federico Engels escribió: “El empleo es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.” Aparentemente la actividad laboral del hombre se asemeja en algo al “trabajo” de algunos animales, por ejemplo el de las hormigas, las abejas o los pájaros. Sin embargo entre el trabajo del hombre y ciertas manifestaciones de la actividad vital de los animales existen profundas diferencias. El “trabajo” de los animales obedece a instintos, mientras que el trabajo del hombre es una actividad consciente y orientada a un fin. Antes de iniciar la labor, el trabajador se traza un objetivo plenamente determinado, elabora mentalmente el plan de sus actividades, controla con ayuda del cerebro el movimiento de sus órganos y compara los frutos de su trabajo con el modelo ideal del producto que forjó en su imaginación. Esta propiedad del trabajo humano constituye su mérito excepcional.

Con la implementación de medidas del llamado Neoliberalismo, muchos de estos derechos conquistados por los trabajadores se vieron visiblemente afectados. Una de las medidas más drásticas de los gobiernos neoliberales es garantizar la flexibilización laboral²⁸, que favorece de manera evidente a los capitalistas (empresas). Otra medida fue suspender los “fondos de desempleo” que se abonaban durante un determinado tiempo (3 o 6 meses, generalmente) a un trabajador al ser despedido de su empleo con o sin causa explícita.

²⁷Es la suma de dinero y otros pagos en especie que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario en cuyo caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.

²⁸Hace referencia a la fijación de un modelo regulador de los derechos laborales que elimine trabas y regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de las empresas y organizaciones privadas. La flexibilidad laboral está relacionada con las medidas de regulación del mercado laboral en lo referente a la libertad de contratación y el contrato individual de trabajo, para flexibilizar los mecanismos logrados por los sindicatos en el siglo XX, esperando con ello mantener el crecimiento de todo el sector privado.

La mayoría de los sociólogos²⁹ de la década de los sesenta como Ferrarotti, Scharmann, Popitz, entre otros entienden por trabajo la actividad realizada dentro del marco de una profesión. Asimismo, plantean que el hombre, incluyendo al de los pueblos primitivos, es un ser que busca y se propone metas alcanzables solamente, por regla general, a través del trabajo.³⁰ El diccionario de sociología lo define como aquella actividad cuya sustitución por otra o por un ocio total supondría para la persona concreta unas desventajas que difícilmente puede permitirse, además como actividad social necesaria precisamente para mantener la armonía y lograr la consolidación y desarrollo de cualquier sociedad.³¹ Al decir de Karl Marx, el término trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre.³²

En la sociedad actual, los empleados comercian sus capacidades en el denominado mercado laboral, que está regulado por las potestades del estado para evitar conflictos. La empresa sería el lugar donde las facultades de los distintos trabajadores interactúan con la finalidad de percibir una ganancia. Este orden en la producción de bienes y servicios está íntimamente vinculado con el apogeo del capitalismo³³. En cambio, en los albores de la humanidad, el trabajo de las sociedades más prominentes era realizado principalmente a partir del uso de esclavos que no disponían de sus vidas y que estaban sujetos al tráfico comercial.(Concepto de empleo., 2000, pág. 20)

Se denomina empleo al trabajo que se realiza bajo un contrato formal o informal³⁴ y por el cual la persona recibe una remuneración económica o un salario que en algunas instituciones lo llaman sueldo. Este empleo supone dos partes; la persona que trabaja, el trabajador que ha sido contratado, llamado empleado, y la persona que lo ha contratado o contratante, a la cual se la denomina empleador. Como

³⁰ Trabajo. En Diccionario de Sociología. Vol. 136 (1973).--p.729-730.

³¹ Ibídem, p.729-730.

³² Concepto de trabajo. Tomado De: <http://es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo>, 13 de abril de 2012.

³³ Es un orden social y económico que deriva del usufructo de la propiedad privada sobre el capital como herramienta de producción, que se encuentra mayormente constituido por relaciones empresariales vinculadas a las actividades de inversión y obtención de beneficios, así como de relaciones laborales tanto autónomas como asalariadas subordinadas a fines mercantiles.

³⁴ Trabajo en negro

decíamos el empleo puede ser formal o informal, y a este último en general lo llaman “trabajo en negro”, pues el empleado sólo recibe su retribución económica pero no otros derechos laborales como vacaciones pagas, sueldo anual complementario (aguinaldo), aportes a la seguridad social, asociación a un servicio de salud u obra social, representación bajo un gremio o sindicato, permite adquirir los medios necesarios para la satisfacción de necesidades.

La definición teórica del concepto de empleo puede ser analizada desde perspectivas distintas. Una aproximación básica presenta a este vocablo como la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano. Sin embargo, desde la perspectiva neoclásica de la economía, el trabajo es toda actividad humana que busca producir en conjunto con el capital y la tierra. El trabajo no es más que un factor de la producción y fuente de progreso y riqueza.³⁵ Es una circunstancia difícil de garantizar para toda la población activa. Esto hace que los estados redoblen sus esfuerzos para reducir el número de desempleados al mínimo, y por ende paliar las consecuencias negativas que derivarían de esta situación. ³⁶La forma de empleo más extendida a nivel mundial es el trabajo asalariado (en relación de dependencia). El empleado o trabajador establece un contrato con su empleador, en el que se fija el valor por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el empleo. El precio del trabajo se conoce como salario o remuneración, y puede ser pagado en forma diaria (jornal), quincenal (quincena) o mensual (sueldo). (Viamontes Guilbeau Eulalia De la Caridad, 2005, pág. 21)

La codificación del Derecho Laboral, se inicia en una tendencia codificadora, a la unificación de los criterios con respecto a las distintas situaciones planteadas, pero no resulta fácil, no hay que olvidar que este derecho como derecho social está fundado en factores económicos, siempre variables. El desarrollo de la legislación laboral y la profunda transformación de conceptos jurídicos que supone la corriente del Derecho Laboral, ha encontrado su culminación universal en el

³⁵Definición de trabajo. Tomado De: <http://www.definicion.org/trabajo>, 15 de abril de 2012.

³⁶La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23 establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

acceso de los principios fundamentales que lo rigen, a las Constituciones Políticas de los Estados, más tarde el campo de las Leyes de contenido social se expande e introducen las bases de todos aquellos aspectos que abarcan las relaciones laborales, tales como seguridad social, empleo, protección e higiene, etc. Posteriormente, con el inicio de la Revolución Francesa, la vieja Europa comienza un viaje que ya no podría volver nunca más atrás, desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo³⁷ y comunismo³⁸. En el año 1940 se crea el Manifiesto Comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como el Derecho Laboral moderno. Alonso Olea, Manuel. (1990). Las Fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo. Editorial Civitas.

En Cuba el empleo se entiende como la ocupación u oficio que desempeña una persona en una unidad de trabajo y le confiere la calidad de empleado. Desde el punto de vista del empleador, como aquel que ocupa a alguien en un puesto laboral generando empleo, como sinónimo de trabajo. Emplear es un verbo que hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo (ya sea, solicitándole un servicio o contratándolo para una determinada función remunerada), invertir dinero en una compra o, simplemente, utilizar algo. En un sentido más general emplear algo es utilizarlo, ya se trate de herramientas, animales o personas en pos de un objetivo. (Código de trabajo, 1998, pág. 22)

El derecho al empleo y el “reordenamiento” de la fuerza laboral en Cuba. Hoy el mundo del trabajo se sumerge en el gran desafío de resolver grandes contradicciones. Por un lado existen importantes avances tecnológicos, por otro no provocan un desarrollo para todos, sino que acrecientan la desprotección laboral y social (aumentan las causales de despido, proliferan formas temporales de

³⁷Es un sistema filosófico, económico y político que promueve las libertades civiles y se opone a cualquier forma de despotismo. Constituye la corriente en la que se fundamentan tanto el Estado de derecho, como la democracia representativa y la división de poderes.

³⁸Es entendido como organización social y económica, es una asociación basada en la comunidad de los medios sociales de producción y los bienes que con ellos se producen, mediante la participación directa de sus miembros en un ámbito de vida colectiva. A diferencia de lo que acontece en el socialismo, el comunismo implica el fin de la especialización en la división del trabajo y del dinero.

contratación, disminuye la cobertura de seguridad social, los salarios resultan deprimidos, hay un empeoramiento de las condiciones de trabajo, surgen jornadas irregulares de trabajo, el empleo se precariza, se desarrolla de modo significativo el sector informal de la economía). Estos aspectos económicos, apuntan a un elemento principal que ha sido seriamente afectado por las actuales condiciones existentes en el mundo y que no debemos obviar en modo alguno: *el empleo*. Si las tasas de desempleo se encuentran en permanente crecimiento o siempre en un coeficiente alto, como hoy se encuentran, no hay efectiva seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, tampoco sólida asociación de trabajadores, ni el derecho a negociar es equitativo y la lucha por eliminar las formas de discriminación en el empleo pierde eficacia, porque el empleo, base de todos los derechos, se encuentra altamente afectado, cuando no precarizado o desplazándose hacia el sector informal, negándose de hecho y por Ley, como expresión de la voluntad de las clases dominantes, muchas de las conquistas obreras y mecanismos de equidad y justicia en el ejercicio efectivo de las relaciones laborales. (Viamontes Guilbeau Eulalia De la Caridad, 2005, pág. 23)

Teniendo en cuenta lo anterior ha de considerarse también como otro elemento básico de cualquier concertación, la creación de empleos seguros y estables. Se parte de que el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es el conjunto de Principios y Normas Jurídicas que se establecen en la sociedad para regular el conjunto de acciones, vínculos y procedimientos que en ocasión del trabajo se originen, a fin de garantizar su ejercicio efectivo y el objeto de la labor que se desarrolle. El mismo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. *Ibídem*

El concepto de empleo al que presta atención el Derecho Laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero. *Ibídem*.

El Estado cubano a través de los servicios garantiza el derecho al empleo que brinda, mediante las Direcciones Municipales de Trabajo y Agencias Empleadoras, donde acuden las empresas para solicitar cubrir plazas vacantes o de nueva creación, o es directamente ejercitado por las empresas. A estas entidades se dirigen, en consecuencia, los trabajadores para acceder al empleo según su aptitud y necesidades.³⁹ Es la correspondencia cualitativa y cuantitativa entre los medios de producción y la fuerza de trabajo, la cual se establece en el proceso de producción social y el grado de incorporación de los recursos laborales a la producción social o la posibilidad de obtener empleo. (Espinosa Elia, Santiago, 1989).

En un país capitalista no existe un sistema de empleo que responda a una política trazada por el Estado, por cuanto en ese sistema el empleo es el resultado de la demanda de fuerza de trabajo por parte de empleadores privados y como la fuerza de trabajo es una mercancía, está sujeta a la acción de la Ley de oferta y demanda. La acción estatal no va más allá del sostenimiento de oficinas o agencias destinadas a poner en contacto al desocupado con las ofertas de plazas vacantes. Al arribar la Revolución al poder, se dan los primeros pasos encaminados a conocer la composición y calificación de los recursos laborales con los que puede contar. Así la Ley No.761 de 18 marzo de 1960 se dicta para la organización y realización del Primer Censo Laboral con vista a que el Ministerio del Trabajo regulara y controlara el movimiento del empleo en el país.

Por lo antes expuesto debemos resaltar que la crisis mundial que se está produciendo en los últimos años ha traído consigo que la palabra que nos ocupa se “encuentre en la boca” de todos los ciudadanos pues muchos son los que han quedado desempleados por causa de la misma, trayendo como consecuencia la necesidad de llevar a cabo el uso de diversas herramientas de búsqueda de empleo, siendo de suma importancia el trabajo por cuenta propia.(Aguirre, Sergio. (n.d.), 1974, pág. 25)

³⁹Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Orientaciones sobre el modo de actuar de los Órganos de Justicia Laboral de Base. p. 40- 53. En: Justicia Laboral (La Habana), 1997.24 p. Resolución 8/2005: Reglamento General sobre Relaciones, Laborales. La Habana 2005. 29 p.

El desempleo⁴⁰, que es la situación de no estar empleado, de no tener trabajo y por lo tanto, no contar con un ingreso estable. Al momento de realizar mediciones y estadísticas a nivel macro (regional, nacional) el empleo supone todo trabajo por el cual se obtiene o genera un ingreso, y por lo tanto no están sólo aquí incluidos los trabajadores que reciben un salario, sino también aquellos que trabajan de manera autónoma, es decir, toda la población que se encuentran ocupada, en contraposición de aquella que se encuentra desocupada. A esta población ocupada se la denomina PEA (población económicamente activa). Lic. Gabriel Leandro, M.B.A. Economista. Existiendo tres tipos de desempleo el friccional que se define como el movimiento de los individuos, ya sea, por búsqueda de trabajo o por hallar mejores oportunidades laborales.

Dentro de este desempleo friccional es importante destacar la libre elección que tiene el empleado, ya sea, para renunciar de su puesto. En una economía dinámica como la nuestra también los empresarios pueden despedir al trabajador cuando la situación así lo considere, el desempleo estructural se encuentran las personas desempleadas por falta de preparación académica y de destrezas, ya sea, por falta de capacitación en el manejo de herramienta de trabajo. Debido a los cambios producidos por las estructuras industriales, ocupacionales y demográficas de la economía, se ve reducida la demanda de trabajo, por lo que les es difícil a las personas cesantes encontrar trabajo y el desempleo disfrazado son aquellas personas que trabajan en jornadas más cortas que las normales se les denominan desempleo disfrazado.

Corresponde básicamente a lo que se describió como subempleo. Ocasionando a la sociedad tanto un costo económico como social. El costo económico corresponde a todo lo que se deja de producir y que será imposible de recuperar, esto no solo incluye los bienes que se pierden por no producirlos sino también una

⁴⁰Se refiere a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar, producción activa, carece de un puesto de trabajo.

cierta degradación del capital humano, que resulta de la pérdida de destrezas y habilidades.(Gabriel Leandro, 2004)

Mientras que el Subempleo⁴¹ está conformado por la fuerza de trabajo, también podemos mencionar el Subempleo que existe cuando la situación de empleo de una persona es inadecuada con respecto a determinadas normas, como lo es la insuficiencia del volumen del empleo (subempleo visible) o los bajos niveles de ingreso (subempleo invisible). Existiendo además el subempleo visible se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de un total de 47 horas por semana en su ocupación principal y en su ocupación secundaria, que desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo, pero no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado o más trabajo independiente. A continuación la tasa para el cálculo del subempleo visible y el subempleo invisible es el porcentaje de subempleados visibles, convertidos al equivalente de desempleados abiertos, con respecto a la fuerza de trabajo. Ibídem

1.2 Análisis teórico de la discapacidad de las personas como segmento de la sociedad.

La persona, es sin lugar a dudas el tema central del derecho y en torno a ella muchas consideraciones se han hecho en el decursar del tiempo. Sobre su etimología aún hoy los estudiosos discuten, pero la investigación concuerda con la idea de que proviene del latín personus, este del etrusco phersu y este del griego πρόσωπον. El término fue utilizado para designar la máscara usada por los actores en los teatros griego y latino, luego se dio el nombre de persona al actor y luego se hizo extensivo a los individuos en general. No obstante no todos en determinadas sociedades clasistas han sido considerados personas, tal fue el caso de siervos y esclavos, meras cosas para sus congéneres. La palabra ha tenido una acepción popular, una filosófica y otra jurídica, esta última es la de nuestro interés en tanto es eje del derecho como apunta José León Barandiarán

⁴¹Es la situación que se produce cuando una persona no está capacitada como para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo, está ocupada plenamente y toma trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y vuelve a la misma situación. Uno de los "trabajos del subempleo" es la venta de mercados.

JOSÉ al decir que “la calificación del ente humano sub specie juris es tema fundamental de la ciencia jurídica. (Larousse, 1998).

Cuando hablamos de persona, normalmente identificamos este concepto con el de hombre en sentido genérico, con el ser humano provisto de todos sus atributos físicos y mentales como organismo biológico superior. Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, este vocablo tiene una doble acepción, pues no designa únicamente al hombre sino además a otras entidades que actúan en el tráfico jurídico con intereses económicos o sociales reconocidos por la voluntad estatal. Así, la acepción jurídica de esta palabra define a todo ser capaz de derechos y obligaciones, tanto al hombre jurídicamente considerado que se denomina persona natural, como a las entidades mencionadas que se denominan personas jurídicas. (Pérez Gallardo Leonardo, s.f., pág. 35)

Por otra parte, también desde la antigüedad⁴² el Derecho ha reconocido la posibilidad de que ciertos grupos humanos o patrimonios actúen jurídicamente como si se tratara de un hombre individual, concibiéndose los mismos como personas. Dicho reconocimiento se realiza con el propósito de facilitar el tráfico jurídico, toda vez que en la medida que la sociedad va alcanzando un mayor desarrollo, los hombres van teniendo objetivos superiores que no pueden alcanzar aisladamente de forma individual, por lo que necesitan la cooperación de otros para lograrlos, o destinar ciertos bienes para su consecución. Estas agrupaciones de personas o patrimonios reciben jurídicamente la denominación de personas jurídicas.

La persona natural, como toda categoría jurídica, tuvo su nacimiento en la sociedad dividida en clases. En la comunidad primitiva⁴³ el hombre pertenecía a una colectividad y dentro de ella había perdido su individualidad. El surgimiento de la propiedad privada separa al hombre del colectivo y esto lo lleva interesar del

⁴²Es el período histórico transcurrido desde el descubrimiento de la escritura hasta el fin del Imperio romano de Occidente (del IV milenio a. C. al año 476 d. C.).

⁴³Se entiende, en la teoría marxista, una etapa del desarrollo de las formaciones económicas sociales, caracterizadas por el bajo nivel de desarrollo de las fuerzas productivas, la propiedad colectiva de los medios de producción (la tierra y las herramientas rudimentarias) y la distribución igualitaria de los productos. Es el primero de los modos de producción que Marx definió como estados de la evolución de la historia económica.

Estado la protección necesaria para sus bienes, su actividad y su propia persona, apareciendo además otros términos como el de personalidad, concebido, ausencia.

Cada formación económica- social dio la calidad de persona a quien estimó preciso, excluyéndose de esta, por ejemplo, en el esclavismo al siervo o esclavo a quien se consideró cosa, mientras que determinados animales sí gozaron de tal condición, es decir, fueron personificados y en ocasiones respondieron ante los tribunales. No tuvieron gran importancia estas entidades, ni se regularon con precisión las mismas desde el punto de vista legal. La misma suerte corrió en la sociedad feudal, donde debido a la preponderancia de la Iglesia sólo tuvieron trascendencia las fundaciones religiosas como personas jurídicas. Es en la sociedad capitalista donde dichas entidades alcanzan su madurez organizativa y jurídica, sobre todo a través de las llamadas Sociedades Anónimas. En el socialismo, las personas jurídicas mantienen su importancia y continúan su desarrollo, adoptando diferentes formas, tales como: empresas estatales, cooperativas, asociaciones, fundaciones, empresas mixtas y otras. (Sánchez Marín, 2012).

Desde los tiempos más remotos se ha intentado cualificar y cuantificar las incapacidades, así, en la antigüedad clásica, pueblos como Troya, efectuaban una brutal selección arrojando a aquellos bebés que tuvieran algún tipo de incapacidad física evidente, desde lo alto del monte Taigeto; otros pueblos como la China antigua, consideraron diversamente a los incapacitados físicos. No hay un criterio único para clasificar las incapacidades físicas, de hecho rigen varios diversos para establecer una sistemática, a saber:

De acuerdo a la duración en el tiempo que muestren se consideran dos categorías, la de las incapacidades permanentes y las incapacidades temporales, siendo las primeras las que persistirán a lo largo de toda la vida del sujeto, y las segundas, aquellas que incidirán durante un período variable de tiempo.

Según su magnitud, hay incapacidades parciales, cuando afectan sólo una parte de la función de un sentido, órgano o miembro, y totales, cuando afectan la totalidad de la persona humana. Evidentemente, como no siempre se da el caso

de que la afectación se produzca sobre el 100% de la capacidad física de la persona, muchas veces se considera, según un criterio un tanto arbitrario, que se da una incapacidad total si el sujeto reúne un determinado porcentaje, a partir del cual se lo considera como incapacitado totalmente.

Según su relación con el trabajo, las incapacidades pueden ser relativas o absolutas, siendo las primeras, aquellas que se estiman o calculan en relación a una tarea laboral determinada, en tanto que las segundas son independientes de la profesión, oficio, tarea o empleo que realice la persona que la padece.

Según su cualidad, se separan las incapacidades en dos grandes órdenes, el de las incapacidades físicas y el de las incapacidades psíquicas. De acuerdo con esta manera de sistematizarlas, se produce una división artificial, pero necesaria a los fines jurídicos e indemnizatorios, entre los dos aspectos de la persona humana, su *psique* y su *soma*. Sin embargo, en la práctica cotidiana, es dable observar una superposición e hibridación de las diferentes categorías, produciéndose así clasificaciones sobre determinadas por más de un criterio. No resulta infrecuente entonces, oír hablar de una incapacidad física, parcial, temporal y absoluta.⁴⁴

Desde la óptica del Derecho, el atributo esencial de la persona es la personalidad jurídica. Con frecuencia este término se emplea como sinónimo de persona, pero ellos no se identifican. La persona es el ente sustantivo del derecho objetivo, y la personalidad es su cualidad fundamental o consustancial, el atributo que acompaña a esa persona por el solo hecho de serlo y que puede ser identificada como la aptitud que le es inherente para ser titular de derechos y obligaciones. Puede hablarse de nacimiento y extinción de la personalidad, pero en el lapso

⁴⁴Otros prestigiosos juristas coinciden en la importancia de la persona natural o humana para el Derecho, así Alsina señalaba en 1947 que “todo detenido examen de la sociedad, el derecho y el Estado, debe necesariamente girar en torno a la persona humana, principio, medio y fin de ellos, a punto tal que fija su sentido y destino, como la evolución humana lo pone de manifiesto”, Castán Tobeñas señalaba en España, en 1952, “que el hombre es el centro del Derecho”, en tanto Ulrich Klug afirma que “fundamentalmente, el hombre es ciertamente el centro del derecho, y esto especialmente en la sensibilidad jurídica moderna” y Savatier, en Francia asevera que la persona se ha convertido “en el centro de la meditación jurídica contemporánea”. En estas aseveraciones y criterios está no solo la importancia de la categoría para el Derecho sino el espacio que ella se ha abierto en el decursar de la historia del ser humano.

correspondiente al transcurso del tiempo entre esos dos momentos la personalidad se mantiene inalterable, no sufre modificaciones o restricciones.⁴⁵

En consecuencia, nuestra ley sustantiva supera las dificultades que se han advertido en la doctrina, buscando una solución mixta que ampara no solo a la propia persona sino también al concebido, otorgando a la primera personalidad desde el momento mismo del nacimiento pero reconociendo también al segundo la posibilidad de disfrutar de todo lo que le sea favorable con la sola condición de que nazca vivo.

El propio artículo 24 establece que la personalidad se extingue con la muerte de la persona natural, señalando más tarde el artículo 26.1 que la misma se determina y certifica por el personal facultativo autorizado, conforme a las regulaciones vigentes. Tradicionalmente se ha identificado la muerte como la cesación de la vida orgánica en el hombre y el momento de la muerte como aquel en que deja de latir el corazón. Actualmente la muerte se diagnostica también cuando se produce una ausencia de respuesta a los estímulos por los centros encefálicos.

Si entre persona natural y sujeto de derecho expusimos que existía una relación directa por ser la primera una categoría abstracta y la otra concreta, en dependencia de que nos encontráramos o no en presencia de una relación jurídica establecida, ahora podemos realizar igual planteamiento con respecto a los términos personalidad y capacidad, una manifestada de forma general e inalterable y la otra en concreto y sujeta a oscilaciones dentro de una relación jurídica civil.

No resulta infrecuente entonces, oír hablar de una incapacidad física, parcial, temporal y absoluta, por ejemplo. Así como se debe clasificar la incapacidad física para poder ubicarnos dentro del contexto de la misma y saber de qué estamos hablando, también es necesario cuantificarlas, para lograr una valoración exacta de su grado de repercusión sobre las posibilidades de desenvolvimiento de la persona afectada por una incapacidad, y el resarcimiento justo del daño que

⁴⁵El Código Civil cubano de 1987 es muy preciso al afirmar en su Art. 24, refiriéndose a la persona natural, que la personalidad comienza con el nacimiento, no obstante el subsiguiente precepto, artículo 25, aclara que al concebido se le tiene por nacido para todos los efectos que le sean favorables, a condición de que nazca vivo.

realmente recibió. Para cuantificar las incapacidades físicas se parte de la base de tomar a la persona sana como poseedora de un 100% de capacidad física, cifra tan explícita que ha recibido el nombre de Valor Vida. De tal modo que cualquier incapacidad que se evalúe, se lo hará con referencia a una parte porcentual de ese 100%, pero visto ahora desde el extremo opuesto teórico como el máximo de pérdida posible de la capacidad física, conocido más técnicamente como la Incapacidad Laboral Total ó Incapacidad Laborativa Total, en una clara alusión a un criterio de valoración mediante la referencia a la capacidad de hacer que tiene físicamente la persona humana. Actualmente, el concepto de persona natural, superado el régimen esclavista, se identifica con el de hombre, todo ser humano es considerado persona y posee aptitud para ser titular de derechos y contraer obligaciones.

Las personas con discapacidad son atendidas pero no bastan las normas jurídicas. En Cuba, las políticas públicas sobre esta cuestión integran tres enfoques esenciales. El primero, de tipo *médico*, orientado a los procesos de tipo orgánico que pueden constituir la causa de aparición de la discapacidad, el tratamiento adecuado de la afección y las posibles vías de remediarla, si esto fuera posible. Así, comprende acciones como el diagnóstico, la prevención y la rehabilitación, orientadas todas a favorecer un mejor nivel de funcionamiento de la persona con discapacidad. Otro enfoque de tipo *educativo*, que comprende la determinación de las necesidades educativas especiales de estas personas, así como la puesta en marcha de las acciones que al respecto pueden llevarse a cabo para lograr el mayor grado de desarrollo de éstas, teniendo en cuenta, sobre todo, sus particularidades.

Nuestro sistema de educación especial ha sido considerado de avanzada por múltiples organizaciones internacionales y puede exhibirse como un destacado logro humano, en aras de la integración del discapacitado a la sociedad. Y el tercero es *socio-jurídico*, vinculado con el empleo, la accesibilidad, la eliminación de barreras arquitectónicas, el uso de los recursos sociales y de la asistencia social, el reconocimiento de los derechos de los que son titulares y la tutela legal del ejercicio de tales derechos en los distintos ámbitos de su vida: civil, familiar,

laboral. Otra demostración de la integración de los discapacitados a la sociedad es su activa presencia en competencias deportivas nacionales e internacionales. Desde 1983 más de 20 mil atletas han conquistado 150 medallas en diferentes eventos mundiales. En los últimos XI Juegos Paralímpicos Sydney 2000, Cuba, con solo 10 atletas, alcanzó ocho preseas en total, cuatro de oro, dos de plata y dos de bronce.

Existen diferentes tipos de iincapacidades, entre ellas está la física, definida como la pérdida parcial o total de la capacidad innata de un individuo, ya sea por causas relacionadas con enfermedades congénitas o adquiridas, o por lesiones que determinan una merma en las capacidades de la persona, especialmente en lo referente a la anatomía y la función de un órgano, miembro o sentido. Es una compleja red de efectos de las anteriores causas, que tiene consecuencias médicas, jurídicas, sociales y económicas de diversa índole, la discapacidad funcional motora, es la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), disminuyendo su desenvolvimiento normal. Las causas de la misma muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento.

También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes (zambullido o accidentes de tráfico, por ejemplo) o problemas del organismo (derrame, por ejemplo), o asociadas a accidentes ocurridos en oportunidad o circunstancia del trabajo (incapacidad permanente); en tanto que otras incapacidades físicas provienen de accidentes viales, tanto automovilísticos como ferroviarios, también se desencadenan por secuelas de lesiones deportivas, estas últimas tanto de los denominados deportes de contacto, como de los llamados deportes extremos. Generando a las personas discapacitadas en el segmento de la sociedad limitaciones posturales, de desplazamiento o de coordinación del movimiento, dificultades de coordinación, alcance limitado, fuerza reducida, habla no inteligible, dificultad con la motricidad fina y gruesa, mala accesibilidad al medio, provocando causas de alteraciones motrices, entre otras.

1.3 Generalidades acerca de la categoría política de empleo.

El desempleo agobia al hombre contemporáneo con los efectos propios de una siniestra plaga que aumenta acelerada y peligrosamente, y al ratificar los efectos negativos del desempleo señala que al enfocar el urticante problema del desempleo, es necesario incidir, necesariamente, sobre sus efectos negativos en la persona y la sociedad, sin omitir las insoslayables variedades de tiempo, edad, sexo, y estrato social del afectado.⁴⁶

Cada país, sea en desarrollo, desarrollado o en transición, tiene que diseñar sus propias políticas para lograr el pleno empleo. Las normas de la Organización Internacional del Trabajo sobre la política del empleo proporcionan mecanismos para diseñar y aplicar tales políticas, garantiza, de este modo, el máximo acceso a los trabajos necesarios para gozar del trabajo decente. (Griñán Colás & López Díaz, 2008, pág. 27)

De igual manera se entiende como política pública, la política de empleo que constituye la acción programada del gobierno en el ámbito del mercado de trabajo y de las relaciones laborales. En este sentido, la política de empleo está conectada con otros ámbitos de intervención pública. Constituye una movilización de recursos económicos, legales, técnicos y humanos para la obtención de unos resultados concretos y el logro de efectos positivos. Comprende diferentes niveles de intervención de forma escalonada, de lo genérico como son, las políticas activas de empleo, a lo específico entre las que se encuentran las políticas de fomento de la contratación, programas de orientación laboral, planes formativos sectoriales entre otros. A la par, es una intervención cuya ejecución implica a varios niveles de la esfera pública así como administraciones y esfera privada, entidades y empresas. Sus contenidos se articulan en planes, programas y medidas. Los mismos a su vez pueden contemplar la prestación de servicios, el desarrollo de actividades o la concesión de ayudas. (Ibídem)

Las crisis económicas por las que ha transitado y transita el mundo han influido e influyen en la relación laboral y por consiguiente en el desarrollo de la fuerza

⁴⁶Palomino Ramírez, Teodosio A: el shock del Derecho del Trabajo, Editorial Juris Laboral, Lima, 1996, p. 203. Ibíerm, p. 205. Ibídern.

laboral a escala internacional. Engendra en la actualidad un problema la influencia de la economía en las relaciones laborales en particular y en la justicia social, el neoliberalismo y la globalización en su acceso y permanencia en el empleo. Las frecuentes crisis económicas han puesto en detrimento el tema del empleo y la protección jurídica del trabajador.

La Fundación ONCE apuesta decididamente por un mercado de trabajo inclusivo que, desde el paradigma de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, aborde el empleo de las personas con discapacidad como una oportunidad para todos. La creación de empleo para personas con discapacidades, desde su creación, la máxima prioridad de la misma, radica desde el convencimiento de que el empleo es un factor esencial para la inclusión social de las personas con discapacidad.

En Cuba la política de empleo ha tenido variantes determinadas por las necesidades económicas y sociales del país. La declaración de disponibilidad es un hecho que tiene lugar en cualquier proceso productivo o de prestación de servicios. La disminución o pérdida de la capacidad de trabajo aumenta cada día más en el mundo, sobre todo, en edades tempranas, donde aún se puede ser útil a la sociedad. Las personas con invalidez parcial son sujetos de la Seguridad Social, reciben la atención de la política de empleo, son trabajadores cuya capacidad de trabajo está afectada pero tienen un resto de capacidad aprovechable. Cuba es miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo desde su creación en 1919.(Matilla Correa Andry, 1998, pág. 28)

Las transformaciones socio-económicas emprendidas por la Revolución cubana a partir de 1959, han permitido diseñar y aplicar una estrategia de desarrollo que armoniza el crecimiento económico con el desarrollo social. En materia de empleo, la estrategia de desarrollo ha estado dirigida desde el primer momento a procurar un empleo con un ingreso decoroso a cada ciudadano apto para trabajar. Para la mayoría de los cubanos el disfrute pleno del derecho a un empleo constituye algo tan normal como respirar o tomar un vaso de agua, sin detenerse a pensar que semejante conquista es casi una excepción. En un mundo donde cada día se

pierden miles de puestos de trabajo y crece el ejército de desempleados. (Togores, 1996)

En nuestro sistema persigue los siguientes objetivos: crear empleo productivo sostenible. El tipo de empleo al que debería aspirar una política depende de las condiciones nacionales. Por ejemplo, el que el tipo de empleo necesario a corto plazo sea altamente calificado o no sea dependerá de condiciones nacionales tales como el nivel de desarrollo económico, el nivel de educación y de capacitación y así la proporción entre personas sin calificación y personas calificadas y el tipo de ventajas comparativas con que cuenta o que podría desarrollar el país. (Colás Griñán & López Díaz, 2008, pág. 28)

Pretende elevar el nivel de vida a través de política que generen empleos más productivos y de mejor calidad así como que mejoren la distribución de ingresos en la economía. Además, adaptar las calificaciones de las personas a los requisitos de los empleos actuales y de los que aparecen, conseguir empleo para los desempleados mediante incentivos apropiados. De ese modo, orientar las inversiones públicas y privadas, así como la ayuda internacional hacia las áreas más productivas. (Ibídem).

La política de empleo está basada en una serie de principios, pleno empleo; libertad para elegir empleo; empleo como base de la Seguridad Social; empleo solo en plazas vacantes y trabajos útiles. Además, el estudio con remuneración económica, como un nuevo concepto de empleo; la idoneidad demostrada; percibir salario igual por trabajo igual; prohibición del trabajo infantil. En Cuba, contrario a la política internacional que rige el mundo globalizado actual, la política de empleo con relación a las personas con impedimentos físicos, está dirigida a propiciar su integración laboral, fundamentalmente en un entorno normal u ordinario de trabajo, siempre que su deficiencia lo permita, como la ubicación laboral a domicilio.

La política de empleo en relación con las personas discapacitadas exhibe también tres variantes: la empresa, el trabajo a domicilio y los talleres especiales, de estos últimos existen 143, con alrededor de tres mil empleados. Tales personas se incluyen entre los sectores de la población prioritarios por el Estado para su

inserción laboral. La integración socio-laboral se orienta fundamentalmente hacia un entorno normal y solo en los casos de grave discapacidad o minusvalía se considera otra alternativa de empleo acorde con sus posibilidades.

Por todo ello se implementa un servicio socio-laboral destinado a este segmento y denominado Programa de Empleo para Personas con Discapacidad, cuyo objetivo es promover políticas de participación activa de los discapacitados en el desarrollo económico y social de su localidad, que también está dirigido hacia aquellas personas con limitaciones que buscan empleo, a alumnos de las escuelas especiales y a quienes, aunque laboren en talleres especiales, deseen vincularse a una actividad ordinaria.

De la relación jurídica laboral, la política de empleo para las personas discapacitadas, es el vínculo que une a dos o más personas, respecto a determinados bienes e intereses, estable y orgánicamente regulada por el Derecho. En este sentido se expresa que cualquier definición que se ofrezca sobre la relación jurídica debe contener los siguientes elementos: que se refiera a una situación jurídica en que se encuentren dos o más personas; la situación de los sujetos intervinientes en la misma debe regularse orgánicamente como una unidad por el ordenamiento jurídico. Dicha regulación debe constituirse con arreglo a determinados principios básicos (Guilbeaux, 2007) y la relación social regulada debe estar encaminada a la realización de una función económica y social, merecedora de una tutela jurídica. (Gallardo, 2002) Compatible es el razonamiento realizado con la reflexión emitida por Eulalia Viamontes Guilbeaux, al referir que todos los conceptos estaban basados en otro momento histórico, donde no se avizoraban todos los cambios incorporados a la sociedad socialista y a la economía, como las nuevas formas organizativas y nuevos agentes económicos no previstos antes. (Viamontes Guilbeaux Eulalia De la Caridad, 2005, pág. 30)

Se entiende por nuevas formas organizativas en Cuba el surgimiento de otros sectores económicos complementarios al estatal: el privado, el mixto y el cooperativo. Como nuevos agentes económicos, dentro del sector privado: el trabajador por cuenta propia. Además expone un concepto de la relación jurídico laboral, en concordancia con la situación actual de Cuba, el que se tiene en cuenta

por arribar al concepto más acabado, dígase “que es aquella relación social que vincula jurídicamente dentro de la actividad de trabajo, ya sea de producción o de servicios, a un individuo que debe realizar una labor específica dentro de la estructura organizativa dada, con arreglo a un orden interno impuesto por la Administración de la estructura organizativa, la que debe retribuirle por la labor realizada y respetar sus derechos laborales” Ibídem

De las concepciones realizadas por Pashkov y Eulalia se destacaron tres elementos que caracterizan la relación jurídica laboral socialista; el organizativo laboral, que se basa en el principio de la incorporación del trabajador al trabajo en condición de subordinación al orden laboral interno de la entidad. Comprometiéndose el mismo a realizar un trabajo en determinada especialidad, calificación ocupacional o cargo, que forma parte de la actividad general de dicha entidad; el retribuido, que no es más que el salario que percibe el trabajador por la actividad realizada, que forma parte inseparable de la relación laboral, porque permite al trabajador la adquisición de los bienes y el pago de los servicios, que constituyen la base de su propiedad individual y el tercer elemento el personal, que se expresa en el cumplimiento individual de las obligaciones laborales, en el derecho al salario que es personal y en aspectos inseparables de las personas como son los honores, estímulos y reconocimientos. (Guilbeaux, 2007)

La relación laboral ha sido objeto de estudios, críticas y comentarios por autores, como Néstor De Buen, que considera que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica (Lozano, 1994). Por su parte Baltazar Cavazos Flores, estima que la relación laboral o de trabajo y la relación jurídica laboral son cuestiones diferentes. Según este autor la relación de trabajo es la mera acción de trabajo, un vínculo natural desprotegido de formalismo. En la relación jurídica laboral¹, existe la obligatoriedad y está integrada por elementos: los sujetos, la realización de una tarea dada y la existencia de un orden técnico interno.

Este concepto, válido en otro momento histórico, no se aviene con los cambios incorporados a una sociedad socialista como la cubana en la que se le ha dado espacio a formas económicas organizativas no previstas antes. Así, es concebido

como un concepto en el que están incluidos las tres formas de iniciar la relación jurídica laboral: la designación, la elección y el contrato individual de contrato.

Según la valoración anterior se puede definir como aquella relación social que vincula jurídicamente¹⁴ dentro de la actividad de trabajo, ya sea de producción o de servicios, a un individuo que debe realizar una labor específica dentro de una estructura organizativa dada con arreglo a un orden interno impuesto por ésta, con la administración de dicha estructura organizativa, la que debe retribuirle por la labor realizada y respetar sus derechos laborales (Guilbeaux, 2007).

Anteriormente he expuesto la distinción que existe entre relación jurídica laboral y relación laboral, pues esta última es la mera acción de trabajo, un vínculo natural despojado del formalismo y la obligatoriedad de la relación jurídica laboral, y está integrada por elementos como los sujetos, la realización de una tarea dada y la existencia de un orden técnico interno. Para más información ver el Capítulo IV de Guillén Landrián, Francisco y otros: "Derecho Laboral. Parte General", ENSPES, La Habana, 1985.

En cuanto a la relación laboral entre la institución que utiliza sus servicios y los individuos que trabajan la relación es de tipo laboral, o sea, de trabajo. No obstante la vía de formalización no es la misma y dicha relación una vez iniciada está regida por normas correspondientes ramas del Derecho que no sean precisamente la laboral. Se ejecuta de acuerdo a reglas previamente establecidas; incluso el desenvolvimiento de las tareas se rige por normas que pertenecen a la legislación complementaria de la Constitución de la República. Sin embargo, los sujetos electos están protegidos por el Derecho Laboral y de Seguridad Social en cuanto a ciertos derechos. Cabe resaltar, derechos como el salario, las vacaciones anuales pagadas, la protección e higiene del trabajo y los beneficios de la Seguridad Social, en este último caso, el régimen de prestaciones en servicios, en especie y monetarias que el mismo establece.

La relación laboral que surge por designación y que se concreta con el nombramiento tiene la característica de estar regida por el Derecho Administrativo. La Administración Pública valora quién es el sujeto capaz de representar sus intereses, pues en él encuentra que reúne un conjunto de requisitos entre los que

se hallan algunos específicos de cada esfera, pero también otros generales o comunes: confiabilidad, discreción, consagración, creatividad y habilidades de mando. (Viamontes Guilbeau Eulalia De la Caridad, 2007, pág. 32)

Las Direcciones de Trabajo Municipales en Cuba y las Agencias Empleadoras no tienen parecido alguno con aquellas, si bien responden a las necesidades de empleo planteadas, tienen un carácter estatal y gratuito. Desde el punto de vista constitucional el derecho al empleo se encuentra refrendado en su texto; la actual Constitución Cubana fue aprobada en 1976³⁶ y modificada en el año 1992, y expresa en su Artículo No 9 inciso b): El Estado como poder del pueblo, en servicio del pueblo garantiza:

(...) - que no haya hombre o mujer, en condición de trabajar, que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades.

Al establecerse como garantías se reconoce, entre otros elementos, la obligación del Estado en el cumplimiento de estos derechos, que se expresan en la política de empleo, los salarios y la seguridad y la asistencia social. Reconoce el Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, es decir reconoce al trabajo como derecho, pero además como obligación de todo ciudadano, así como su fin social. La legislación laboral no solo se atemperó a éstos y a otros cambios en el mundo cubano del trabajo sino que lo hizo con la suficiente habilidad para evitar problemas sociales. El Código de Trabajo como norma superior en materia laboral fue perdiendo su virtualidad. Concebido dentro y para una sociedad equilibrada y sin males sociales ni económicos. La Habana, 2005. p. 29.

Un ejemplo de los primeros pasos en el reordenamiento de la fuerza laboral en Cuba, derivado de todo lo anteriormente expresado se reflejó en las grandes industrias e inversiones que se desarrollaban en esa etapa; es la Central Electronuclear, ubicada en la provincia de Cienfuegos, fruto de la cooperación con la extinta Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, se paralizó por completo y tuvieron que ser reubicados más de 600 trabajadores, otras industrias como la Minería, la Sideromecánica y en general los servicios, vieron reducidos su personal.

1.4 La política de empleo en el ordenamiento jurídico cubano

Como bien apunta Teodosio A. Palomino, “El desempleo agobia al hombre contemporáneo con los efectos propios de una siniestra plaga que aumenta acelerada y peligrosamente”,⁴⁷ y al referir los efectos negativos del desempleo señala que al enfocar el urticante problema del desempleo es preciso incidir, necesariamente, sobre sus efectos negativos en la persona y en la sociedad, sin omitir las insoslayables variedades de tiempo, edad, sexo y estatus social del afectado, entre otras circunstancias.⁴⁸

Al triunfar la Revolución, Cuba encontró una difícil situación en cuanto al desempleo heredado de la tiranía. Fue necesario tomar una serie de medidas para erradicar este mal que existía en el país, y dar cumplimiento a las aspiraciones del Programa del Moncada.⁴⁹ Algunos de estos anhelos eran emplear todos los medios posibles para proporcionar ocupación al que careciera de ella, y asegurar a cada trabajador manual o intelectual una existencia decorosa. Ya que existían en el país con una población de cinco millones y medio de habitantes más desocupados que en Francia e Italia con una población de más de cuarenta millones cada una.⁵⁰

El escenario del empleo se encuentra presente en el proyecto de la Revolución, pues sus consecuencias repercuten profundamente en todas las esferas de la vida social. Es por ello que desde “La historia me absolverá”, convertida en Programa de la Revolución, Fidel, después de plantear las vías de solución para el problema de la industrialización del país, el desarrollo agrícola y la vivienda, resumió que el tema desempleo era necesariamente recurrente y de una imperiosa respuesta.

Como una de las medidas urgentes, surge la política de empleo centralizada, cuyo signo característico fue la distribución y redistribución de la fuerza de trabajo por parte de organismos gubernamentales, teniendo en cuenta fundamentalmente

⁴⁷Palomino Ramírez, Teodosio. El shock del Derecho del Trabajo. --Lima: Editorial Juris Laboral, 1999. --p.203.

⁴⁸Ibídem, --p.205.

⁴⁹Viamontes Guilbeauw, Eulalia de la Caridad. Derecho Laboral Cubano: Teoría y legislación: Tomo I. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. --p.128.

⁵⁰Castro Ruz, Fidel. La historia me absorberá. --La Habana: Editado por la Comisión de Orientación Revolucionaria del Comité Central del Partido Comunista de Cuba, 1973. --p.43.

las necesidades económicas, para evitar un desbalance en la ocupación de dicha fortaleza. Ya a finales de la década de los setenta se amplió la suscripción de contratos de trabajo en casos de maestros nocturnos y para realizar trabajos por tiempo determinado en horario extra – laboral a personas con vínculo laboral.⁵¹

Gracias a lo planteado en los lineamientos del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba acerca de la nueva planificación económica del país y las relaciones laborales, se estableció mediante el Decreto No. 73 de 1980 el sistema de contratación directa de la fuerza de trabajo, o sea, la descentralización de la política de empleo, con el consiguiente reconocimiento del imperio de la voluntad de las partes mediante la concentración de los contratos de trabajo para todas las tareas de la economía del país. No obstante en medio de una política de empleo descentralizada se mantuvo la centralización para ciertos casos, que de no dársele esta atención se hubieran convertido en casos sociales.⁵²

El informe central de dicho Congreso, planteó que en el proyecto constitucional el derecho al trabajo está consagrado como uno de los principios fundamentales de la sociedad cubana, ningún otro país de este hemisferio puede exhibir semejante éxito. La Constitución de la República, proclamada un año después, plasma en su artículo 45 que el trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano.

El trabajo es remunerando conforme a su calidad y cantidad, al proporcionarlo se atienden las exigencias de la economía y la sociedad, la elección del trabajador y su aptitud y calificación. Es garantizado por el sistema económico socialista, que propicia el desarrollo económico y social, sin crisis, y que con ello ha eliminado el desempleo y borrado para siempre el paro estacional llamado tiempo muerto.

Se reconoce el trabajo voluntario, no remunerado, realizado en beneficio de toda la sociedad, en las actividades industriales, agrícolas, técnicas, artísticas y de servicio, como formador de la conciencia comunista del pueblo cubano. Cada trabajador está en el deber de cumplir cabalmente las tareas que le corresponden en su empleo.

⁵¹Viamontes Guilbeauw, Eulalia de la Caridad. Derecho Laboral Cubano: Teoría y legislación: Tomo I. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. --p.128.

⁵²Ibidem, --p.129.

Una peculiaridad del modelo económico socialista cubano es que basa su política de empleo en una estrategia dada por la propia planificación de su macroeconomía. La Constitución de la República establece en su artículo 16 que el Estado organiza, dirige, y controla la actividad económica nacional conforme a un plan que garantice el desarrollo programado del país, a fin de fortalecer el sistema socialista, satisfacer cada vez mejor las necesidades materiales y culturales de la sociedad y los ciudadanos, promover el desenvolvimiento de la persona humana y su dignidad, el avance y la seguridad del país.⁵³

Por tanto, la distribución y redistribución de la fuerza de trabajo, como un proceso imprescindible en la vida económica, constituye una de las tareas primordiales de los Organismos de la Administración Central del Estado,⁵⁴ como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Economía y Planificación. Los fundamentos de la política de empleo cubana se hallan en tres principios constitucionales: la garantía del empleo, la igualdad ante el empleo y la armonía del interés individual con el social.⁵⁵

La Resolución No. 8 de 2005, en su capítulo 1 de la política de empleo, regula en el artículo 1, que la política de empleo es parte de la política social y económica del Estado, ordenada para la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna; garantiza ingresos, seguridad y estabilidad laboral del trabajador ante los cambios estructurales o cíclicos; la capacitación y desarrollo permanente de la fuerza de trabajo y amplias formas de participación de los trabajadores y sus organizaciones en todos los niveles de toma de decisiones sobre dicha política. Esta política es de aplicación en todas las entidades radicadas en el país, con las excepciones reguladas en las disposiciones de rango superior y de las específicas sobre la materia dictadas al efecto.⁵⁶

⁵³Ibídem, --p.129.

⁵⁴De ahora en adelante OACE.

⁵⁵Viamontes Guilbeaux, Eulalia de la Caridad. Derecho Laboral Cubano: Teoría y legislación: Tomo I. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. -- p.120.

⁵⁶Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 8/2005: Reglamento general sobre relaciones laborales. --La Habana, 2005. ..[s.p.].

El artículo 2 sobre relaciones laborales, reglamenta que los principios que rigen la política de empleo son: el pleno empleo; libertad para elegir empleo; empleo como base de la seguridad social; empleo solo en plazas vacantes y trabajos útiles; estudio con remuneración económica, como un nuevo concepto de empleo; idoneidad demostrada; percibir salario igual por trabajo igual; prohibición del trabajo infantil; igualdad de oportunidades para obtener un empleo, sin discriminación de ningún tipo; seguridad y salud en el trabajo; reubicación de disponibles e interruptos y protección al ingreso cuando no puedan ser reubicados y; capacitación y desarrollo para mejorar las competencias laborales.⁵⁷

El sistema económico que prevalece en Cuba se basa en la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción, donde rige el principio de distribución socialista “de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo”. El país preserva las conquistas de la Revolución, tales como la Seguridad Social y la protección mediante la Asistencia Social a las personas que lo necesiten, así como el rescate del papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen como la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de las necesidades personales y familiares. La política económica trazada en los lineamientos del Sexto Congreso del Partido se corresponde con el principio de que solo el socialismo es capaz de vencer las dificultades, y que en la actualización del modelo económico prima la planificación y no el mercado. En los mismos se manifiestan la planificación centralizada de la economía y el control sistemático de que el Estado, el Gobierno y sus instituciones garantizan el funcionamiento eficiente de los sistemas.

⁵⁷Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 8/2005: Reglamento general sobre relaciones laborales. --La Habana, 2005.

Capítulo II Beneficios sociales que permiten la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas en el ordenamiento laboral cubano

2.1 De la política de empleo para las personas discapacitadas.

La atención a personas con discapacidad es una de las prioridades de la política social del estado cubano, que garantiza y desarrolla acciones para la elevación de la calidad de vida y la igualdad de oportunidades. La Resolución 22 de 2004, en su artículo 1, establece que este reglamento es de aplicación a las personas discapacitadas que manifiestan voluntariamente interés de incorporarse al empleo o se encuentran laborando.

El artículo 2, regula que las personas con discapacidad pueden acceder al empleo de acuerdo con sus discapacidades funcionales y el entorno donde residen, utilizando diferentes modalidades, entre las que se pueden mencionar: empleo ordinario, entendido como el medio normal de trabajo que satisface las necesidades fundamentales del individuo, al realizarse en un medio habitual y ordinario; taller especial: el cual constituye para algunas personas con discapacidad la solución de empleo por su capacidad funcional y cercanía al domicilio, para otras significa una etapa de tránsito para incorporarse posteriormente al empleo ordinario.

Otra forma de ocupar un oficio es mediante el centro de entrenamiento socio laboral, cuyo objetivo principal es formar habilidades adaptativas, normas de conducta, socialización y madurez en estas personas contribuyendo a la formación pre laboral del sujeto para su posterior incorporación al empleo.

El artículo 3, reglamenta los principios que rigen el empleo de las personas con discapacidad, los cuales son: el pleno empleo; la aplicación en todas las entidades radicadas en el país, con independencia del régimen legal de propiedad; el estudio con una remuneración económica; percibir salario igual por trabajo igual ; igualdad de oportunidades para obtener un empleo; seguridad y salud en el trabajo; la capacitación técnica y profesional dirigida a la promoción y reorientación laboral; la

coordinación de las acciones de la comunidad aprovechando los recursos existentes en ella.

A pesar de estar regulado el empleo para las personas discapacitadas en dicha resolución, también se crea un programa de empleo para personas discapacitadas, que surge en el país con el objetivo de propiciar la integración socio-laboral de estas mediante un programa debidamente estructurado, que concilie la aplicación de una política nacional de habilitación y rehabilitación profesional con las necesidades de fuerza de trabajo que presentan cada territorio en conformidad con sus planes de desarrollo.⁵⁸

El programa está dirigido a las personas discapacitadas, integradas en tres grupos diferentes en busca de empleo: aquellas que no gozan de los beneficios de una pensión por parte de la seguridad social; alumnos egresados de las escuelas de enseñanza especial con interés de incorporarse al trabajo y personas discapacitadas incorporadas a los talleres especiales con un interés de vincularse a un empleo ordinario.⁵⁹

El objetivo es promover políticas de participación activa de las personas discapacitadas en el desarrollo económico y social de la localidad, coordinar las acciones aprovechando los recursos existentes en la comunidad; así como desarrollar una atención normalizada a partir de la infraestructura socioeconómica creada. En su etapa preparatoria contiene acciones para darle a conocer a los directores de trabajo provinciales el programa; designar los representantes de los organismos provinciales encargados de implantar, dirigir y controlar el programa. Así como desarrollar la preparación a los integrantes de los grupos provinciales mediante seminarios y designar las personas encargadas de aplicar el sistema en cada municipio.

La persona con discapacidad que por razón de su deficiencia no pueda acceder al empleo ordinario, el taller especial entre otras alternativas debe garantizarle la

⁵⁸Gutiérrez Veloz, Octavio. Atención a personas discapacitadas. Estrategia para fortalecer la divulgación del programa de atención a personas discapacitadas en el taller especial del municipio de Majagua. --Cuba: ..[s.n.]. ..[199?]. -- p. 4.

⁵⁹Ibíd., --p. 5.

formación necesaria para que desempeñe la actividad laboral que se le asigne en el mismo, en condiciones competitivas. Pues la finalidad del mismo como alternativa de empleo para las personas con discapacidad, está dirigida a que estas adquieran los conocimientos necesarios sobre una actividad laboral determinada dentro del Sistema Empresarial de las Industrias Locales brindándoles el tratamiento de ajuste personal que les permita acceder, hasta donde sea posible, a los talleres normales de esta industria, u otras con similares características.

Por lo antes expresado se evidencia que la política de empleo en Cuba para las personas discapacitadas, juega un papel fundamental en la vida socio-laboral de estos ciudadanos, vela porque todos tengan los mismos deberes y derechos, que no exista distinción alguna, y que reciban una remuneración por el trabajo que realizan. Existen diversas opciones de empleo para una persona discapacitada que tenga capacidad de ejercicio y pueda realizar actividades profesionales con el mismo intelecto que una persona que no esté discapacitada. Una de las alternativas de oficio es el trabajo a domicilio, que se regula en el Código de Trabajo.

2.1.2 El contrato de trabajo en Cuba como máxima expresión de la política de empleo.

La relación jurídica laboral socialista es el vínculo que se establece entre el trabajador y el administrador de la entidad laboral, según el cual una parte el trabajador, se obliga, a realizar determinadas tareas subordinándose al orden laboral interno de la entidad, en tanto que la otra parte, la administración de la entidad laboral, está obligada a retribuirle por el trabajo realizado en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones de trabajo favorables para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo, así como interesarse por sus necesidades materiales y espirituales.

En este concepto se evidencian tres características:

Organizativo-laboral: se basa en el principio de que la incorporación del trabajador al colectivo de trabajo se realiza en condiciones de subordinación al orden laboral interno de la entidad, comprometiéndose el mismo a realizar un trabajo en

determinada especialidad, calificación, ocupación o cargo, que forma parte de la actividad general de dicha entidad.

Retribuido: en el socialismo el salario constituye un rasgo inseparable de la relación jurídica laboral que permite al trabajador la adquisición de los bienes y el pago de los servicios necesarios y constituye la base de la propiedad individual, es el fundamental medio de adquisición del individuo.

Personal: se expresa en el cumplimiento individual de las obligaciones laborales, en el derecho al salario, el cual es personal, y en otros aspectos también inseparables de la persona como son los honores, estímulos y reconocimientos, que tienen una alta significación, por materializarse a través de los mismos la valoración político-social de la labor realizada.

La relación jurídica laboral se inicia mediante tres formas, por elección: es propia de cargos que la ley establece que sean electivos, como los jueces profesionales, pero su regulación está enmarcada dentro del Derecho Constitucional; por designación: es la decisión adoptada por un órgano o autoridad debidamente facultado a través del cual se determina la persona que debe ocupar un cargo de dirección o desempeñar funciones que requieren de determinado grado de responsabilidad y se concreta con el nombramiento, regulado en el Decreto Ley No. 197.

La tercera vía, la más generalizada y conocida para formalizar la relación laboral, es el contrato de trabajo: mediante este acto jurídico la persona se inserta en la actividad laboral y es protegida por un sistema de Derecho propio, pues el amplio conjunto de instituciones jurídicas y principios laborales constituyen la base de la garantía de que la relación laboral transcurre en un ambiente de respeto mutuo de sus sujetos. Aunque en el contrato de trabajo se advierte la presencia de una relación de trabajo, esa imbricación no significa una identidad. Clara es la diferencia que establece Cavazos Flores, "el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntad, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio. En consecuencia, puede hacer un contrato de trabajo sin la relación laboral, como cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior. La relación de trabajo siempre implica la

asistencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito entre el que presta su servicio personal y el que lo recibe resumen la existencia de un contrato de trabajo”.⁶⁰

El contrato de trabajo es la forma más difundida de formalizar la relación laboral pues al ser unas de sus partes la que va a realizar el trabajo, y ser el trabajo la actividad fundamental para la marcha de la sociedad, es obvio que el proceso laboral incluya una cantidad de individuos considerables para que ejecuten las tareas. Estos individuos son, por tanto quienes en condición de trabajadores formalizan su relación laboral y de ahí la frecuencia, abundancia y generación del contrato de trabajo que le ha llevado a ser la forma más utilizada en comparación de la elección y la designación.⁶¹

Esto no resta importancia a las relaciones laborales que surgen por elección y designación, pues los sujetos designados por nombramientos son muy útiles, así como los elegidos para tareas profesionales, pero precisamente por las características de estas funciones, las cantidades que se refieren de ellos son sensiblemente menores en comparación con aquellos que como ejecutores de tareas de producción y servicios, formalizan su relación laboral mediante contrato de trabajo. La importancia socio-económica del contrato de trabajo está dada por el hecho de la estabilidad que le otorga a la actividad laboral del país.⁶²

Mediante el contrato de trabajo, el trabajador de una parte, se compromete a desempeñar una ocupación o cargo determinado y a observar las normas de disciplina laboral, y la administración, de la otra, se obliga a pagar el salario que corresponde al trabajador y a garantizarle las condiciones de trabajo y demás derechos laborales que establece la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo y el Reglamento Disciplinario Interno de la entidad. El contrato de trabajo se concierta

⁶⁰ Cavazos Flores, Baltasar: Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales: orientaciones práctico-teóricas. --México: Editorial Trillas, p.59.

⁶¹ Viamontes Guilbeauw, Eulalia de la Caridad. Derecho Laboral Cubano: Teoría y legislación: Tomo I. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. --p.163.

⁶² Ibídem, p.163-164.

por escrito y la administración entrega al trabajador una copia del documento, cuyo original es incluido en su Expediente Laboral.⁶³

En el capítulo V de La Resolución No. 8 de 2005 que se refiere a la formalización de las relaciones laborales, su artículo 42 establece que la relación laboral se formaliza mediante contrato de trabajo concertado por la administración y el trabajador. También se manifiestan los tipos de contratos que se utilizan para la formalización de la relación laboral, que son: por tiempo indeterminado; por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra; a domicilio; y de aprendizaje.⁶⁴

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se concierta para realizar labores de carácter permanente, ya sean éstas continuas, discontinuas o cíclicas, y en consecuencia, no expresa la fecha en que el mismo puede terminar. Los trabajadores objeto de este contrato forman parte de la plantilla de la entidad, por lo que se consideran trabajadores fijos de la misma. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado que se concierta para realizar labores discontinuas o cíclicas, tiene un carácter excepcional y solo se utiliza en las actividades cuyas producciones o servicios tienen estas características.

La relación laboral se prolonga al interciclo cuando el trabajador realiza otras actividades como cursos de reciclaje, calificación y recalificación técnica, u otras labores productivas y de servicios útiles, debiendo la administración de la entidad, en este caso, agotar las posibilidades para ofertar al trabajador alguna de las mencionadas actividades. En los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, el término del aviso previo por parte del trabajador es de quince días. El término es de treinta días para los contratos a domicilio con carácter permanente y de siete días para los contratos de aprendizaje y a domicilio con carácter temporal. La notificación del trabajador a la administración debe ser por escrito.

⁶³Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 8/2005: Reglamento general sobre relaciones laborales. --La Habana, 2005.

⁶⁴Ibídem

2.2 Estudio comparado acerca de la inserción laboral de las personas discapacitadas.

El estudio de integración laboral de personas con discapacidad, a la vez pone de manifiesto y corrobora de una forma empírica, aquellas variables que condicionan de una manera determinante los procesos de inserción laboral, teniendo en cuenta, según definición de la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aquellos factores personales y ambientales condicionantes. Existe una “visión social de la discapacidad” que se puede definir como aquella concepción en la que entran en juego los estereotipos que actúan en todos los ámbitos del medio social y a los que se han contribuido:

Por un lado: las concepciones tradicionales de la discapacidad, pasando desde la que entiende a la persona con discapacidad como sujeto de protección o tutela, un ciudadano mantenido perpetuamente en minoría de edad; hasta la nueva concepción que enfatiza la autodeterminación, la integración, la igualdad de derechos y las capacidades.

Por otro: la forma tanto política y social como se han abordado los enfoques de actuación a los que han ido dando lugar las diversas concepciones sobre discapacidad.

Una visión social facilitadora (aquella que no tiene prejuicios irreales e imaginados ni actitudes discriminatorias, sobre las personas con discapacidad y ve las capacidades) favorecerá la inclusión social. Una visión social des facilitadora (aquella que tiene prejuicios irreales e imaginados y actitudes discriminatorias, sobre las personas con discapacidad y no ve las capacidades) dificultará la inclusión social. Ir generando una “visión social facilitadora” es una tarea que abarca todos los ámbitos que configuran la exclusión social de las pcd (personas con discapacidad) y en la que la implicación coordinada de la Administración y de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad tiene un papel decisivo.

En este sentido y permitiéndonos ser algo utópicos⁶⁵, lo verdaderamente ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población (en la reciente publicación del inmerso "Empleo y Discapacidad" pág. 28. Así, solamente existirían incentivos para realizar más contratos indefinidos, para generar más puestos de trabajo, para crear empleo estable, pero no necesitaríamos subvenciones para fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad. Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (1993). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. Siglo Cero Nº 147, 24(3), 5-12.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en 2006, define de manera genérica a quien padece de una o más discapacidades como persona con discapacidad. En ciertos ámbitos, términos como "discapacitados", "ciegos", "sordos", etcétera, aún siendo correctamente empleados, pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos "etiquetan" a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación. En esos casos, para evitar conflictos de tipo semántico, es preferible usar las formas personas con discapacidad, personas invidentes, personas con sordera, personas con movilidad reducida y otros por el estilo, pero siempre anteponiendo "personas" como un prefijo, a fin de hacer énfasis en sus derechos humanos y su derecho a ser tratados como a cualquier otra persona.

La Ley 8661 "Convención Internacional de los Derechos de las Personas en Condición de Discapacidad", en su artículo 27, establece que "Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad".

⁶⁵Utópicos (aunque utopía, del griego, significa lugar que no existe, lo que no implica que no pueda llegar a existir).

Las personas con discapacidad motora presentan características clínicas y funcionales muy distintas. Su discapacidad puede ser de origen congénito como la parálisis cerebral o la espina bífida, por causas transmitidas como los traumatismos craneales, por enfermedades degenerativas como algunas distrofias musculares, y su prevalencia puede ser permanente o temporal. La mayoría de estas afectaciones dificultan o imposibilitan la movilidad funcional de una o varias partes del cuerpo. Esta disfunción orgánica da lugar a clasificaciones como hemiplejía, paraplejía, diplejía, tetraplejía y a diferentes grados de disfunción muscular pueden producir espasticidad, atetosis, ataxia. En algunos casos la discapacidad conlleva otros trastornos asociados como son dificultades visuales, auditivas, neuropsicológicas, cognitivas entre otras.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad puede ser representada como un proceso que va desde la exclusión a la inclusión laboral, donde la exclusión está dada por que la persona no trabaja y la inclusión por lo contrario. Este camino tiene tres etapas: una previa a la inclusión, otra de inclusión inicial y una tercera de estabilización de la inclusión. El principal obstáculo que tienen que enfrentar las personas con discapacidad en el mercado laboral tiene que ver con que no existe una institucionalidad o las entidades necesarias para que esta inserción sea positiva. Primero, no existen las entidades que puedan capacitar bien a las personas con discapacidad para lo que pueden hacer. Y segundo, es que tampoco existen las entidades que puedan hacer la transición para poder insertarlo dentro de la empresa. (Organización Internacional del Trabajo. Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad., 2013, pág. 51)

En Chile para las personas con discapacidad que trabajan, es la jornada completa, que alcanza un 79%, mientras que solo un 21% trabaja en jornada parcial. Esta cifra es un “proxy” del tipo de contrato que tienen las personas con discapacidad en las distintas empresas encuestadas. Si bien la proporción de personas con discapacidad que ejerce un trabajo en la actualidad es bastante inferior en relación a la población total sin discapacidad que lo hace, el tipo de jornada no se aleja demasiado de lo que ocurre con las personas sin discapacidad.

Las personas con discapacidad física se desempeñan principalmente en las grandes empresas (76%), mientras que sólo un 13% en las más pequeñas. De las personas con discapacidad auditiva, el 51% trabaja en grandes empresas, mientras que un 14% lo hace en empresas pequeñas. En las personas con discapacidad mental-intelectual se mantiene la misma tendencia, con un 68% en grandes empresas y un 19% en las más pequeñas. En general, la mayoría de las personas con discapacidad realiza trabajos de menor calificación. Según rubro de las empresas, las personas con discapacidad que trabajan como operarios, se desempeñan mayoritariamente en el sector industria (66%), mientras que solo un 21% en servicios y un 12% en comercio. Quienes se desempeñan como personal de apoyo también pertenecen en mayor proporción al rubro industria (54%) y al sector servicios (25%). En el caso de los administrativos, en cambio, un 57% trabaja en el sector de servicios, un 28% en el comercio y solo un 15% en el área industrial. Ibídem

Según el entorno refiere al medio ambiente, social, natural o artificial en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital (ley 20.422). Define a la persona con discapacidad Física como, la persona que presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de rueda u otro equipo para poder desplazarse. (Ibídem)

La mayoría de las personas con discapacidad que realiza jornada completa trabaja en grandes y medianas empresas, un 65% y un 21% respectivamente. Sólo el 14% lo hace en pequeñas empresas. Para la jornada parcial, casi la totalidad de los empleados se desempeñan en grandes empresas (94%). Sólo un 5% en pequeñas empresas. (Ibídem)

En general, la participación de las personas con discapacidad en el mercado del trabajo es bastante baja. Predomina significativamente la inclusión laboral masculina y la de personas con discapacidad física. Las personas que presentan algún tipo de discapacidad se desempeñan principalmente en cargos de menor calificación, no obstante, el vínculo con las empresas, en su mayoría, se traduce en una ocupación de tiempo completo.

En este país se destaca ventajas de la inclusión, asociadas a la alta productividad de los trabajadores con discapacidad y también se reconoce la disciplina laboral con énfasis en la responsabilidad, puntualidad y baja rotación. De manera bastante importante resalta el trabajo en equipo, el buen clima laboral y el compromiso con la empresa, datos que para el 2002 no eran reconocidos fuertemente por los empleadores. La inexistencia de una política de inclusión en las empresas se revela como un factor de mucha importancia. Esta política puede ser consciente o no, más o menos formal o más o menos explícita, ser competencial o no, pero su presencia en cualquiera de sus formas es un gatillante de la contratación. La existencia de una política inclusiva⁶⁶ no asegura que en la cultura de la organización primen los valores y prácticas inclusivas. Generalmente los esfuerzos que realizan las empresas inclusivas chocan con la cultura externa que traen a la organización sus miembros.

Existen barreras relacionadas con la persona con discapacidad (“no siempre es posible encontrarlos”). Para algunas empresas determina la clase de tareas que una persona pueda realizar. Sin embargo, muchas veces dicha ponderación está construida en forma intuitiva por empresas que no cuentan con buenos análisis y evaluación, lo cual lleva a sesgar las posibilidades de inclusión laboral de personas con discapacidad. Existen déficit de competencias técnicas en las empresas, no siempre las personas con discapacidad están suficientemente capacitadas técnicamente para competir en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones.⁶⁷

La inclusión laboral para las personas discapacitadas tiene un impacto positivo en la calidad de vida de dichas personas, favorecería la situación económica personal, la autoestima y el estado de ánimo de la persona con discapacidad, ya que trabajar le permite contar con un ingreso, ampliar su red de relaciones y

⁶⁶La inclusión supone que la voluntad, la política y la cultura organizacional inclusiva se expresen en la inversión necesaria en infraestructura, capacitación y comunicación, lo que no siempre ocurre. Lo común es que la vocación inclusiva quede a nivel discursivo y primen los temores a invertir en diversidad o la ignorancia relacional (cómo vincularse con la persona con discapacidad).

⁶⁷ Desde el punto de vista de empresas y representantes de personas con discapacidad, muchas personas con discapacidad no tienen la destreza suficiente para hacer ver a los empleadores su valor laboral más allá de la discapacidad.

contactos sociales, aportar materialmente a su hogar y aumentar su autonomía personal. También tiene un impacto positivo en la motivación personal, es asociado a cambios positivos en el equipo u organización. Se señala que no sólo el trabajador sino que el conjunto de las personas de la empresa aumentan su entusiasmo con el trabajo que realizan. Se atribuye una suerte de “efecto irradiación” al trabajador con discapacidad.(De Prada Miguel Ángel, Pereda Carlos, & Actis Walter, 2003, pág. 53)

La incorporación de personas con discapacidad beneficiaría la imagen global de la empresa, no sólo ante sí misma, sino que ante el mercado. Obteniendo beneficios para la sociedad, de modo muy general, en los discursos analizados se expresa que el hecho de incluir personas con discapacidad en las empresas es “un aporte” para la sociedad, en la medida que desactiva el prejuicio, rompe la falta de información, pone un tema en la agenda, señala el valor de la diversidad. De ese modo, los beneficios sociales de la inclusión laboral de personas con discapacidad se sitúan en el plano cultural.

En Venezuela la inserción laboral de las personas con discapacidad es saldar una deuda social para las personas con discapacidad que desde hace décadas, se encontraban en desidia y total de abandono y tantas violación de sus derechos humanos permanecían en los grupo vulnerable en cuanto a la atención integral e integración social, de las personas con discapacidad, en los años 80 no existían políticas de inclusión de las personas con discapacidad, la cual sus derecho era infringidos fragantemente los tratados pactos y convenios internacionales que prevalecía el orden interno de los países como Venezuela no eran suscrito ni lo ratificaban porque no le interesaban al sector de la discapacidad, tal motivo en algunos casos eran llamados inválidos, incapacitados, mongólicos, mocho, enfermos entre otros. Despectivamente era vetados no les atendía como debe ser. («La Inserción Laboral En Venezuela», s.f., pág. 54)

Hoy en la actualidad existe un marco legal bien definido para la discapacidad en Venezuela, empezando por la Constitución De La República Bolivariana De Venezuela en concordancia con el artículo 81.⁶⁸

El Estado⁶⁹, con participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolanas. De allí se desprende las demás leyes como la Ley Para Las Personas Con Discapacidad en Gaceta Oficial Numero 38.598.en fecha 5 de Enero de 2007 en referencia explica en su Artículo 28, Empleo para personas con discapacidad. 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 obligados a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

La Ley Orgánica Para El Trabajo De Los Trabajadores Y Trabajadoras, Promulgada en Decreto N° 8.938 en fecha 30 de abril de 2012 nos explica lo siguiente; dentro de la Inclusión laboral de personas con discapacidad la misma Ley Orgánica Para El Trabajo De Los Trabajadores Y Trabajadoras, Promulgada

⁶⁸En el Artículo 81, establece 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.

⁶⁹El Estado promoverá, adoptará y desarrollará políticas públicas orientadas al desarrollo de las condiciones de salud, formación integral, transporte, vivienda y calidad de vida con la finalidad de alcanzar la plena inclusión de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, incorporándolos e incorporándolas al trabajo digno y productivo, en el marco del proceso social de trabajo.

en Decreto N° 8.938 en fecha 30 de abril de 2012, establece en su Artículo 289, el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad son protegidos mediante el artículo 290 de la propia ley, bien sea esta congénita, sobrevenida o de cualquier otro hecho o circunstancia que afecte su desarrollo físico, intelectual o que le impida realizar actividades personales o laborales en forma idéntica al resto de los trabajadores y las trabajadoras. Profundizando la universalización de los derechos de las personas con discapacidad, e incorporándolas a los procesos productivos.

En ninguna circunstancia pueden ser excluidos o excluidas y todo patrono o patrono está obligado a incorporar a por lo menos el cinco por ciento de su nómina total a trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en labores cónsonas con sus destrezas y habilidades, debiendo recibir en todo caso un trato digno, e insertarse en la entidad de trabajo con las mismas garantías y características de los demás de los trabajadores y trabajadoras. No se podrá establecer discriminación alguna y se facilitara el desarrollo de su actividad en condiciones dignas y decorosas en beneficio de ellos y ellas, de sus familias y de la sociedad.

Regula el Trabajo digno para las personas con discapacidad mediante el Artículo 291. Lo cual el Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades. Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio productivo. La Ley de la materia en su Artículo 292 regula las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad serán establecidas en la ley correspondiente, en todo lo que les sea favorable.

La Ley para la igualdad y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad en el estado Zulia promulgado en fecha 23 de mayo de 2008

publicado en gaceta oficial extraordinaria n.1237 de 3 de julio de 2008, en su Artículo 40, dispone Estado Zulia y sus órganos de gobierno, crearán las condiciones y velarán por la inserción o reinserción laboral de las personas con discapacidad ajustada a sus capacidades y preferencias,' a través del fomento, orientación y formación -profesional u ocupacional, la colocación selectiva, e igualdad de trato en la conservación, remuneración y promoción en el empleo en el marco y bajo la protección de la legislación sobre la materia; a objeto de asegurar su independencia económica, su desarrollo personal, su derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna y productiva.⁷⁰

El Estado Venezolano Crea las condiciones que velaran por la inserción o reinserción laboral de las personas con discapacidad ajustada a sus capacidades, a objeto de asegurar su independencia económica, su desarrollo personal, su derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna y productiva. Con el objetivo primordial para el sector con discapacidad Es defender en especial su prevención, a fin de promover, proteger y asegurar a las personas con, discapacidad el pleno ejercicio de los derechos humanos, el respeto a la igualdad y equiparación de oportunidades, la inclusión e integración social, la habilitación y rehabilitación, el derecho al trabajo y las condiciones laborales satisfactorias de acuerdo con sus capacidades, el derecho a la educación, la cultura, el deporte, la accesibilidad del medio físico, la asistencia y las ayudas técnicas, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República, los tratados, pactos y convenios suscritos y ratificados por la República, la Ley Para las Personas con Discapacidad.

Además de instituciones a través del ministerio del poder popular para el trabajo y seguridad social y el consejo nacional para las personas con discapacidad y el consejo nacional para las personas con discapacidad 8 CONAPDIS) realizan

⁷⁰El Consejo regional para la integración de personas con discapacidad del estado de Zulia (Coripdis-Zulia), creado por Decreto N° 338, el 1° de Septiembre de, 1.995, es el organismo rector y el órgano asesor en materia de prevención de las discapacidades, igualdad y equiparación de oportunidades, protección de los derechos y libertades fundamentales e integración social de las personas con discapacidad en el Estado Zulia y estará adscrito a la Secretaría de Salud, con autonomía operativas con asignación presupuestaria prevista en la Ley de Presupuesto del Estado.

constantemente jornada de fiscalización e inspección en empresa públicas y privadas para constatar el cumplimiento de los artículos 28 y 72 de la ley para las personas con discapacidad.

Estos artículos establecen que las empresas públicas o privadas deben incorporar a sus planteles el 5 % de las personas con discapacidad a su nómina: e informar al Conapdis la cantidad total de personas con discapacidad que labora y el cargo que desempeña. Lo más importante es crear conciencia para que solo necesitamos que se sensibilice cada día las personas convencionales al sector con discapacidad, que no les pedimos lastima solo hacemos cumplir los derechos humanos también aunado al artículo 21 de La Constitución De La República Bolivariana de Venezuela en la igualdad social y equiparación de oportunidades para las persona con discapacidad.

La Real Academia Española de la Lengua, considera a una persona como discapacitada cuando tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas. Proviene de dis; negación, y de capacidad; aptitud. Desde un punto de vista semántico, discapacidad alude a la “no capacidad” “no suficiencia” de la persona que la padece, es un concepto erróneo.⁷¹ Definiendo la Discapacidad como Cualquier restricción o ausencia de la capacidad funcional para realizar actividades cotidianas en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Las discapacidades representan trastornos funcionales a nivel de la persona. (Larousse, 1998).

La inserción laboral en España comprende diferentes niveles de intervención de forma escalonada, de lo genérico como son, las políticas activas de empleo, a lo específico entre las que se encuentran las políticas de fomento de la contratación, programas de orientación laboral, planes formativos sectoriales entre otros. A la par, es una intervención cuya ejecución implica a varios niveles de la esfera pública así como administraciones y esfera privada, entidades y empresas. Sus

⁷¹El concepto popular, es aquella propiedad que adjetiva a la persona y que hace referencia a un defecto físico. Su concepto legal es más amplio y hace referencia a la limitación que tiene una persona para desarrollar actividades de la vida diaria.

contenidos se articulan en planes, programas y medidas. Los mismos a su vez pueden contemplar la prestación de servicios, el desarrollo de actividades o la concesión de ayudas. Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada, & Walter Actis. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidades. Barcelona

Sin embargo hemos de ser conscientes que quizás, por multitud de factores económicos, sociales, ambientales, personales, etc.). La persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado. Podemos disponer de diferentes alternativas y pasos para llegar (en el mejor de los casos) al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria. Según la LISMI es la de asegurar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social a los minusválidos que no puedan integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo dada su acusada minusvalía temporal o permanente. Existe el Centro Especial de Empleo, que tienen como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a una plantilla de trabajadores con minusvalía. Finalmente y como alternativa de mayor nivel de integración, el Empleo con Apoyo que promueve el "empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad" (Wehman y colaboradores, 1992; Verdugo, M. A. y Jenaro, C., 1993; Bellver, F. 1993).

Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona. El final del proceso, de cualquier manera, sigue siendo el empleo normalizado, ya sea empleo autónomo, inserción laboral en empleo por cuenta ajena, o la estabilización de una serie de "apoyos naturales" en el entorno laboral de la persona con discapacidad que posibiliten la desaparición progresiva del preparador laboral en el empleo con apoyo. Bellver, F. (1993). El empleo con apoyo en España. Siglo Cero N° 148, 25(3), 55-63.

Volviendo al tema y sin poder desprendernos de esa discriminación positiva (generada por supuesto como alternativa a una discriminación negativa previa), el objetivo final (aun en el terreno de la utopía) sigue siendo el empleo normalizado en empresas competitivas y en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. Sin embargo hemos de ser conscientes que quizás, por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.) la persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado. En Cuba existen tres asociaciones fundamentales, que agrupan a las personas con discapacidad: La ACLIFIM: la Asociación Cubana de limitados Físico-Motores, la ANSOC: Asociación Nacional de Sordos de Cuba y la ANCI: Asociación Nacional de Ciegos; aunque existen otras como la ACPADIM: Organización de Padres y amigos de personas con discapacidad mental. Estas organizaciones mantienen relaciones internacionales con las homólogas ocupando cargos de dirección en varias de ellas.⁷²

La ACLIFIM, que es la Asociación Cubana de Limitados Físico-Motores, cubanos o extranjeros residentes en Cuba. Es una organización no gubernamental de carácter nacional y permanente con personalidad jurídica propia inscrita en el Registro de Asociaciones Nacionales del Ministerio de Justicia. Su misión es facilitar la integración de las personas con discapacidad física-motora a la vida social, ayudándolos a encontrar soluciones a las necesidades sociales, como la incorporación laboral, acceder a la educación y a la cultura, así como contribuir a la rehabilitación y desarrollo mediante el deporte⁷³; Al igual que esta, el resto de las organizaciones persiguen los mismos objetivos, lograr la integración plena de las personas discapacitadas en la sociedad, y proporcionarles un empleo en la medida que lo permitan sus posibilidades laborales.

En Cuba, contrario a la política internacional que rige el mundo globalizado actual, la política de empleo con relación a las personas con impedimentos físicos, está dirigida a propiciar su integración laboral, fundamentalmente en un entorno normal

⁷²González Rodríguez, Yenisey. La Persona con discapacidad frente a los retos de la Globalización Neoliberal: La Inserción Laboral. –Bayamo: ..[s.n.]. ..[199?]. -- p.14.

⁷³Ibidem.

u ordinario de trabajo, siempre que su deficiencia lo permita, como la ubicación laboral a domicilio.⁷⁴

Esta política de inserción laboral o de empleo que se desarrolla en Cuba, exhibe también tres variantes: la empresa, el trabajo a domicilio y los talleres especiales, de estos últimos existen 143 en el país, con alrededor de tres mil empleados. Los discapacitados se incluyen entre los sectores de la población prioritarios por el Estado para su inserción laboral. La integración socio-laboral se orienta fundamentalmente hacia un entorno normal y solo en los casos de grave discapacidad o minusvalía se considera otra alternativa de empleo acorde con sus posibilidades.⁷⁵

Por todo ello se implementa un servicio socio-laboral destinado a este segmento y denominado Programa de Empleo para Personas con Discapacidad, cuyo objetivo es promover políticas de participación activa de los discapacitados en el desarrollo económico y social de su localidad, que también está dirigido hacia aquellas personas con limitaciones que buscan empleo, a alumnos de las escuelas especiales y a quienes, aunque laboren en talleres especiales, deseen vincularse a una actividad ordinaria.

La investigación propone los factores para la inclusión laboral de las personas discapacitadas o la incorporación de personas con discapacidad que beneficiaría la imagen global de la empresa, no sólo ante sí misma, sino que ante el mercado. Tendría Beneficios⁷⁶ para la sociedad de modo muy general, en los discursos analizados se expresa que el hecho de incluir personas con discapacidad en las empresas es “un aporte” para la sociedad, en la medida que, desactiva el prejuicio, rompe la falta de información, pone un tema en la agenda, señala el valor de la diversidad.

⁷⁴Ibídem, p.22.

⁷⁵Agencia Internacional de Noticias. Los discapacitados en Cuba: Cuatro décadas de amor y bondad. Tomado De: [http://. Cubaminrex.cu/ Mirar Cuba/ Sociedad/ sociedad los% 20 discapacitados% 20en% 20cuba_tc.htm](http://Cubaminrex.cu/Mirar%20Cuba/Sociedad/sociedad%20los%20discapacitados%20en%20cuba_tc.htm). La Habana, Enero 2002.

⁷⁶De ese modo, los beneficios sociales de la inclusión laboral de personas con discapacidad se sitúan en el plano cultural. Bellver, F. (1993). El empleo con apoyo en España. Siglo Cero N° 148, 25(3), 55-63.

Demostrando la necesidad de contribuir a los factores que determinan la inclusión laboral a un empleo normalizado, donde las personas con discapacidad puedan ejecutarlo, teniendo un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

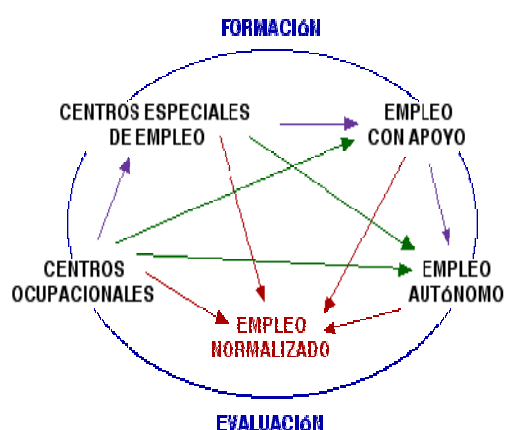


Figura 1: Alternativas en el proceso de integración laboral

De esta manera entiendo el proceso de acceso al empleo normalizado de la siguiente forma (ver figura 1) en la que podemos disponer de diferentes alternativas y pasos para llegar (en el mejor de los casos) al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria.

Tenemos el Centro Ocupacional cuya finalidad, según la LISMI es la de asegurar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social a los minusválidos que no puedan integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo dada su acusada minusvalía temporal o permanente. Disponemos también del Centro Especial de Empleo que según la LISMI son aquellos que tienen como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a una plantilla de trabajadores con minusvalía. Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., y Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. Siglo Cero, 29(1), 23-31.

Finalmente y como alternativa de mayor nivel de integración, el Empleo con Apoyo que promueve el "empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad" (Wehman y colaboradores, 1992; Verdugo, M. A. y Jenaro, C., 1993; Bellver, F. 1993). Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

Esta alternativa de inserción es, desde nuestro punto de vista, el más integrador (lleva al empleo normalizado) ya que ofrece una vía de acceso al empleo en condiciones normalizadas para un gran número de personas con discapacidad, como demuestran los datos (cerca de 1400 personas trabajando y 35 programas en funcionamiento en el año 1996) y la experiencia de muchos profesionales convencidos de ello (Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Bellver, F. y Martínez, S., 1998; Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. y Bellver, F., 1998). Sin embargo, pienso que quizás esta alternativa no sea universalmente válida, por lo que creo en la utilidad y justificación de las modalidades anteriormente mencionadas.

El final del proceso, de cualquier manera, sigue siendo el empleo normalizado, ya sea empleo autónomo, inserción laboral en empleo por cuenta ajena, o la estabilización de una serie de "apoyos naturales" en el entorno laboral de la persona con discapacidad que posibiliten la desaparición progresiva del preparador laboral en el empleo con apoyo.

Elementos útiles del Empleo con Apoyo y aplicables a cualquier modalidad de inserción laboral. En este marco conceptual y habiéndome confesado defensor del ya mencionado empleo con apoyo, voy a plantear una serie de elementos que han sido utilizados con mayor profundidad desde esta alternativa y que considero perfectamente extrapolables y utilizables en el resto de modalidades. Estos elementos son a su vez tareas que configuran el perfil del profesional de la integración laboral. El marketing, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas,

previendo las posibles alternativas, clarificando los compromisos del empresario, del profesional y del trabajador y evaluando y modificando en función de los resultados. El análisis del trabajo, que permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuáles son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física.

El diseño y análisis de tareas, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas. En su caso, si se considera conveniente y es factible, se puede incluso rediseñar aquellas tareas cuyo diseño original no sea lo suficientemente funcional o parezca inadecuado para el trabajador concreto. Hay que ser sin embargo especialmente cuidadosos en este aspecto para no remarcar las diferencias sobre el resto de trabajadores y compañeros, ya que el objetivo es que el empleo sea lo más normalizado posible en todos los sentidos.

El entrenamiento de precisión y de autonomía, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible. En este sentido, se debe de proporcionar solo la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria a lo largo del tiempo. La presencia del profesional será siempre lo menos intrusiva posible, contando siempre que sea factible, con la colaboración de los compañeros de trabajo, de otros órganos de la empresa y cualquier procedimiento o técnica de uso común en ese lugar de trabajo concreto. Se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.

Finalmente el afrontamiento de conductas problemáticas dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o

simplemente porque sean culturalmente inapropiadas en un determinado lugar de trabajo. Estos comportamientos habrán de ser afrontados teniendo en cuenta su funcionalidad (normalmente comunicativa o instrumental), teniendo en cuenta la dignidad del propio trabajador, utilizando adecuadamente el análisis comportamental o funcional, y aplicando estrategias de modificación de conducta que nos lleven a conseguir los estándares de la comunidad o del lugar de trabajo concreto.

Este conjunto de tareas, que en el caso del empleo con apoyo se complementan con un seguimiento y apoyo (valga la redundancia) a lo largo de la vida laboral del trabajador, que fluctúa según las necesidades del mismo en los diferentes momentos, es como ya he mencionado, perfectamente extrapolable a cualquier profesional de la integración laboral.

Arribando a la conclusión que al Inserción Laboral tiene gran Importancia porque define al trabajo, que no más que el que dignifica a la persona, le permite utilizar sus capacidades y ponerlas al servicio de otros a través de lo que realiza, es un medio para alcanzar la autorrealización, aumenta la autoestima, favorece la independencia y permite obtener un ingreso económico para sufragar sus necesidades que aporta a la familia, razón por la cual se considera un derecho fundamental y una de las áreas más importantes para todas las personas en su etapa adulta. Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona. El final del proceso, de cualquier manera, sigue siendo el empleo normalizado, ya sea empleo autónomo, inserción laboral en empleo por cuenta ajena, o la estabilización de una serie de "apoyos naturales" en el entorno laboral de la persona con discapacidad físico-motor.

2.3 Que beneficios sociales permiten la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas en la norma laboral vigente.

Como consecuencia del binomio globalización y neoliberalismo, el mundo ha girado más en torno a los conceptos y prioridades del mercado, que alrededor de

los principios de la cooperación mutuamente ventajosa. En correspondencia con esto, la mayor parte de los países, sobre todo del llamado Tercer Mundo, han asumido política de privatización, apertura, desregulación de la economía doméstica y de las relaciones económicas internacionales nunca antes visto.

La Unión Europea considera el trabajo como fundamental para afrontar con éxito la sociedad global de la información. Para ello está fomentando el trabajo en casa y en oficinas satélite de manera que no sea necesario desplazarse grandes distancias para acudir al trabajo. Desde estos lugares será posible conectarse electrónicamente con cualquier entorno profesional independientemente del sistema utilizado.

Para analizar si sería factible o no incluir en la legislación laboral cubana incluir los beneficios sociales permiten la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas en la norma laboral vigente como una nueva forma de empleo, se parte valorando la Ley Fundamental de la República. La Constitución en su artículo 1 establece que Cuba es un Estado socialista de trabajadores, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos, como república unitaria y democrática, para el disfrute de la libertad política, la justicia social, el bienestar individual y colectivo y la solidaridad humana.

En la política social planteada en el Sexto Congreso del Partido Comunista referida al empleo y salario, en los lineamientos 167 al 172, establecen que hay que favorecer la incorporación al empleo de las personas con condiciones de trabajar, como forma de contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades. El propio documento resalta además, ampliar el trabajo en el sector no estatal, como una alternativa más de empleo, en dependencia de las nuevas formas organizativas de la producción y los servicios que se establezcan.

Otro de los objetivos de la reorganización de la política de empleo y salarios, es desarrollar un proceso de reordenamiento laboral en el país, que bajo el principio de idoneidad demostrada, contribuya a eliminar las plantillas infladas y los tratamientos paternalistas, para estimular la necesidad de trabajar y reducir los gastos de la economía y el Presupuesto del Estado. Además proyectar la formación de fuerza de trabajo calificada en correspondencia con las demandas

actuales y el desarrollo del país, para lo cual es preciso corregir las deformaciones que hoy presenta la estructura de la formación de especialistas del nivel superior , técnicos del nivel medio y obreros calificados.

Hay que tener en cuenta que a medida que la sociedad avanza, los adelantos en cuanto a las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, están avanzando a nivel mundial. Cuba no es la excepción, por lo que se hace cada vez más probable la introducción de esta nueva forma de trabajo, que aunque tiene sus desventajas, en la práctica se pueden ir erradicando en dependencia de las expectativas que tenga el país para los trabajadores, sin perder las raíces de su creación.

También se considera al trabajo como una alternativa para la ocupación laboral de los discapacitados, en especial de los impedidos físicos que se puedan valer por sí mismos y que tengan capacidad de ejercicio. Las personas discapacitadas tienen las mismas o mayores necesidades que el resto, y están ansiosas por poder demostrar al mundo que pueden ser útiles a la sociedad y a su familia.

A pesar de ser una de las instituciones más jóvenes del Derecho Laboral, el empleo para las personas discapacitadas, se ha ido expandiendo vertiginosamente hacia todos los países y sectores económicos. Permiten que una parte importante de la población mundial con preparación y las condiciones técnicas indispensables, tenga acceso a este tipo de labor en circunstancias y lugares diferentes a los tradicionales.

En Cuba no se encuentra implementado el empleo normalizado, pero sí hay algunas manifestaciones con sus peculiaridades y estudios con el objetivo de aplicarlo. Esta nueva forma de empleo constata diversos beneficios, pues supone la reducción de costos para el empleador, el incremento de la productividad y de los recursos humanos de una empresa, el ahorro de tiempo y mayor calidad de vida para el trabajador y una mayor creación de puestos de trabajo. Pero sobre todo, con nuevas exigencias de flexibilidad en cuanto al lugar, tiempo y modo de la prestación.

Para la empresa supone ciertas ventajas, tales como una mejor respuesta a los rápidos cambios empresariales, la posibilidad de actuar siempre en tiempo real y,

en general, mayor movilidad y adaptabilidad. Para el trabajador, supone una mayor autonomía en la gestión de su tiempo y lugar de trabajo y la eliminación de la carga de desplazarse al centro de trabajo. Sin embargo, los nuevos horizontes de la virtualidad empresarial y laboral serán desde los que haya que contemplar y evaluar las condiciones, ventajas y desventajas que puede presentar el empleo para las personas discapacitadas. Parece claro que el empleo para las personas discapacitadas implica una variación sustancial en la funcionalidad de las organizaciones, pues requiere articular nuevas formas de coordinación y segmentación de procesos y un adecuado flujo de distribución de las informaciones precisas.

La práctica del empleo normalizado exige una cuidada planificación por parte de las empresas y condiciones culturales, psicológicas y formativas específicas en los trabajadores. Aunque el empleo normalizado es una modalidad con muchos caminos por recorrer, resulta importante la forma de implementarlo, pues supone algunos inconvenientes relacionados con la sensación de aislamiento profesional, sentimiento de inseguridad y de desvinculación laboral y la carencia de una normativa legal adecuada. Para las empresas una de los principales beneficios sociales que tiene el empleo normalizado es el ahorro de costos. Los principales ahorros se encuentran en infraestructura, gastos de oficina y relacionados con la fuerza laboral. Las empresas que adopten métodos de empleo normalizado consiguen reducciones significativas en la ocupación de oficinas y pueden contratar a personas impedidas físicamente para realizar estos trabajos en su domicilio.

La inclusión del empleo normalizado en el ordenamiento jurídico laboral cubano puede además aumentar de productividad, pues los trabajadores evitan el tiempo en viaje y las interrupciones propias del ambiente laboral. Tanto los impedidos físicos como sus supervisores reportan constantemente aumentos significativos de la productividad. Existe una mayor motivación hacia el empleo, puesto que en programas exitosos, los impedidos físicos responden bien al signo de confianza mostrado por la empresa al adoptar estilos de trabajo más independientes como los sugeridos por el empleo para las personas discapacitadas.

La retención de capacidades, como otro de los beneficios sociales que brinda el empleo normalizado es que garantiza que los trabajadores que no pueden trabajar por padecer una enfermedad físico-motora y que tengan la capacidad jurídica para ser parte de la relación laboral, no terminen el vínculo contractual laboral sino que permanecen en sus trabajos.

Es doble destacar que el empleo normalizado aporta una flexibilidad de la organización, pues en caso de reestructuraciones y reorganizaciones, los impedidos físicos pueden continuar trabajando sin interrupciones en su vida personal. No se puede obviar, en cuanto a la contratación, considerada como el punto neurálgico de la relación laboral, que reconocido legalmente el empleo normalizado como forma de empleo, se permite a la fuerza laboral trabajar una cantidad de horas limitada para cumplir con picos de trabajo, sin necesidad de viajar. En este modo de trabajo, el viaje podría significar tanto tiempo como el trabajo en sí. En algunos casos, el trabajador puede estar en modo stand by en casa con salarios de retención y luego obtener ingresos mayores cuando les sea solicitado trabajo.

Para los trabajadores también el empleo normalizado ofrece una serie de beneficios sociales que permiten la inclusión de esta modalidad de empleo en la legislación laboral cubana. El primero de los elementos que alcanza el trabajador es la reducción de tiempo y costos de viaje. Este es el beneficio más obvio y para muchos impedidos físicos la motivación primaria, pues usarían parte del tiempo para trabajar más, en contraste con la imagen de estilo de vida presentada por los medios. Otro beneficio social que puede resaltarse es la menor afectación de la vida familiar, ya que un programa efectivo de empleo normalizado y trabajo flexible, reduce la necesidad de reubicaciones o cambios laborales.

Lo anterior se puede anexar al mejor balance de vida laboral y familiar, pues aún y cuando el impedido físico puede trabajar más horas, está más tiempo con su familia y participar más fácilmente en la vida afectiva hogareña. Una flexibilización del horario normalmente acompaña a un exitoso programa de empleo para las personas discapacitadas. Cada impedido físico, convertido en trabajador tiene un ritmo diario personal. Algunos, están en su mayor capacidad creativa temprano en

la mañana y otros, tarde por la noche. Los patrones típicos de viaje y horarios de trabajo condenan a todos a trabajar aproximadamente el mismo horario, cuando un modelo de trabajo flexible permite libertad individual para parar o comenzar de acuerdo a lo que mejor funcione.

El empleo normalizado también aporta elementos desde el punto de vista social y económico, ya que garantiza mayores oportunidades de empleo. Potencialmente, el empleo para las personas discapacitadas permite a personas en un área con altos niveles de desempleo acceder a oportunidades que surjan en otras partes, así como brindar la opción de empleo para personas con dificultades específicas. Permite el acceso al empleo, entrenamiento e interacción social a personas con impedimentos físicos que se les hace difícil viajar al trabajo o llevar adelante una rutina laboral. Es una institución central para las oportunidades futuras de comercio y trabajo y deberían ser un elemento importante de cualquier programa de regeneración económica.

Para el trabajador es posible que al no verse regulado el empleo normalizado como forma de empleo en la legislación laboral cubana:

1. Exista una discriminación en cuanto al salario, además de ver vulnerado el derecho al descanso. También podrá invadirse la privacidad del trabajador.
2. Formación para el manejo de las nuevas tecnologías. El trabajador deberá orientar su actividad hacia la prestación efectiva de servicios, por los que aquéllos que carezcan de poder de auto organización o autodisciplina tendrán una gran desventaja competitiva. Problemas de tipo psicológico o relacional, ya que puede producir sensación de aislamiento en el trabajador.
3. Puede encontrarse desprotegido ante problemas como accidentes laborales, contratos, seguridad social, planes de jubilación o coberturas sanitarias.
4. Debe ser responsable para cumplir con el mismo horario de trabajo o seguir siendo igual de productivo sin necesidad de la supervisión de un superior.
5. Puede verse reducida la imagen del trabajador: los directivos de una empresa raramente ascienden de categoría a alguien que no sabe cómo desarrolla su tarea y, por tanto, puede ser menos valorado.

No solo se prevén desventajas para el trabajador, también la empresa puede presentar:

1. Dificultad de control de tiempo y calidad del trabajo.
2. Disminución de la confidencialidad de la información. Este asunto es muy importante para mantener la confidencialidad de la información que se intercambia durante el empleo normalizado. Existen varios sistemas de encriptación de la información suministrados por quien proporciona el trabajo. Por otro lado la ingente cantidad de documentación que cada segundo transcurre por la red, hace que sea prácticamente imposible saquear dicha información.
3. Uno de los problemas que puede surgir es en aquellos trabajos en los que el trabajador realiza sus tareas desde su domicilio, por ejemplo, debe sacar del ámbito de su empresa documentación e información. Se produce una descentralización de la empresa en cuanto a la gestión y control de su documentación que en determinados supuestos podría poner en peligro la confidencialidad de su información.

La práctica del empleo normalizado exige una cuidada planificación por parte de las empresas y unas condiciones culturales, psicológicas y formativas específicas en los trabajadores. El empleo normalizado no es alternativo sino complementario respecto al trabajo dependiente interno en las empresas y, para su implantación y desarrollo, la mejor opción, necesariamente, debe pasar por la cultura del consenso y la negociación entre todos los agentes implicados.

Es de gran importancia ampliar los conocimientos de este tema tanto para juristas, estudiantes de derecho e inclusive trabajadores cubanos; máxime si se alude que desde la década del noventa Cuba se encuentra inmersa en un proceso de redimensionamiento económico bajo la influencia de modalidades de asociaciones económicas, así como de inversión extranjera, las que a su vez han incidido en materia laboral en la política de empleo que lleva el país, aplicándose mecanismos ajustados al derecho cubano, manteniendo una de las conquistas alcanzadas que es la propiedad socialista sobre los medios fundamentales de producción.

En Chile la inclusión supone que la voluntad, la política y la cultura organizacional inclusiva se expresen en la inversión necesaria en infraestructura, capacitación y comunicación, lo que no siempre ocurre. Lo común es que la vocación inclusiva quede a nivel discursivo y primen los temores a invertir en diversidad o la ignorancia relacional (cómo vincularse con la persona con discapacidad). Desde el punto de vista de empresas y representantes de personas con discapacidad, muchas personas con discapacidad no tienen la destreza suficiente para hacer ver a los empleadores su valor laboral más allá de la discapacidad, según Organización Internacional del Trabajo, 2013 y la ley 20.422. En Venezuela la inserción laboral de las personas con discapacidad es saldar una deuda social para las personas con discapacidad que desde hace décadas, empezando por la Constitución De La República Bolivariana De Venezuela en concordancia con el artículo 81, el Estado, con participación solidaria de las familias y la sociedad, les garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley, de conjunto con el Decreto N° 8.938 en fecha 30 de abril de 2012(La Ley Orgánica Para El Trabajo De Los Trabajadores Y Trabajadoras. (2012). En España la inserción laboral comprende diferentes niveles de intervención de forma escalonada, de lo genérico como son, las políticas activas de empleo, a lo específico entre las que se encuentran las políticas de fomento de la contratación, programas de orientación laboral, planes formativos sectoriales, respaldados por la Constitución y el Estado de conjunto con El Código de trabajo vigente, y en nuestro ordenamiento jurídico existen tres asociaciones fundamentales, que agrupan a las personas con discapacidad: La ACLIFIM: la Asociación Cubana de limitados Físico-Motores, la ANSOC: Asociación Nacional de Sordos de Cuba y la ANCI: Asociación Nacional de Ciegos; aunque existen otras como la ACPADIM: Organización de Padres y amigos de personas con discapacidad mental. Estas organizaciones mantienen relaciones internacionales con las homólogas ocupando cargos de dirección en varias de ellas, las mismas respaldadas por la Constitución de la República, el

Código de Trabajo vigente, la Resolución 14 del 2014, entre otras en beneficio y a favor de las personas discapacitadas.

Conclusiones

Una vez finalizada la investigación, y cumpliendo los objetivos específicos propuestos se arriba a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: El empleo para las personas discapacitadas, está fundamentado en el principio de pleno empleo recogido en la teoría y en la praxis laboral. Dicho principio juega un papel fundamental en la vida socio-laboral de estos ciudadanos, vela porque todos tengan los mismos deberes y derechos, que no exista distinción alguna, y que reciban una remuneración por el trabajo que realizan.

SEGUNDA: A nivel internacional países como Venezuela, Argentina, y España regulan en sus legislaciones laborales la política de empleo para los discapacitados físico-motores. La inclusión laboral de los discapacitados físico-motores, en algunas zonas y países alcanzan cifras nada desestimables, lo puede significar una valiosa inyección al capital humano y laboral, además de lo que representa para las propias personas implicadas.

TERCERA: La atención a personas con discapacidad es una de las prioridades de la política social del Estado cubano, que garantiza y desarrolla acciones para la elevación de la calidad de vida y la igualdad de oportunidades. La Resolución 14 de 2011, en su artículo 1, establece que es de aplicación a las personas discapacitadas que manifiestan voluntariamente interés de incorporarse al empleo o se encuentran laborando.

CUARTA: Los beneficios sociales que permiten la ampliación del régimen laboral de las personas discapacitadas en el ordenamiento jurídico cubano son a saber:

Para la empresa:

El ahorro de costos;
El aumento de productividad;
La retención de capacidades; y
La flexibilización de la organización empresarial.

Para las personas discapacitados físico-motores:

Una mayor productividad de empleo;
La menor afectación de la vida familiar; y
La flexibilización del horario de trabajo.

El reconocimiento de estos beneficios podrá contribuir a una mejor inserción de los discapacitados en la sociedad.

.

RECOMENDACIONES

DESDE EL PUNTO DE VISTA ACADÉMICO:

Que la presente investigación se incorpore al acervo bibliográfico del Centro Universitario de Rodas y a la Universidad de Cienfuegos, a fin de que constituya material de consulta para los estudiantes, profesionales del Derecho, y cualquier otro interesado en el estudio del tema.

DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGISLATIVO:

Se establezca beneficios sociales que permiten la ampliación del régimen laboral para las personas discapacitadas en la norma laboral vigente.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:

Proponer como nueva línea de investigación a partir de los resultados obtenidos en el trabajo realizado.

Bibliografía

- Aguirre, Sergio. (n.d.). (1974). Antecedentes históricos del movimiento obrero cubano. La Habana.: Editorial Civitas.
- Albor, José Angel. (1995). Minusvalía e inserción social en la Comunidad de Madrid, Instituto para la Formación. Madrid. Madrid.
- Alonso Olea, Manuel. (1990). Las Fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo. La Habana.: Editorial Civitas.
- Baltazar Cavazos Flores, Néstor De Buen, & Lozano. (1994). La relación jurídica laboral socialista.
- Bellver, F. (1993). El empleo con apoyo en España. Madrid.
- Blanco, Alberto. (2009). Curso de obligaciones y contratos en el Derecho Civil Español. España: Editorial Paidó.
- Boiarov, Sonia. (2012). Cumplir con la ley de discapacidad argentina a través del trabajo. Argentina. Recuperado a partir de <http://www.caminandoutopias.com>,
- Cavazos Flores Baltazar, & &D. B. N. (1994). La relación jurídica laboral socialista. La Habana.: Félix Varela.
- Center for History and New Media. (s.f.). Guía rápida. Recuperado a partir de http://zotero.org/support/quick_start_guide
- Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Concepto de empleo. (s.f.). Recuperado a partir de <http://www.es.shvoong.com/humanities/140457- concepto-trabajo>.
- Código de trabajo. (1998). Félix Varela. Recuperado a partir de <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>
- Colás Griñán, & López Díaz. (2008). "La política de empleo en Cuba" en Observatorio de la Economía Latinoamericana. Recuperado a partir de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2008/cgld.htm>
- Conferencia Internacional del Trabajo. Concepto de empleo. (2000). Ginebra.
- Constitución de la República. (2002). La Habana.: Félix Varela.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Naciones Unidas. (2009). Estados Unidos de América. Recuperado a partir de <http://www.un.org/spanish/disabilities/countries.asp?navid=18&pid=578>.

Chirkin, V, & Zhidkov, O. (1980). Fundamentos de la Teoría Socialista del Estado y del Derecho. Moscú: Editorial Progreso.

De Prada Miguel Ángel, Pereda Carlos, & Actis Walter. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidades. España.

Definiciones de discapacidad y criterios de inclusión y exclusión en el estudio. (2003). La Habana.: Casa Editora Abril.

Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad . (2010). Argentina.

Federico Engels. (1961). Dialéctica de la Naturaleza (Vol. Vol. Tomo I). Ed. Grijalbo.

Francisco, & Landrián Guillén. (1985). Derecho Laboral. Parte General. La Habana.: Félix Varela.

Francisco, & Guillén Landrián. (1985). «Derecho Laboral. Parte General». La Habana.

Fundora Bellver. (1993). El empleo con apoyo en España. Madrid.

Gabriel Leandro. (2004). Medidas del empleo y desempleo. La Habana: Félix Varela.

Gete Alonso María del Carmen. (1997). La incapacitación y la limitación de la capacidad. Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Madrid.

Griñán Colás, & & López Diaz. (2008). La política de empleo en Cuba" en Observatorio de la Economía Latinoamericana. Félix Varela. Recuperado a partir de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2008/cgld.htm>.

Jordán de Urríes, & Verdugo, M. A. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo. España.

La Inserción Laboral En Venezuela. Código de trabajo. (s.f.). Recuperado a partir de josefelixvielma@gmail.comjosefelixvielma@hotmail.com.

- La Ley Orgánica Para El Trabajo De Los Trabajadores Y Trabajadoras. (2012). Venezuela.
- La Ley Para La Igualdad Y Equiparación De Oportunidades De Las Personas Con Discapacidad. (2008). Recuperado a partir de josefelixvielma@gmail.comjosefelixvielma@hotmail.com
- Larrañaga Salazar, Eduardo. (1995). Los Discapacitados y el Derecho en Vínculo Jurídico.
- Lecciones de Derecho del Trabajo. (1995). (Ediciones Jurídicas S.A.). Madrid.
- León Barandiarán José. (1998). Definición de persona. Madrid.
- Ley Nacional No 22.431. (1981). La Habana.: Félix Varela.
- Ley Para Las Personas Con Discapacidad en Gaceta Oficial Numero 38.598. (n.d.). (s.f.). Félix Varela.
- Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. (2010). Recuperado a partir de <http://www.un.org/spanish/disabilities/>
- Lozano Romero José Ángel. (2005a). Discapacitados Físicos. Eliminación de las Barreras Arquitectónicas". En II Conferencia Internacional de los derechos de las personas con Alguna Discapacidad. Palacio de las Convenciones de La Habana.
- Lozano Romero José Ángel. (2005b). Eliminación de las Barreras Arquitectónicas". En II Conferencia Internacional de los derechos de las personas con Alguna Discapacidad. Palacio de las Convenciones de La Habana.
- María del Carmen, & GETE ALONSO. (1997). La incapacitación y la limitación de la capacidad. Madrid.
- Matilla Correa Andry. (1998). Introducción al Estudio del Derecho. Código de trabajo. Félix Varela. Recuperado a partir de <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>.
- Matilla Correa Andry. (s.f.). Introducción al Estudio del Derecho. 2008: Félix Varela.
- Organización Internacional del Trabajo. Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. (2013). La Habana.: Félix Varela.

- Pérez Gallardo Leonardo. (s.f.). La protección legal a los discapacitados en Cuba. La Habana.: Félix Varela.
- Pérez Gallardo Leonardo B,. (2005). La nueva visión de los herederos especialmente protegidos. Universidad de La Habana.: Félix Varela.
- Puig de la Bella Casa Rafael. (1988). Comunicación aumentativa. Bracil.
- Reglamento General sobre Relaciones, Laborales. (2005). Félix Varela.
- Resolución 8/2005. (2005). La Habana.
- Tobeñas Castán. (1952). La importancia de la persona natural o humana para el Derecho. España.
- Valdés Días Msc. Caridad del Carmen. (2008). Introducción al estudio del derecho. La Habana.: Félix Varela.
- Viamontes Guilbeauk Eulalia De la Caridad. (1948). El Convenio No 88 sobre el servicio de empleo. La Habana.: Félix Varela.
- Viamontes Guilbeauk Eulalia De la Caridad. (2005). Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación (Vol. Vol. Tomo I). La Habana: Félix Varela.
- Viamontes GuilbeaukEulalia De la Caridad. (2007). La política de empleo y el inválido parcial. (Vol. I). La Habana.: Félix Varela.
- Vizcaíno Jaureguí, Nileyá. (2010). La protección legal de las personas discapacitadas en el sistema judicial cubano. Trabajo de Diploma. Cienfuegos.