

Discapacidad y Trabajo en Uruguay

Perspectiva de derechos



DISCAPACIDAD Y TRABAJO EN URUGUAY
PERSPECTIVA DE DERECHOS

Volumen I

Montevideo - Uruguay
2015

Presentación

Esta iniciativa se centra en el empleo de las personas con discapacidad por ser una de las principales vías para lograr el pleno ejercicio de los derechos. El empleo fomenta la autonomía, autoestima y realización profesional, además de aportar beneficios para toda la comunidad, ya que promueve la cohesión social y permite aprovechar el capital humano.

No obstante, los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo siguen siendo numerosos: problemas para acceder a la educación, falta de accesibilidad de los transportes, del entorno construido y de la información, prejuicios acerca de la discapacidad, etc. Todo ello origina que un gran número de las personas con discapacidad estén desempleadas, lo que perpetua el círculo vicioso entre pobreza y discapacidad.

Esta obra colectiva desarrollada por la Universidad de la República a través del Instituto de Derecho Laboral y el Ministerio de Desarrollo Social a través del Programa Nacional de Discapacidad, se enmarca dentro de las acciones de fortalecimiento de los Derechos de las Personas con Discapacidad. El presente trabajo es el primero que se realiza en nuestro país con un tema muchas veces desconocido y otras veces obviado por técnicos que se desempeñan en la temática, lo que revaloriza aún más el presente texto.

La obra que presentamos analiza la evolución de la discapacidad, la situación laboral de las personas con discapacidad, las normas sancionadas por nuestro país y las distintas acciones implementadas, utilizando en el recorrido del texto un lenguaje simple y accesible, para todos aquellos que deseen consultarlo.

Presentamos un trabajo que estamos seguros será una herramienta importante para estudiantes, técnicos y personas con discapacidad, agregando que la obra es el resultado de un trabajo colectivo que ha podido ver la luz merced a la labor desinteresada de todas las personas que, desde su papel de coordinadores en los diferentes capítulos, o como personas expertas, han aportado su buen hacer y experiencia a la hora de redactar.

A todos ellos, muchas gracias por el apoyo y el compromiso asumido.

Programa Nacional de Discapacidad
Ministerio de Desarrollo Social

Instituto de Derecho Laboral
Facultad de Derecho

Introducción

La elaboración de este trabajo representa el inicio de un proceso de análisis retrospectivo sobre las políticas públicas y legislación laboral para las personas con discapacidad, así como una oportunidad para promover cambios estratégicos hacia la implementación de una política nacional que garantice el goce pleno de derechos de las personas con discapacidad, sin distinción de edad, etnia, sexo o condición social.

El presente texto es el primero en la materia lo que significa una oportunidad importante pensando el futuro.

Se pretende a través del mismo centrar el tema en la Discapacidad y el Derecho Laboral vigente, resaltando que no pretendemos constituir un texto exclusivamente jurídico, sino sobre todo social, con una línea laboral y enfocada en la discapacidad, buscando sobre todo dejar enseñanzas y un punto de partida para futuros libros.

Avances legislativos en materia de discapacidad en Uruguay

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada por el Parlamento Nacional por Ley N° 18.418 del 4 de diciembre de 2008. En agosto de 2011, por Ley N° 18.776 se aprobó la adhesión al Protocolo Facultativo de esta Convención. La ratificación de la Convención ha permitido junto a otras medidas, dar mayor visibilidad en Uruguay a una temática históricamente postergada en el país.

Por su parte, la Ley N° 18.651 de 19 de febrero de 2010 es un nuevo paso hacia el establecimiento de un sistema de protección integral a las personas con discapacidad para asegurarles su atención médica, educación, rehabilitación física, psíquica, social, económica y profesional, su cobertura de seguridad social, así como otorgarles los beneficios, prestaciones y estímulos que permitan neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca. Dicha ley considera con discapacidad a “toda persona que padezca o presente una alteración funcional, permanente o prolongada, (física, motriz, sensorial o visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”.

Algunos datos estadísticos sobre discapacidad en Uruguay

El Estado uruguayo es plenamente consciente de la importancia de datos estadísticos sobre la eficacia de las medidas nacionales llevadas adelante para evitar la discriminación de las personas con discapacidad, así como los progresos logrados en asegurar por igual el ejercicio de

cada uno de los derechos reconocidos en la Convención por las personas con discapacidad. Es por ello que concede particular importancia a la presentación de datos, cifras e indicadores en la materia.

En el presente informe, los datos disponibles sobre prevalencias de discapacidad así como las variables tales como sexo, edad, nivel educativo, tasa de actividad y desempleo, se obtienen a partir de tres fuentes estadísticas principales, a saber: la Encuesta de Hogares realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (CNHD) (2004), el módulo salud de la Encuesta Continua de Hogares (2006) y el Censo Nacional (2011).

Es importante precisar que estas tres fuentes estadísticas no son comparables entre sí ya que la metodología aplicada varía en el tipo de preguntas y en la muestra seleccionada. En el primer caso se aplica en población urbana de más de 5.000 habitantes, mientras que en la Encuesta de Hogares de 2006 se amplía el criterio considerando poblaciones pequeñas y zonas rurales. El instrumento del Censo Nacional se aplica a toda la población del país.

De acuerdo a las encuestas de la CNHD y del INE, en 2004 se establece una prevalencia de discapacidad del 7,6% de la población uruguaya, mientras que en 2006 la cifra asciende a un 9,2%.

Los datos aportados en los informes de las Encuestas permiten obtener un perfil de la situación de las personas con discapacidad en Uruguay. Como información relevante se puede citar que casi la mitad (48%) de las personas con discapacidad pertenecen a los hogares de menores ingresos. Con respecto a la educación, considerando las edades entre 4 y 15 años, el porcentaje de población con discapacidad que asiste a un centro educativo es del 88%, es decir, 7 puntos porcentuales menos que la población sin discapacidad (CNHD-INE, 2004).

En lo concerniente al nivel educativo, corresponde señalar que sólo un 32% alcanza la enseñanza primaria completa lo que parece ser un primer límite para la población con discapacidad. Al aumentar el nivel de instrucción las diferencias entre las poblaciones con y sin discapacidad se acentúan, llegando al nivel secundario completo o más con 19 puntos porcentuales de diferencia. El alto porcentaje de personas con discapacidad de 25 años o más de edad que carecen o tienen muy bajo nivel de instrucción (37.7%), contrasta con el observado para la población sin discapacidad (12.6%).

Otro dato importante lo constituye el promedio de ingresos por trabajo de la población con discapacidad. En esta variable la cifra es de un 37% inferior al que percibe por este concepto la población sin discapacidad. Al comparar el ingreso por trabajo de la población de cada sexo con o sin discapacidad, se observan diferencias más acentuadas entre la población masculina. Los varones con discapacidad reciben \$ 3.337 (unos 150 dólares) menos que el resto.

Los datos preliminares del último Censo Nacional (2011) indican que de los 3.251.654 habitantes con los que cuenta Uruguay, 517.771 presentan algún tipo de discapacidad. De este total presentan una discapacidad leve 365.462, una discapacidad moderada 128.876, mientras

Introducción

que 23.433 personas tienen una discapacidad severa. De acuerdo a estas cifras un 15.9% de la población uruguaya está formada por personas con discapacidad.

Corresponde destacar que en el Censo Nacional del 2011 por primera vez se incorpora la variable “discapacidad”, lo que permite incluir a las personas con discapacidad en la información oficial de la población.

Contenido

Presentación	3
Introducción	5
Avances legislativos en materia de discapacidad en Uruguay	5
Algunos datos estadísticos sobre discapacidad en Uruguay	5
Capítulo 1	
Concepto de Persona con Discapacidad	17
Modelos de Referencia	17
Modelo Social de la Discapacidad	18
Concepto de persona con discapacidad	18
Definición en la Ley de “Protección Integral de Personas con Discapacidad”	19
Definición en la Ley N° 18.418 “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”	20
Capítulo 2	
Derechos sociales y discapacidad	21
Los Derechos sociales de las personas con discapacidad	21
Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC)	23
Capítulo 3	
Noción de discapacidad adoptada por la ley N° 18.651 del 19 de Febrero de 2010	27
Breve descripción sobre Concepto de Incapacidad	28
Causas de Incapacidad	28
Tipos de Incapacidades	29
Causas que influyen en la capacidad de obrar de las personas	30

Derecho y Capacidad Disminuida	33
Incidencia de la demencia en las relaciones laborales	35
Concepto jurídico de demencia	36
Concepto de demencia para la OMS	38
Algunos datos / Tasas de demencia	39

Capítulo 4

Relaciones laborales y discapacidad	41
1. Relaciones laborales e inclusión social	41
2. Inclusión laboral para las personas con discapacidad	41
3. Leyes y documentos internacionales	42
4. Importancia de la formación y la capacitación laboral de las personas con discapacidad	43
5. El rol de los actores sociales	44
6. Conclusiones	44

Capítulo 5

Ingreso a la función pública	47
Por personas con discapacidad	47
Antecedentes	47
Ley N° 16.095 “Personas con Discapacidad”	47
Ley N° 18.094 Ingreso a la Función Pública de Personas con Discapacidad	49
Otras Normas Nacionales sancionadas en Materia de Empleo anteriores a la vigencia de la Ley N° 18.651	50
La Constitución de la República Oriental del Uruguay	51
Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	51
Discriminación contra las personas con discapacidad	52
Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas con Discapacidad)	52

Contenido

Ley de Empleo Juvenil	53
Algunos datos normativos a nivel Internacional	54
Análisis evolutivo del ingreso de personas con discapacidad a la órbita pública	59
Otros Artículos referentes en materia de empleo en la Ley N° 18.651	64
Medidas de Fomento de Empleo a Nivel Mundial	66
Compatibilidad entre la actividad de la persona con discapacidad en cualquier forma pública o privada, con la pensión por invalidez	68
Capítulo 6	
Empleo con apoyo	69
Concepto y Evolución	69
Evolución del Empleo con Apoyo	71
El técnico de Empleo con Apoyo	75
Capítulo 7	
Situación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral	81
Capítulo 8	
Seguridad Social	85
Modelo de Previsión Social en el Uruguay	85
Subsidio transitorio por incapacidad parcial	87
Incompatibilidad entre la jubilación y la actividad remunerada	89
Seguridad Social	90
Flexibilización del acceso a la jubilación por incapacidad total y al subsidio transitorio por incapacidad parcial	92
Flexibilización del acceso a la jubilación por edad avanzada	93
Subsidio especial por desempleo para personas de 58 años o más con 28 años o más de servicios reconocidos	95
Capítulo 9	
Incapacidad parcial en nuestra Legislación	99

Fallo permite votar a joven declarado incapaz	102
SENTENCIA No.45	103

Capítulo 10

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	109
Convención	111
Nociones practicas sobre la Convención	117
¿Qué es la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?	118
¿Qué es el Protocolo Facultativo de la Convención?	118
¿Qué otros instrumentos internacionales reconocen los derechos de las personas con discapacidad?	119
¿Por qué es única la Convención?	120
¿Cuál es el contenido de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?	121
¿Cuáles son los principios de la Convención?	122
¿Se definen en la Convención los términos de “discapacidad” y de “personas con discapacidad”?	123
¿Cuáles son los derechos específicos de la Convención?	123
¿Cuáles son las obligaciones de los Estados Partes en la Convención?	124
¿Cómo se hace el seguimiento de la Convención?	125
¿Cuáles son los marcos nacionales para promover, proteger y supervisar la aplicación de la Convención?	125
¿Qué es el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad?	125
¿Qué es la Conferencia de los Estados Partes?	126
¿En qué consiste la presentación periódica de informes?	126
¿Es posible presentar una reclamación ante el Comité cuando haya habido una violación de algún derecho?	127
¿Puede realizar investigaciones el Comité?	127
¿Cuál es el papel de la sociedad civil en el proceso de supervisión?	127
Entrar a ser parte en la Convención y en el Protocolo Facultativo	128
El proceso de negociación	129

Bibliografía	133
Anexo	139
Principales leyes en nuestro país que hacen referencia al empleo	139
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	141
Ley N° 18.651 - Protección Integral de Personas con Discapacidad	165
Ley N° 18.776 - Adhesión de la república al protocolo facultativo de la con- vención sobre los derechos de las personas con discapacidad	189

Ministerio de Desarrollo Social

Daniel Olesker
MINISTRO

Lauro Meléndez
SUBSECRETARIO

Francisco Terra
DIRECTOR NACIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

María José Bagnato
DIRECTORA PROGRAMA NACIONAL DE DISCAPACIDAD

Pablo Marrero
ASESOR LEGAL PROGRAMA NACIONAL DE DISCAPACIDAD

Universidad de la República

Facultad de Derecho
Licenciatura en Relaciones Laborales

El Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) fue creado por Ley N° 17.866 promulgada el 21 de marzo de 2005.
Le compete, entre otros, coordinar las políticas en materia de desarrollo social.

“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.”

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
Artículo 27. Trabajo y Empleo.

Capítulo 1

Concepto de Persona con Discapacidad

Modelos de Referencia

Dr. Pablo Marrero

Programa Nacional de Discapacidad

Ministerio de Desarrollo Social

Que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, parece en la actualidad ser una afirmación no factible de ser cuestionada. Sin embargo, hasta tiempos no muy lejanos, la mirada hacia la discapacidad partía desde una concepción caritativa, que no llegaba a comprender la complejidad social de este fenómeno. Ello sin duda es el resultado de una historia de persecución, exclusión, y menosprecio a la que las personas con discapacidad se vieron sometidas desde tiempos muy lejanos.¹

Un primer modelo, que se podría denominar de prescindencia, en el que se supone que las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, y en el que las personas con discapacidad se consideran innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses, o que —por la desgracia de sus vidas- no merecen la pena ser vividas. Como consecuencia de estas premisas, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o ya sea situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que asimismo son tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia.²

El segundo modelo es el que se puede denominar rehabilitador. Desde su filosofía se considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, sino científicas (derivadas en limitaciones individuales de las personas). Las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas. Es por ello que el fin primordial que se persigue desde este modelo es normalizar a las personas con discapacidad, aunque ello implique forjar a la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad representa. Como se verá, el problema cardinal pasa a ser, entonces, la persona, con sus diversidades y dificultades, a quien es imprescindible rehabilitar psíquica, física, mental o sensorialmente.

¹ Palacios, Agustina: “El modelo social de la discapacidad, orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional de Derechos de Humanos” - Colección Cermi -octubre 2008- página 25 y siguientes.

² Palacios, Agustina: “El modelo social de la discapacidad, orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional de Derechos de Humanos” - Colección Cermi -octubre 2008- página 25 y siguientes.

Finalmente, un tercer modelo, denominado social, es aquel que considera que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. Desde esta filosofía se insiste en que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de personas —sin discapacidad—, pero siempre desde la valoración y el respeto de la diferencia. Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros. Parte de la premisa de que la discapacidad es en parte una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad. Asimismo, apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.³

Modelo Social de la Discapacidad **Concepto de persona con discapacidad**

La noción de persona con discapacidad desde el modelo actual se basa, más allá de la diversidad funcional de las personas, en las limitaciones de la propia sociedad. De este modo, se realiza una distinción entre lo que comúnmente se denomina “deficiencia” y lo que se entiende por discapacidad. Como se ha mencionado, el modelo social nació apuntalando a la filosofía de vida independiente, pero acompañada de unos Principios Fundamentales que describen la discapacidad como una forma específica de opresión social. Estos principios hacen una distinción entre deficiencia, es decir, la condición del cuerpo y de la mente y discapacidad, es decir las restricciones sociales que se experimentan.

Los presupuestos fundamentales del modelo social son dos. En primer lugar, se alega que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino sociales o al menos, preponderantemente sociales. Según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. En cuanto al segundo presupuesto, que se refiere a la utilidad para la comunidad, se considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, o que, al menos, la contribución será en la misma medida que el resto de personas sin discapacidad. De este modo, partiendo de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna, desde el modelo social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia.⁴

³ Palacios, Agustina: “El modelo social de la discapacidad, orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional de Derechos de Humanos” - Colección Cermi -octubre 2008- página 25 y siguientes.

⁴ Palacios, Agustina: “El modelo social de la discapacidad, orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional de Derechos de Humanos” - Colección Cermi -octubre 2008- página 103.

Estos presupuestos generan importantes consecuencias, entre las que se destacan las repercusiones en las políticas a ser adoptadas sobre las cuestiones que involucren a la discapacidad. Así, si se considera que las causas que originan la discapacidad son sociales, las soluciones no deben apuntarse individualmente a la persona afectada, sino más bien que deben encontrarse dirigidas hacia la sociedad. De este modo, el modelo anterior se centra en la rehabilitación o normalización de las personas con discapacidad, mientras que el modelo bajo análisis aboga por la rehabilitación o normalización de una sociedad, pensada y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas.

Ahora bien, partiendo de los presupuestos mencionados, y a los efectos de una mejor comprensión del modelo a describir, podrían identificarse las siguientes características: La vida de una persona con discapacidad tiene el mismo sentido que la vida de una persona sin discapacidad. En esta línea, las personas con discapacidad remarcan que ellas tienen mucho que aportar a la sociedad, pero para ello deben ser aceptadas tal cual son, ya que su contribución se encuentra supeditada y asimismo muy relacionada con la inclusión y la aceptación de la diferencia.

Definición en la Ley de “Protección Integral de Personas con Discapacidad”

Siguiendo con el modelo social de la discapacidad, la normativa interna define en su artículo 2 de la Ley N° 18.651 del 19 de Febrero de 2010, a las Personas con Discapacidad como aquellas que padezcan o presenten una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educativa o laboral.⁵

La ley vigente hasta el año 2010, ley N° 16.095 del año 1989, definía a las Personas con Discapacidad de forma similar, según su Artículo 2º: Se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educativa o laboral.⁶

Si analizamos ambos textos, en líneas generales coincide la definición, salvo en la referencia expresa cuando define a la persona: en la norma del año 89 se refería a discapacitada mientras que en la norma del año 2010 y siguiendo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el modelo social, se refiere a persona con discapacidad, es decir, antepone la capacidad de ser sujeto de derechos y obligaciones. También se incorpora el término “presentar”, que se puede interpretar como aquello que aparece, se manifiesta o exhibe alguna discapacidad.

⁵ Fuente: www.parlamento.gub.uy

⁶ Fuente: www.parlamento.gub.uy

Respecto al tipo de discapacidad, se añade en el texto actual en lo referente a discapacidad física, que la misma sea motriz, sensorial, orgánica, visceral y cuando se refiere a la discapacidad mental se hace alusión a intelectual y/o psíquica. No quiere decir con esto que anteriormente no se la contemplara, sucede que aquí se incorporara a texto expreso.

Definición en la Ley N° 18.418 “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”

Tras un proceso de 4 años, el 13 de diciembre de 2006 se aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a nivel Internacional, mientras que el día 4 de diciembre de 2008 y mediante la Ley N° 18.418 nuestro país ratificó el Tratado que se convierte en una herramienta de suma importancia para la sociedad a la hora de hacer cumplir los derechos que allí se protegen.

De acuerdo al mismo, las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.⁷ En la convención la definición es amplia, al decir incluye y no excluye, y busca que cada Estado pueda definir la discapacidad internamente, y en todo caso tener en cuenta lo que se establece en este texto.

Capítulo 2

Derechos sociales y discapacidad

Dr. Marcelo Vigo
Facultad de Derecho
Universidad de la República

En el Derecho Internacional de los Derechos Humanos existen varios tratados y convenciones que refieren a los derechos de las personas con discapacidad. Algunos de ellos son: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CDPD); el Protocolo Facultativo a esta Convención; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de la Organización de Estados Americanos (CIEDPD); y las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, aprobadas por la Resolución 48/96 de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993.

Estas normas internacionales, que tienen como objetivo la protección de las personas con discapacidad, establecen una variada gama de derechos para las personas y obligaciones para los Estados. El artículo 1 de la CDPD establece como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los Derechos Humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad. Por su parte, el artículo 2 de la CIEDPD fija como objetivo la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Los Derechos sociales de las personas con discapacidad

La CDPD reconoce que todas las personas son iguales ante la ley sin ningún tipo de discriminación. Los Estados deben prohibir todo tipo de discriminación por motivos de discapacidad y garantizar igual protección legal contra la discriminación por cualquier motivo. La Convención realiza una mención específica a la igualdad de mujeres, niños y niñas con discapacidad dada su mayor vulnerabilidad ante la discriminación, obliga a los Estados a adoptar medidas especiales de protección para estos sectores. Por su parte, la CIEDPD establece como objetivo la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y su plena integración en la sociedad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad contiene una extensa lista de derechos, algunos de ellos de carácter general como el derecho a la vida; el acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás personas; el derecho a la libertad y seguridad de la persona; protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; protección de la integridad personal; respeto a la privacidad; derecho al trabajo, empleo y a la protección social (estos últimos se profundizarán en los capítulos siguientes). Además, dispone una serie de derechos que contemplan de forma específica las necesidades y particularidades de las personas con discapacidad.

Estos derechos, que podríamos denominar específicos para las personas con discapacidad son los que desarrollaremos a continuación:

Accesibilidad. El concepto de accesibilidad refiere al acceso al entorno. Esto incluye el transporte, la información, las comunicaciones, los servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, etc.

Igual reconocimiento como persona ante la ley. Las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida. La Convención establece el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica. Garantiza el derecho a ser propietario, a heredar, controlar sus propios asuntos económicos, tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas, etc.

Protección contra la explotación, la violencia y el abuso. Comprende la protección en el hogar y fuera de él contra todas las formas de explotación, violencia y abuso. Además es necesario contar con formas adecuadas de asistencia y apoyo para estos casos.

Libertad de desplazamiento y nacionalidad. Libertad de desplazamiento, libertad para elegir su residencia y a una nacionalidad en igualdad de condiciones con los demás.

Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad. Derecho a vivir en la comunidad con opciones iguales a las de los demás y a la plena inclusión y participación en la comunidad.

Movilidad personal. Se debe asegurar el goce de la movilidad personal con la mayor independencia posible. Este derecho incluye el acceso a costos accesibles de medios de movilidad, de formas de asistencia, sea humana o animal, tecnologías de apoyo, etc.

Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información. Los Estados deben adoptar todas las medidas para posibilitar el ejercicio del derecho a la libertad de expresión y opinión. Entre otros aspectos incluye facilitar la información dirigida al público en general; aceptar y facilitar la utilización de la lengua de señas, el Braille, etc.

Respeto del hogar y de la familia. La convención obliga a los Estados a tomar medidas para poner fin a la discriminación en el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales. Reconoce el derecho de contraer matrimonio, fundar una

familia, decidir libremente el número de hijos, el derecho a la custodia, tutela, guarda, adopción de niños y el derecho a no ser separados de sus padres contra su voluntad.

Educación. El derecho a la educación implica contar con un sistema de educación inclusivo en todos los niveles. De esta manera se busca que las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema de educación. La convención menciona que deben realizarse ajustes razonables en función de las necesidades individuales; prestar el apoyo necesario a las personas con discapacidad; facilitar medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social. Además, se debe facilitar el aprendizaje del Braille, de la lengua de señas y otras formas de comunicación. La educación se debe impartir en los lenguajes, modos y medios de comunicación más apropiados para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo académico y social.

Salud. Este derecho consiste en gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación y el acceso a servicios de salud gratuitos o a precios asequibles. Los Estados deben proporcionar los servicios de salud que necesiten las personas con discapacidad específicamente como consecuencia de su discapacidad.

Habilitación y rehabilitación. Deben existir servicios y programas de habilitación y rehabilitación en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales.

Participación en la vida política y pública. Derechos políticos en igualdad de condiciones con los demás. Derecho a participar plena y efectivamente en la vida política y pública. Garantía de que los procedimientos, instalaciones y materiales electorales sean adecuados, accesibles y fáciles de entender y utilizar. Derecho a emitir su voto en secreto, a presentarse efectivamente como candidatos en las elecciones, ejercer cargos y desempeñar cualquier función pública.

Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte. Derecho a participar en la vida cultural. El derecho de acceso a material cultural en formatos accesibles; acceso a lugares en donde se ofrezcan representaciones o servicios culturales. Por otro lado, derecho a participar de la vida artística e intelectual. Los Estados deben alentar y promover la participación en las actividades deportivas generales. Tienen el deber de ofrecer oportunidades de organizar y desarrollar actividades deportivas y recreativas específicas. El acceso a instalaciones deportivas, recreativas y turísticas; acceso de los niños y las niñas a actividades lúdicas, recreativas, de esparcimiento y deportivas, incluidas las que se realicen dentro del sistema escolar.

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC)

El PIDESC es un tratado internacional de las Naciones Unidas referido a derechos que tienen como principio rector la igualdad y la no discriminación. Sus disposiciones directamente son aplicables a la situación de las personas con discapacidad. El Comité de Derechos Económi-

cos, Sociales y Culturales es el órgano de las Naciones Unidas encargado de supervisar el cumplimiento del Pacto, ha elaborado una serie de documentos al respecto. Para el desarrollo de los derechos que surgen del PIDESC tomaremos como referencia uno de esos documentos: la Observación General N° 5 sobre las Personas con Discapacidad.

Igualdad de derechos para hombres y mujeres. Cabe resaltar que las mujeres con discapacidad suelen padecer una doble discriminación, por ello es importante recalcar la igualdad de ambos sexos.

Derechos relacionados con el trabajo y la seguridad social. Todas las personas deben tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Los gobiernos deben desarrollar también políticas que promuevan y regulen disposiciones laborales flexibles y alternativas que permitan atender razonablemente las necesidades de los trabajadores con discapacidad. Además, debe protegerse la actividad sindical; las personas con discapacidad tienen el derecho de constituir sus propias organizaciones para promover y proteger sus intereses.

Las políticas de orientación y formación técnico-profesional deben reflejar las necesidades de todas las personas con discapacidad, deben tener lugar en condiciones integradas, y deben planificarse y llevarse a la práctica con la plena participación de representantes de personas con discapacidad.

Seguridad social. Los Estados deben velar por asegurar la prestación de apoyo adecuado en materia de ingresos a las personas con discapacidad que, debido a la discapacidad o a factores relacionados con ésta, hayan perdido temporalmente sus ingresos, reciban un ingreso reducido o se hayan visto privadas de oportunidades de empleo. Dicho apoyo debe reflejar las necesidades especiales de asistencia y otros gastos asociados a menudo con la discapacidad.

Protección de la familia, de las madres y los niños. Los Estados deben prestar protección y asistencia a la familia. Tienen la obligación de hacer todo lo que se pueda a fin de conseguir que las personas con discapacidad vivan con sus familias, si así lo desean. Las personas con discapacidad tienen derecho a casarse y a fundar su propia familia. Las leyes, las prácticas y las políticas sociales no deben impedir la realización de esos derechos.

Las mujeres con discapacidad tienen derecho a protección y apoyo en la maternidad y el embarazo. Las personas con discapacidad tienen derecho a experimentar su sexualidad, tener relaciones sexuales y tener hijos.

Se debe brindar especial protección a los niños con discapacidad frente a la explotación, los malos tratos y la falta de cuidado.

Derecho a un nivel de vida adecuado. Este derecho incluye el acceso a una alimentación adecuada, a una vivienda accesible, a disponer de ropa adecuada si tienen necesidades especiales en esa materia. Deben existir servicios de apoyo para aumentar su nivel de autonomía.

Derecho al disfrute de salud física y mental. Derecho a recibir atención médica de igual calidad y dentro del mismo sistema que los demás miembros de la sociedad. El derecho a la salud física y mental implica también el derecho a tener acceso a los servicios médicos y sociales (incluidos los aparatos ortopédicos).

Derecho a la educación. El Pacto reconoce el principio de la igualdad de oportunidades en la educación en los niveles primario, secundario y superior para niños, jóvenes y adultos con discapacidad en entornos integrados. Los Estados deben velar por la formación de docentes para educación de niños con discapacidad en escuelas ordinarias y que se disponga del equipo y el apoyo necesarios para que puedan alcanzar el mismo nivel de educación que las demás personas.

Derecho a participar en la vida cultural y a gozar de los beneficios del progreso científico. Incluye contar con la oportunidad de utilizar su capacidad creadora, artística e intelectual. Se debe promover el acceso de las personas con discapacidad a los lugares donde se realicen actos culturales, donde se presten servicios culturales y a lugares de recreo, deporte y turismo. Para ello se requiere que se supriman, en todo lo posible, las barreras que se oponen a las comunicaciones (lengua de señas, Braille, etc).

Capítulo 3

Diferencia entre Discapacidad e Incapacidad

Dra. Natalia Rodríguez
Dr. José Iglesias
Facultad de Derecho
Universidad de la República

Según la Organización Mundial de la Salud la discapacidad se entiende como “la consecuencia de la pérdida de una función o de una parte del cuerpo que hace que la persona deba realizar algunas de sus actividades cotidianas en forma diferente a la que normalmente se ha establecido”.

Una discapacidad puede ser temporal o permanente; igualmente puede ser progresiva, regresiva o estable. Así una persona con discapacidad, como cualquier otra, tiene dificultades para la realización de algunas actividades y capacidades para otras: igualmente tiene necesidades, intereses, expectativas.¹

Noción de discapacidad adoptada por la ley N° 18.651 del 19 de Febrero de 2010

Debemos señalar que siguiendo el criterio de la Organización Mundial de la Salud y atendiendo a la terminología utilizada a nivel internacional, la ley 18.651 sustituye el término discapacitado utilizado en la ley 16.095 por el de persona con discapacidad.

Según lo que establece el art. 2 de la ley “se considera con discapacidad a toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y su medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”.

Al incluir al medio social como factor dentro de la noción, nuestra ley adopta el modelo social de discapacidad predominante en la regulación internacional actual. Según esta concepción, la discapacidad no radica estrictamente en factores físicos o mentales sino que existen barreras a nivel de la sociedad que al interactuar con estos factores hacen que la persona no pueda integrarse en igualdad de condiciones con los demás individuos.

La discapacidad se diferencia de la incapacidad. En general el término incapacidad suele utilizarse para hacer referencia a un estado transitorio o permanente en el que una persona, a raíz

1 “Guía para la recuperación de experiencia de integración”. OIT-REHAB-CINTERFOR. 1era. Edic.1999.Págs. 23 y 24.

de un accidente o enfermedad, queda mermada en su capacidad laboral. La discapacidad por su parte, es un término genérico que incluye diversos déficits y limitaciones en la actividad. Las desventajas que presenta una persona con discapacidad, tienen su origen en sus dificultades personales, pero también en las condiciones limitativas que en la propia sociedad se oponen a su plena participación.

En cuanto al reconocimiento como persona ante la ley, las personas con discapacidad no tienen ninguna restricción en sus derechos, salvo las personas declaradas incapaces que no puedan dirigirse a sí mismas o administrar sus negocios.² Es decir, en nuestro derecho la incapacidad debe ser declarada judicialmente, a lo que nos referiremos en los capítulos siguientes.

Breve descripción sobre Concepto de Incapacidad

El término incapacidad puede referirse a la “falta de capacidad para hacer, recibir o aprender algo; o de entendimiento o inteligencia; o la falta de preparación, o de medios para realizar un acto.”³

Existe una regla general en nuestro Derecho para los contratos (artículo 1278 del Código Civil Uruguayo) que tiene carácter general y rige para todos los actos de la vida civil: la capacidad es la regla y la incapacidad es la excepción.

De lo que se deduce ante la duda corresponde presumir que el sujeto es capaz. Las incapacidades no se presumen son de derecho estricto.

Las capacidades son de interpretación amplia y las incapacidades son de interpretación estricta. Solo al legislador le corresponde establecer una incapacidad, el principio de la legalidad de la incapacidad está sentado en el artículo 1278 del Código Civil Uruguayo.⁴

Causas de Incapacidad

En nuestro ordenamiento la incapacidad solo reconoce una causa: la falta de normalidad de las facultades psíquicas. Esa falta de normalidad de las facultades psíquicas puede tener un doble origen: la falta de edad y enfermedad mental.⁵

La incapacidad tiene que ser declarada a través de un procedimiento que se encuentra por un lado en los artículos 433 y siguientes del Código Civil Uruguayo, y por otro en los artículos 439 y siguientes del Código General del Proceso (CGP). La finalidad perseguida por este proceso es la obtención de una declaración judicial de la incapacidad de ejercicio de un individuo, es decir que no tiene voluntad jurídicamente apta para obrar y que requiere por ende que otra persona (el curador) actúe por él en la celebración de los negocios jurídicos.

2 “Uruguay y la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad”. MIDES- Pronadis. Polo S.A. Pág.64.

3 *Diccionario de la Lengua Española*. 22ª ed. Madrid. Real Academia Española. 2001.

4 *Cestau Saul. Personas. V.II. F.C.U.1979.Pág. 75.*

5 *Cestau Saul. Personas. V.II. F.C.U.1979.Pág.69.*

El procedimiento de incapacidad suprime la aptitud de obrar del individuo declarado incapaz, y luego de la debida publicidad a través de su ingreso en el registro de actos personales, “sección interdicciones” son nulos los actos y contratos que realice.⁶

Más adelante trataremos la incapacidad por causa de edad, dentro de las causas que influyen en la capacidad de obrar de las personas.

Tipos de Incapacidades

Cestau⁷ clasifica a las incapacidades:

1. por su origen,
 2. por su duración, y
 3. por sus efectos.
1. Por su origen encontramos a las naturales y las legales. Las naturales son las que el legislador encuentra en la naturaleza. Cuando sostiene que son incapaces los menores y dementes, no hace más que tomar en cuenta un hecho de la naturaleza. La doctrina subdivide estas incapacidades a su vez en normales y patológicas. Las normales son aquellas por las cuales ha de pasar toda persona, como por ejemplo la minoría de edad. Las patológicas son aquellas que provienen de hechos que afectan solo a algunas personas, por ejemplo la demencia.⁸ También pueden provenir de 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.
Las legales son las establecidas por el Legislador, no ya en razón de un hecho que se encuentra en la naturaleza, sino en consideración a convenciones de origen legal.⁹
 2. Por su duración encontramos incapacidades temporales y permanentes. Las temporales son las que tienen una duración limitada, y las permanentes son aquellas que por la causa que le da origen afectan al sujeto durante toda su vida.
 3. Atendiendo a los efectos que pueden producir encontramos las incapacidades absolutas y las relativas. Las absolutas son aquellas que impiden la realización de cualquier acto jurídico. Las incapacidades absolutas están enumeradas en el artículo 1279 del Código Civil Uruguayo (CCU). Las relativas son aquellas que impiden realizar algunos actos, o que solo permite realizarlos pero limitando sus efectos. Se refiere a ellas el artículo 1280 del Código Civil Uruguayo.¹⁰

⁶ Howard, Walter. *Incapacidad e Inhabilitación, incidencia de las alteraciones mentales en la condición jurídica de la persona*. Universidad de Montevideo. 1ª Ed. 2005. Págs. 41 y 42.

⁷ Respecto a esta clasificación Cestau sostiene que es incompleta, pero accesible por su simplicidad.

⁸ Cestau. *Op. cit* páginas. 69,70.

⁹ Gamarra impugnó la clasificación de las incapacidades en legales y naturales, ver al respecto “Gamarra, Jorge. *Tratado de Derecho Civil Uruguayo*. T. X.” F.CU. 5ta edición actualizada. 2001 Págs. 150 y siguientes.

¹⁰ Cestau. *Op cit*. Pág.71.

Causas que influyen en la capacidad de obrar de las personas

La capacidad jurídica o de derecho puede definirse como una aptitud para ser titular de relaciones jurídicas, como una aptitud para ser titular de derechos y obligaciones.

Sostiene Gamarra que la capacidad coincide con la persona, o con la subjetividad jurídica, en cuanto toda persona por el hecho de serlo resulta capaz (esto es, tiene aptitud para ser titular de relaciones jurídicas).¹¹

Por su parte Howard sostiene que la capacidad jurídica o de goce refiere a la posición estática del sujeto, para ser titular o portador potencial de todos los valores de un sistema normativo concreto. Mientras que la capacidad de obrar o de ejercicio, dice relación con la actuación dinámica del interesado: es la aptitud para provocar los efectos jurídicos negociables que le incumben con el maniobrar propio del individuo, la posibilidad de éste de intervenir en las relaciones jurídicas con su propia volición, a la cual el ordenamiento reputa suficiente para desencadenar secuelas jurídicas. Sostiene además que quien a su capacidad jurídica o de goce ha sumado la de obrar o de ejercicio, está habilitado para desenvolverse por sí mismo en los negocios que le incumban, en tanto que cuando el sujeto no alcanza el grado de maduración que petitiona la ley o adolece de ciertas patologías que le impiden actuar de manera personal, si bien goza de aquellas capacidades, no disfruta de la segunda, y es preciso que otra persona (padre, tutor o curador) intervenga por él en el negocio jurídico.¹²

Es la capacidad de obrar que crea la gran división entre los sujetos capaces e incapaces. La capacidad jurídica es un concepto uniforme que corresponde a todos los seres humanos¹³. La conclusión que se desprende es que todos los sujetos tienen capacidad jurídica, pero no todos tienen capacidad de obrar, que como su nombre lo indica es la capacidad para realizar actos jurídicos por sí mismo.

Entre las causas que mayor influencia han tenido y aún tienen sobre la capacidad de los individuos, cabe citar:

- A. la edad,
- B. el sexo,
- C. el estado civil,
- D. las condenas penales,
- E. la nacionalidad, raza, y religión,
- F. la enfermedad.¹⁴

A. Edad. La edad influye sobre la capacidad en forma abstracta y general, jugando un papel determinante de la capacidad o incapacidad de las personas físicas.¹⁵ Nuestro sistema consagra la incapacidad del menor de manera abstracta, porque establece con carácter general una edad determinada (los 18 años, como límite para alcanzar la mayor edad), o mejor dicho varios períodos o etapas dentro de la menor edad.

11 Gamarra Jorge, *Tratado de Derecho Civil Uruguayo. Tomo X. F.C.U. 5ta edic.2001.Pág. 43.*

12 Howard, *op.cit, página. 12.*

13 Gamarra, *op.cit, página. 47.*

14 Cestau, *op. cit, página 75.*

15 Cestau, *op. cit, página 76.*

Estos períodos actualmente son dos:

- a) desde el nacimiento hasta los 12 o 14 años (según se trate de una mujer o varón), corresponde a los menores impúberes;
- b) desde los 12 y 14 años, hasta los 18, momento en el cual se adquiere la mayor edad. En consecuencia corresponden las siguientes denominaciones, menores impúberes a los primeros, y menores púberes a los segundos;
- c) en el último período puede producirse, además, una situación especial, la habilitación, que se configura cuando el menor púber contrae matrimonio.¹⁶

B. Sexo. En todas partes y durante siglos la mujer fue tenida como incapaz en razón de su sexo, con prescindencia de su estado civil. En nuestro país la Ley N° 10.783 de 1946, dispuso que “la mujer y el hombre tienen igual capacidad civil”.¹⁷ Si bien aún subsisten algunas diferencias, se ha evolucionado respecto a la capacidad dejando atrás la incapacidad de la mujer por razón de su sexo.

C. Estado Civil. El estado civil influye sobre la capacidad de obrar de las personas. En cuanto hace a la capacidad de los cónyuges el matrimonio influye en dos sentidos, influye a veces ampliando la capacidad de obrar y a veces restringiéndola. La amplía sin distinción de sexo, ya que el matrimonio pone fin a la patria potestad o a la tutela, al emancipar a las personas que contraen enlace¹⁸. La restringe (más que una cuestión de incapacidad es una cuestión de legitimación) cuando prohíbe a las cónyuges hacerse donaciones durante el matrimonio o celebrar contratos de compra-venta y permuta (artículos 1657, 1675, 1771, y 1775 Código Civil Uruguayo).¹⁹

D. Condenas Penales. La condena penal no restringe la capacidad civil del penado, pero influye sobre la misma. La pena de penitenciaría lleva consigo la “pérdida de la patria potestad e incapacidad para administrar bienes por igual plazo”.²⁰

E. Nacionalidad, raza y religión.

- La nacionalidad: En muchos países no se le reconoce a los extranjeros la misma capacidad que a los nacionales. Nuestro Código Civil en su artículo 22, dispone que la ley oriental no reconoce diferencias, entre orientales y extranjeros, en cuanto a la adquisición y goce de los derechos civiles.
- Raza: Entre nosotros no hay ninguna disposición legal que haga discriminación racial.
- Religión: En nuestro país la religión influye poco sobre la capacidad, existiendo

¹⁶ Gamarra, *op. cit.*, páginas 123 y 124.

¹⁷ Cestau, *op. cit.*, página 78.

¹⁸ Arts, 280, 283, y 305 Código Civil Uruguayo.

¹⁹ Cestau, *op. cit.*, página 80.

²⁰ Cestau, *op. cit.*, pág. 82.

algunas incapacidades para los religiosos clérigos de cualquier orden mientras visitan el traje clerical.²¹

F. Enfermedades. Las enfermedades pueden ser físicas o psíquicas. Las enfermedades producen efectos, ya sobre la capacidad general²² o ya con relación solamente a ciertos actos, por ejemplo: la persona ciega no puede otorgar testamento cerrado según lo establecido en el artículo 833 del Código Civil Uruguayo.

La enfermedad puede influir de tres maneras distintas: 1) eximiendo de ciertas cargas o funciones; 2) como constitutiva de requisitos esenciales para ejercitar ciertos derechos y 3) como causa limitativa de la capacidad del individuo.

1) Eximiendo de ciertas causas o funciones. Los que padecen de alguna grave enfermedad habitual pueden excusarse de la tutela y la curatela (numeral 7 artículos 353 y 431 del Código Civil Uruguayo). Ciertas enfermedades, como la demencia, influyen sobre el ejercicio de los poderes familiares. Por ejemplo la prolongada demencia de los padres suspende la patria potestad (numeral 1 artículo 295 del Código Civil Uruguayo).

2) Constitutiva de requisitos esenciales para ejercitar ciertos derechos también para que contra el enfermo se puedan ejercitar ciertos derechos, y para liberarlo de ciertas responsabilidades. La enfermedad constituye uno de los requisitos en materia de alimentos. Como ejemplo podemos mencionar: la obligación de alimentar se extiende a los hermanos legítimos, en caso que por vicio corporal, debilidad de la inteligencia, no puedan proporcionarse los alimentos.²³

En materia penal la enfermedad física o psíquica puede llegar a configurar causa de inimputabilidad (art 30 del Código Penal).

3) Como causa limitativa de la capacidad de las personas. Hay varias enfermedades que influyen sobre la capacidad de los individuos.

En el Código Civil encontramos:

- **Persona Ciega.** La ceguera impide a que se pueda ser tutor o curador,²⁴ a que se pueda ser testigo en los testamentos solemnes²⁵, e impide a quien la padece otorgar testamento cerrado.²⁶

- **Persona Sorda.**

a- La persona sorda no puede ser testigo en los testamentos solemnes según lo establece el número 5 del artículo 809 del Código Civil Uruguayo.

21 Cestau, op. cit., pág.83.

22 Artículo 1279 del Código Civil Uruguayo.

23 Art. 120 del Código Civil Uruguayo.

24 Numeral 3º artículos 352 y 431 del Código Civil Uruguayo (C.C.U.).

25 Numeral 3º artículo 809 del C.C.U.

26 Artículo 798 e inc.1º del Art. 833.

Las personas sordas no pueden ejercer ni la tutela, ni la curatela²⁷. No pueden ser testigos en los testamentos solemnes²⁸ y están impedidos de otorgar testamento abierto.²⁹

b- Las mal llamadas en el Código Civil personas sordomudas padecen dos incapacidades generales: no pueden ejercer tutela y curatela³⁰. No pueden ser testigos en los testamentos solemnes³¹.

Fuera de esto la ley distingue como circunstancia esencial para otorgar o negar la capacidad al sordomudo, a que sepa o no darse a entender por escrito. La persona sorda que puede darse a entender por escrito en principio es capaz, mientras que aquel que no puede darse a entender por escrito, es absolutamente incapaz.

La persona con discapacidad mental, demente llamado a nivel judicial interdicto o no interdicto, es esencialmente incapaz³², por ende se hallan sometidos a curatela³³. Por otra parte estos no pueden testar, no pueden ser tutores ni curadores, y no pueden ser testigos en testamentos según se establece en numeral 6 del artículo 809³⁴. Profundizaremos en este punto en los capítulos siguientes.

Derecho y Capacidad Disminuida

La figura que se conoce como inhabilitación surge como consecuencia de la constatación de que no siempre una alteración mental incide de igual forma en la condición de una persona, impidiéndole a quien padece dicha alteración intervenir por sí misma en la administración y gobierno de su persona y sus bienes³⁵.

Es un instituto que puede conceptuarse como de interdicción parcial, en razón de que la restricción de la capacidad del inhabilitado solo se aplica para ciertos casos determinados judicialmente, y vienen a constituir un supuesto de capacidad atenuada o disminuida, ya que lo que se persigue no es excluir la voluntad total de la persona afectada, sino que se le brinda un asistente para complementar dicha voluntad a la hora de perfeccionar ciertos negocios jurídicos.

El Derecho uruguayo en su artículo 437 del Código Civil (C.C) en cuanto refiere a “cualquier forma de interdicción”, supone que junto a la interdicción “total” del demente existe otro tipo de restricción de la capacidad que no puede ser sino “parcial”.

27 Numerales 4º y 5º del artículo 809 del C.C.U.

28 Numeral 4, Art. 809 del C.C.U.

29 Art. 805 y Art. 833 inc. 2 del C.C.U.

30 Numeral 4º del Art. 352 del C.C.U.

31 Numerales 4º y 5º del Art. 809 del C.C.U.

32 Artículo 1279 del C.C.U.

33 Artículo 432 y siguientes del C.C.U.

34 Cestau, *op.cit.*, págs.80, 81 y 82.

35 Ver: HOWARD, Walter, *Incapacidad e Inhabilitación, incidencia de las alteraciones mentales en la condición jurídica de la persona*, Universidad de Montevideo, 1ª Edición, 2005.

Deben ser considerados como sinónimos los términos de “capacidad atenuada”, “capacidad disminuida” y “estado de semicapacidad”.

Las personas incorporadas a este régimen, en realidad son personas capaces, pero cuyo discernimiento no es el adecuado para intervenir en ciertos negocios jurídicos de contenido económico, por lo cual, se entiende que las mismas deban ser asistidas por otra persona, que ha de ejercer el contralor de su actividad.

En nuestro Derecho, a estas personas, se les designará un curador interino, que a diferencia de lo que ocurre con las personas con discapacidad mental- dementes, no desempeña funciones de representante legal, sino de asistente.

Otra diferencia con las personas incapaces absolutos (artículo 1279 C.C.), es que la actuación del inhabilitado sin su asistente no provoca la nulidad absoluta del negocio jurídico, sino una nulidad relativa (artículo 1560 inc. 2 y 3 C.C.).

El Código General del Proceso creó el instituto de la interdicción parcial, pero no estableció quiénes están subordinados a él, en consecuencia, deberá atenderse a la labor de la doctrina y la jurisprudencia quienes irán determinando dichas situaciones.

De lo que viene de decirse, da la sensación de crearse un escenario de inseguridad jurídica, en cuanto cada situación quedará sujeta a la decisión de cada juez ante el caso concreto. De todas formas, no cabe duda, que las personas que deban incluirse en dicha figura son aquellas que si bien no pueden ser declaradas dementes, pueden ser portadoras de algún tipo de alteración en sus facultades mentales que sean pasibles de impedirles gobernar su persona y sus bienes, de manera que la interdicción parcial funciona como una forma de protección de la persona afectada.

En consecuencia, la diferencia es de grado, en el sentido que la interdicción de un demente presupone una ineptitud jurídica absoluta para dirigir su persona y sus bienes; en cambio, la persona a la que se le impone una interdicción parcial, presupone que la misma posee una capacidad general de ejercicio, con una volición apta, pero que, a consecuencia de disfunciones mentales que afectan su plena capacidad negocial, se le ha limitado parcialmente su aptitud jurídica.

La persona con discapacidad mental-demente como el inhabilitado soportan una interdicción, en el primer caso es total, pues alcanza la totalidad de sus relaciones patrimoniales, mientras que en el segundo caso es parcial, ya que refieren a la imposibilidad de que con su sola voluntad pueda intervenir en ciertos negocios jurídicos de carácter patrimonial.

Es por ello que la persona que solo padece una capacidad disminuida, solamente ve restringida su aptitud de obrar personalmente en aquellos negocios de la órbita patrimonial que los jueces consideren adecuado, para su mejor protección se les impone que actúen asistidos, por el contrario, en el resto de negocios patrimoniales como extrapatrimoniales, la persona mantiene una capacidad plena y absoluta.

Cada juez valorará el caso concreto, atendiendo a las circunstancias particulares de la persona a inhabilitar, atenderá al grado de alteración mental, y determinará si es necesaria una limitación total o parcial de su voluntad, siempre atendiendo a la efectiva protección de los intereses de la persona afectada.

Debemos destacar, que se deja de lado aquella concepción en la cual se consideraba que todas las alteraciones o perturbaciones de la psiquis afectan de igual modo a todos los que la padecen y de esta forma les inhibe de participar en cualquier negocio jurídico que pueda afectarlos. En este sentido, ahora se adopta una postura más realista, en cuanto es el propio juez interviniente que va a poder calibrar hasta qué punto es conveniente que la persona afectada por alteraciones mentales intervenga en determinados negocios jurídicos por sí sola, y en qué casos se aconseja la necesidad de otorgarle asistencia a los efectos de dar valor a su voluntad negocial³⁶.

Incidencia de la demencia en las relaciones laborales.

Las personas con discapacidades no son un grupo homogéneo. En efecto, la discapacidad puede ser física, sensorial, intelectual o mental.

El artículo 2° de la Ley N° 18.561 de Protección Integral de Personas con Discapacidad, establece que “Se considera con discapacidad a toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y su medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”.

Cabe destacar que el término de persona con demencia como pérdida intelectual, se contrapone al de persona con retardo mental, en el cual el intelecto nunca alcanzó un desarrollo normal³⁷. De todas maneras, son términos dejados de utilizar a partir del año 2006 con la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

No hace falta advertir que las personas con discapacidad mental- demencia tienen los mismos derechos humanos que cualquier otro ciudadano. Es por ello que para la defensa de los derechos de las personas con demencia es fundamental reconocerles su capacidad. Cuando la capacidad se ve afectada por la enfermedad, la ley puede establecer una estructura dentro de la cual se reconozcan y protejan de forma apropiada tanto la autonomía como la libre determinación.

En muchos países, existen disposiciones legales para personas cuya capacidad se ha visto afectada por un problema de salud mental. Estas disposiciones incluyen los procesos para consentir o rechazar el tratamiento, y también prevén el uso de una tercera persona como apoyo o sustituto para tomar decisiones³⁸.

36 Artículos 444.2 y 447.2 C.G.P.

37 DOMENECH POU, Sara, Tesis Doctoral “Aplicación de un programa de estimulación de memoria a enfermos de Alzheimer en fase leve” - http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42709/1/TESIS_SDOMECH.pdf

38 OMS / http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/98377/1/9789275318256_spa.pdf?ua=1

La demencia como alteración mental, indudablemente es pasible de inclusión dentro del elenco de discapacidades, pero destacando que la misma admitirá graduaciones y no siempre tendrá las mismas consecuencias para todas las personas afectadas por ella³⁹.

En particular, en lo que refiere al mundo de las relaciones laborales, son numerosas las disposiciones que refieren a la necesidad de rehabilitar, adaptar o readaptar a la persona que padece una discapacidad mental, en este caso, a aquellas personas que padecen demencia, siempre que su situación le permita cierto grado de autonomía volitiva y no le suponga un perjuicio personal o patrimonial⁴⁰.

Se entiende por rehabilitación profesional la parte del proceso de rehabilitación integral en que se suministran los medios para que las personas con discapacidad puedan obtener y conservar un empleo adecuado.

La discapacidad puede tener una incidencia mínima en la capacidad de trabajar e integrarse en la vida social, o bien entrañar repercusiones graves que hagan necesaria la prestación de un grado considerable de apoyo y asistencia⁴¹.

Concepto jurídico de demencia

En el Código Civil Uruguayo podemos encontrar distintos términos para aludir a quienes adolecen de alguna alteración mental trascendente para el Derecho. En este sentido, si bien frecuentemente se utiliza el vocablo “demencia”, también son admitidas por el codificador otras expresiones⁴².

Podemos decir que en general, se adopta el término demencia para reflejar la situación de quien no puede gobernarse a sí mismo, ni administrar sus bienes, tanto en los artículos 431 y 432, como en el artículo 1279 del Código Civil, donde se dispone que son absolutamente incapaces, los impúberes, los dementes⁴³ y los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito o gestualmente. En otros artículos también encontramos la palabra demencia (ej. arts. 295 y 831 C.C.).

Sin embargo, existen artículos en los cuales se ha sustituido la palabra demencia por otras, por ejemplo “insanía”, para calificar la situación de quien padece alteraciones que impiden el autogobierno personal y patrimonial.

Pero los preceptos básicos para entender cuál es la idea del codificador para reflejar la condi-

39 Arts. 444.2 y 447.2 C.G.P.

40 Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT / Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_218554.pdf

41 Arts. 1 y 27 de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Arts. 4, 5, 7, 8; y Arts. 48 a 66 de la Ley 18.651

42 Ver: HOWARD, Walter, *Incapacidad e Inhabilitación, incidencia de las alteraciones mentales en la condición jurídica de la persona*, Universidad de Montevideo, 1ª Ed., 2005.

43 La sanción que el ordenamiento jurídico preceptúa para los actos realizados por un demente es la nulidad absoluta conforme a los artículos 1279 y 1560 del Código Civil

ción de quienes son incapaces surge de los artículos 431 y 432 del C.C.U, de los que se induce que tienen la calidad de dementes aquellos que por causa de alteraciones o trastornos que los afligen no pueden dirigirse a sí mismos o administrar sus negocios.

Así, la demencia desde el punto de vista jurídico se caracteriza por la presencia de minusvalías psíquicas que determinan la imposibilidad o dificultad de dirección de la propia persona que las padece, sea en el ámbito personal o en el patrimonial. Y ese estado en que se encuentra la persona, puede tener origen en una pluralidad de causas, que pueden ser psíquicas, físicas o una mezcla de ambas, pero en todo caso, para la consideración de una persona como demente, es necesario que esa alteración influya de forma decisiva en su psiquis, afectándola irreversiblemente en su aptitud volitiva, que le impida la autodirección de sus intereses.

Sin embargo, la expresión demente no es la más apropiada desde el punto de vista jurídico.

El vocablo demente desde el punto de vista médico, biológico o psiquiátrico hace referencia a una situación particular de enajenación mental evidenciada por el debilitamiento general y crónico de las funciones psíquicas. Es en consecuencia, un supuesto de deficiencia mental adquirida en razón de que solo la puede padecer aquella persona que ha poseído un grado normal de desarrollo intelectual, por ejemplo es lo que ocurre con la demencia senil.

Sin embargo, desde el punto de vista jurídico su significado es sustancialmente mas amplio, dado que no solo incluye los trastornos psicológicos que se valoran como tales por la medicina, sino también aquellos otros que en razón de cualquier causa psíquica o física, alteren de manera grave el querer de quien la padece y le impidan conducirse con normalidad en la vida de relación.

Existe amplio consenso en la literatura jurídica, respecto que el Derecho se desligó del concepto médico y adoptó un criterio propio de naturaleza mixta. Así, para que exista una demencia en sentido jurídico, es indispensable la conjunción de aspectos psico-físicos-biológicos y sociales-económicos:

- a) un trastorno o anomalía mental;
- b) que esa afección impida a la persona dirigirse a sí mismo o administrar sus negocios conforme a lo que establecen los artículos 431 y 432 del C.C.U.

En definitiva, de diversos artículos del C.C.U. resulta que la participación de un sujeto considerado demente desde el punto de vista jurídico adolece de nulidad insubsanable.

El artículo 1278 del C.C.U. establece que pueden contratar todas las personas que no estuviesen declaradas incapaces por la ley.

En el caso de las personas que presentan alteraciones mentales es posible determinar que las mismas no están aptas para emitir su voluntad libremente.

En la doctrina comparada en general se coincide en que para incapacitar a un sujeto es necesario que la enfermedad mental que padece sea habitual, grave y actual.

Se debe tener en cuenta que no siempre una enfermedad mental repercute de igual manera en todos los sujetos que la padecen, por lo que a pesar de ello, la aptitud de autogobierno de cada persona puede ser disímil, y además la alteración mental no influye necesariamente de igual manera en todos los ámbitos.

No es admisible entonces, equiparar en el mismo grado de imposibilidad de actuación en los negocios jurídicos por consecuencia de la noción de demencia a la gran variedad de personas que padecen alteraciones mentales que les impiden autogobernarse.

Es por ello, que es injusta la idea recepcionada por el legislador de nivelar a todas aquellas personas que adolecen de perturbaciones psicológicas, encorsetándolas en la esfera de los incapaces absolutos, ya que desconoce, que si bien dichas personas pueden estar en inferioridad de condiciones a la hora de celebrar determinados negocios jurídicos, sin embargo pueden brindar su aporte en otros ámbitos de su vida de relación, por ejemplo en el campo de las relaciones laborales.

En todo el mundo, las personas con discapacidades participan y contribuyen al mundo del trabajo en todos los niveles.

Esta situación rígida mantenida por el Código Civil, es atemperada con la sanción del Código General del Proceso (C.G.P.), en razón de que conforme al artículo 439 y siguientes se regula el procedimiento de incapacidad, y principalmente, por los artículos 442, 444 y 447 se amplía las facultades de los jueces a la hora de juzgar la capacidad o incapacidad de una persona, permitiendo la declaración de una incapacidad parcial, que no prive de forma absoluta a la persona afectada por una alteración mental de su capacidad volitiva para todo negocio jurídico, reservándole ámbitos de actuación en los cuales pueda participar asistida por una persona responsable que complete su manifestación de voluntad.

Concepto de demencia para la OMS

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la demencia como un síndrome que implica el deterioro de la memoria, el intelecto, el comportamiento y la capacidad para realizar actividades de la vida diaria⁴⁴.

Las formas, o causas, de la demencia son múltiples y diversas. La enfermedad de Alzheimer es la forma más común de demencia: se calcula que representa entre un 60% y un 70% de los casos. Otras formas frecuentes son la demencia vascular, la demencia por cuerpos de Lewy (agregados anormales de proteínas en el interior de las células nerviosas) y un grupo de enfermedades que pueden contribuir a la demencia frontotemporal (degeneración del lóbulo frontal del cerebro). Los límites entre las distintas formas de demencia son difusos y frecuentemente coexisten formas mixtas.

Algunos datos / Tasas de demencia

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la demencia afecta a nivel mundial a unos 35,6 millones de personas, de las cuales un poco más de la mitad (58%) viven en países de ingresos bajos y medios. Cada año se registran 7,7 millones de nuevos casos.

Se calcula que entre un 2% y un 8% de la población general de 60 años o más sufre demencia en un determinado momento.

Asimismo se prevé que el número total de personas con demencia prácticamente se duplique cada 20 años, de modo que pasaría de 65,7 millones en 2030 y 115,4 millones en 2050. Buena parte de ese incremento puede achacarse al hecho de que en los países de ingresos bajos y medios el número de personas con demencia tenderá a aumentar cada vez más.

Demencia y Relaciones Laborales

Conforme al Repertorio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) de recomendaciones prácticas para la Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, es cada vez más evidente que las personas con discapacidades no sólo realizan una contribución valiosa a la economía nacional, sino que su empleo también reduce el costo de las prestaciones de invalidez y puede ayudar a mitigar la pobreza.

Se debe destacar que los empleadores también se pueden beneficiar del mayor número de personas aptas para el trabajo que se logra al mantener en el empleo a quienes son afectados por una discapacidad, ya que así no se pierden las valiosas competencias adquiridas por éstos en el marco de la actividad laboral y de la formación relacionada con su trabajo.

Es importante tener en cuenta que las prácticas de gestión de las discapacidades son más efectivas cuando se basan en una cooperación positiva entre autoridades gubernamentales, organizaciones de empleadores, representantes de trabajadores, organizaciones de trabajadores y organizaciones de personas con discapacidades.

De esta forma, estas disposiciones pueden contribuir a que los empleadores optimicen los beneficios que obtendrían empleando o conservando a trabajadores con discapacidades. Asimismo, pueden ayudar a lograr que los trabajadores con discapacidades aporten una valiosa contribución en el ámbito de las relaciones laborales⁴⁵, gocen de igualdad de oportunidades⁴⁶ y no sean objeto de discriminación.

⁴⁵ “...el trabajo es condición necesaria para una correcta normalización de la vida de las personas que presentan discapacidad (...) Las barreras laborales son de varios tipos. Hemos de recordar los obstáculos simplemente a la vista de una opción al trabajo. El requisito de “no presentar defecto físico o psíquico”, por ejemplo ha venido impidiendo la posibilidad de que se consideraran las candidaturas al trabajo de muchas personas con discapacidad” MESEGUER, Luis W., *Las notas escritas...recuerdan lo que el tiempo olvida*, 10 años “Discapacitados Hoy”, CNHD, p.88.

⁴⁶ “Es importante, tener presente cuando se incorpora laboralmente a una persona con discapacidad, que el trabajo no supera la capacidad del individuo, que el puesto asignado sea accesible, que no produzca un empeoramiento de las capacidades presentes y/o aparezcan nuevas deficiencias en el sujeto. Por lo cual resulta fundamental, relacionar los requisitos de la labor con la capacidad del trabajador para realizarla, con el propósito de determinar cuál es el puesto más adecuado o las modificaciones pertinentes para el ya existente”. MESEGUER, Luis W., *Las notas escritas...recuerdan lo que el tiempo olvida*, 10 años “Discapacitados Hoy”, CNHD, p.160.

Capítulo 4

Relaciones laborales y discapacidad

Dr. Juan Raso

Facultad de Derecho
Universidad de la República

1. Relaciones laborales e inclusión social

Las “Relaciones Laborales” son una disciplina que estudia el fenómeno del trabajo desde diversas especialidades (economía, sociología, derecho, psicología, etc.). Su objetivo es estudiar los comportamientos de los trabajadores, empleadores y sus organizaciones, así como las condiciones de empleo y los problemas que derivan del acceso al mismo.

Hoy el trabajo no significa solo la posibilidad de obtener una renta (salario, sueldo, honorarios), sino también es el principal mecanismo de inclusión social. Como expresaba un destacado profesor de la Universidad de Bologna, Umberto Romagnoli, quien no trabaja, no es. A la persona desempleada le es negado el derecho a ver reconocida una identidad laboral, que es hoy en día la más importante de todas las “identidades”.

El trabajo es el vehículo de inserción en la sociedad y todos tenemos que ver reconocido el derecho al empleo, que es un derecho humano fundamental. Pero no cualquier empleo, sino un empleo decente, digno. En tal sentido la discapacidad significa una dificultad mayor de inserción en el trabajo, que plantea la necesidad de construir una educación/formación y un contexto laboral que reconozca a las personas con discapacidad ese derecho humano al trabajo, que muchas veces le es negado. Es necesario promover una sociedad civil con normas más justas y distributivas del trabajo, para incluir aquellos colectivos que no gozan plenamente de su derecho al empleo.

2. Inclusión laboral para las personas con discapacidad

Desde la perspectiva de las relaciones laborales, la función del especialista en esta disciplina debe ser no solo la de diagnosticar situaciones – por ejemplo, relevar cuántas personas con discapacidad no acceden al empleo – sino de proponer soluciones por vía negociada y legislativa a los efectos de compensar las eventuales diferencias y construir también una nueva cultura en el ambiente laboral. En efecto, cuando hablamos de discapacidad, no solo pensamos en limitaciones de las funciones físicas y mentales de un individuo, sino también observamos necesariamente un contexto social y cultural, que levanta barreras a la inserción en el empleo.

Por lo tanto en término de relaciones laborales la discapacidad es la consecuencia de complejas relaciones entre las condiciones de salud de un individuo y el ambiente laboral en el que actúa o puede actuar. Si por un lado la discapacidad constituye una dificultad para la persona que busca trabajo, también es cierto que esa dificultad podría atenuarse o simplemente desaparecer ante una sociedad atenta y sensible en la interacción con las personas con discapacidad.

Por lo tanto no es solo necesario promover mejores condiciones de acceso al trabajo para este colectivo, sino que paralelamente desde el Estado, las instituciones privadas, las organizaciones sindicales, se construya una “cultura” de inclusión al empleo, en definitiva, al sistema de relaciones laborales de las personas con discapacidad.

3. Leyes y documentos internacionales

Los Convenios Internacionales son tratados multilaterales aprobados por la Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT, que una vez ratificados se vuelven ley interna del Estado ratificante. Nuestro país ratificó con la Ley N° 15.878 de 12.08.1987 el Convenio N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas “inválidas”; definiendo éstas como “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.

El Convenio marca la obligación de los Estados de establecer políticas de readaptación profesional y de Empleo para Personas Inválidas. Dicha política deberá asegurar medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo. Las políticas sobre readaptación profesional se basarán en el principio de igualdad de oportunidades y de trata entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberán además establecerse medidas positivas especiales para lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores.

En el año 2001 la OIT aprobó el “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo”¹. Este documento es especialmente importante, porque establece principios y reglas prácticas de aplicación dirigidas al Estado, empleadores y organizaciones sindicales, para eliminar la discriminación en el trabajo por causa de la discapacidad.

Importa destacar la Convención de las Naciones Unidas sobre las personas con discapacidad del año 2006 que hace especial referencia a la interacción de las personas con discapacidad con barreras que pueden impedir la plena y efectiva participación de aquéllas en la sociedad, sobre la base del principio de igualdad con los demás.

1 Fuente: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>

Capítulo 4

Nuestro país aprobó diversas normas para la tutela de los trabajadores con discapacidad, pero ha existido siempre una brecha muy importante entre las reglas establecidas por las normas y su aplicación real.

La última ley general que reúne disposiciones generales es la Ley N° 18.651 del 19 de febrero del 2010, que refiere a la “Protección integral de los derechos de las personas con discapacidad”. El cuerpo normativo – que establece una Comisión Nacional Honoraria de control – reúne reglas sobre el trabajo en su Capítulo VIII. De esas normas se destacan el artículo 48 que establece como política de Estado “la orientación y rehabilitación laboral y profesional, que deberán dispensarse en todas las personas con discapacidad según su vocación, posibilidades y necesidades y se procurará facilitarles el ejercicio de una actividad remunerada”.

A su vez el artículo 49 reitera con más énfasis una discriminación de tipo positiva al obligar al Estado, Gobiernos Departamentales, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y Personas de Derecho Público no Estatales, a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al 4% de sus vacantes. Se establece además el cometido de la Oficina Nacional del Servicio Civil de solicitar anualmente informes a los organismos públicos para que informen sobre las vacantes generadas en el año a los efectos de controlar el cumplimiento de la ley.

Finalmente, la Ley N° 19.133 del 20 de setiembre del 2013 de empleo juvenil establece en su artículo 23 acciones de discriminación positiva indicando que los Organismos del Estado y las Personas Públicas no Estatales deberán contratar jóvenes bajo la modalidad de Primera Experiencia Laboral en un número al menos equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de sus contrataciones anuales de Becarios y Pasantes. El 50% (cincuenta por ciento) del total de contrataciones de primera experiencia laboral beneficiará a mujeres jóvenes, el 8% (ocho por ciento) a personas jóvenes afro descendientes, el 3% (tres por ciento) a personas jóvenes con discapacidad y el 2% (dos por ciento) a personas transexuales.

4. Importancia de la formación y la capacitación laboral de las personas con discapacidad

Examinada la discapacidad como una realidad que es consecuencia no solo de una cuestión de salud física-mental, sino de barreras de la sociedad que alejan a las personas con discapacidad de su inserción laboral, debe consignarse que la formación profesional es un vehículo indispensable para la inserción en el empleo. Entendemos por formación profesional toda forma de aprendizaje que prepare al individuo para la realización de un trabajo.

Como indica la Recomendación N° 150 OIT, “La formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos”. Desde nuestra perspectiva la formación

profesional eleva las posibilidades de empleo, pero para ello es también necesario construir políticas de apoyo a la formación, que aseguren la inserción laboral de las personas con discapacidad, en el marco de una justa política de distribución del trabajo.

Las políticas inclusivas de las personas con discapacidad deberán en el ámbito de las relaciones laborales ejecutar una serie de principios que garanticen los derechos del trabajador con discapacidad. Entre ellos, señalamos:

- El respeto de la dignidad del trabajador con discapacidad.
- Derecho a la información, orientación vocacional y formación.
- Derecho a desarrollar posibilidades de autoempleo.
- Desarrollo de programas de inserción profesional.
- La no discriminación.
- El respeto de las diferencias y la aceptación de las personas.
- El acceso al lugar de trabajo (transporte, instalaciones del lugar de trabajo, etc.).
- La igualdad de oportunidades de género.
- Derecho a la certificación de competencias.

5. El rol de los actores sociales

Uno de los desafíos en este tema es la necesidad de promover en los actores sociales la conciencia de la importancia de su participación en una política de inclusión de las personas con discapacidad. Las políticas inclusivas de este colectivo de potenciales trabajadores, no solo requiere de normas, sino también del apoyo de instituciones vinculadas al trabajo. Estas políticas, para ser eficaces, requieren del consenso de los actores sociales, expresados a través de la negociación bipartita y la concertación tripartita. Imaginamos un sistema de relaciones laborales en el que las empresas y las organizaciones sindicales no negocien solo ventajas para su afiliados, sino también espacios de inclusión para colectivos discriminados, como es el caso de las personas con discapacidad.

Existen notorias dificultades para promover en los actores sociales la conciencia de su rol en planes y estrategias de empleabilidad de los colectivos con discapacidad para que puedan acceder a empleos formales de calidad. Deberán también los propios actores sociales establecer condiciones de formación y entrenamiento en el trabajo que se ajusten a las personas con discapacidad que aspiren a conseguir un empleo estable en el mercado de trabajo.

6. Conclusiones

A modo de conclusión, señalamos algunos aspectos relevantes para la promoción de la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad:

- Toda política pública de desarrollo de las relaciones laborales deberá tomar en cuenta las inequidades estructurales de la educación, la formación y el acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad, promoviendo adecuados sistemas de formación y transición entre la educación y el trabajo.
- La adecuada formación en el proceso educativo y formativo del trabajador con discapacidad deberá permitir una rápida y adecuada inserción del mismo en el mercado de trabajo.
- Los actores sociales (empleadores y organizaciones sindicales) no siempre demuestran tener suficiente conciencia sobre la necesidad de favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Es necesario coordinar los proyectos de inserción laboral de instituciones públicas y privadas, laicas y religiosas, nacionales y extranjeras (generalmente ONG), que tienen como objetivo la formación y la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Debe priorizarse la aplicación de las normas legales que en nuestro país promueve políticas activas de empleo focalizadas en las personas con discapacidad, para evitar que las tutelas existentes signifiquen tan solo planteos teóricos, desprovistos de actuación práctica. Las solas normas no alcanzan; es necesario un contexto social y cultural que impulse su real aplicación.
- El Estado debería organizar programas de capacitación y trabajo, en los que el futuro trabajador pueda formarse y adiestrarse, no descartando la hipótesis que el aspirante a trabajador pueda percibir un salario por concepto de pasantía o aprendizaje.
- Tampoco deberían descartarse estrategias que apunten en la generación de autoempleo, a través del uso de las nuevas tecnologías informáticas, aunque es imperioso en este caso tener mucho cuidado, dado que por lo general, gran parte del autoempleo termina engrosando las filas de la informalidad y subempleo.
- Por último sigue existiendo en todos los casos un desafío de la seguridad social de promover políticas de apoyo a las personas con discapacidad que no se limiten a planes asistenciales, sino que busque la efectiva inserción del trabajador en el sistema de relaciones laborales.

Capítulo 5

Ingreso a la función pública

Por personas con discapacidad

Dr. Pablo Marrero

Programa Nacional de Discapacidad

Ministerio de Desarrollo Social

Antecedentes

En el contexto socioeconómico actual, la búsqueda y obtención de un empleo estable, convenientemente remunerado y su permanencia en él, constituye para toda la población activa, pero muy especialmente para las personas con discapacidad, una de las tareas más decisivas, a la vez que problemáticas.

Subrayamos la importancia que el trabajo tiene para el desarrollo de la persona. El acceso y mantenimiento en el mundo laboral proporciona a la persona con discapacidad, como al resto de la sociedad, independencia económica, favorece el sentimiento de utilidad social, la autoestima, por la vía del reconocimiento social. Si a esto añadimos que el trabajo desde su dimensión ética ayuda a que la persona se desarrolle como ser humano, se convierte en un instrumento fundamental en la vida de toda persona y, por lo tanto en la vida de la persona con discapacidad, imprescindible para lograr la integración social. Todos sabemos la importancia que un trabajo adaptado a las capacidades de la persona tiene como vía de incorporación plena a la sociedad y de desarrollo personal, ya que éste aumenta la satisfacción personal del individuo, las relaciones sociales y conduce a lograr una imagen positiva de sí mismo.

Todos los individuos por el hecho de ser personas, tenemos los mismos derechos, entre ellos el de un trabajo adecuado a nuestras habilidades y capacidades. Este hecho, también debe estar presente en las personas con discapacidad, para que se logre una igualdad de oportunidades y una plena integración en la sociedad, mejorando por tanto su calidad de vida y alcanzando así una vida más independiente.

Ley N° 16.095 “Personas con Discapacidad”

En este capítulo haremos referencia sobre todo al Empleo Público en relación a la discapacidad, comenzando por la ley N° 16.095 del año 1989, norma actualmente derogada pero que

sirve para comprender la evolución normativa en el tema. Esta norma en sus artículos 41 al 48 establecía un marco regulatorio del trabajo de Personas con Discapacidad. La ley comenzaba estableciendo que la orientación y la rehabilitación laboral y profesional deberán dispensarse a todos según su vocación, posibilidades y necesidades y se procurará facilitarles el ejercicio de una actividad remunerada. En su artículo 42 establecía que el Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatales, están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción mínima no inferior al cuatro por ciento de sus vacantes. Tales personas, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario.¹ La Oficina Nacional del Servicio Civil debía controlar el cumplimiento de esta disposición. Otros de los artículos que se encuentran en la norma es el referido al otorgamiento de uso de bienes del dominio público o privado, por parte del Estado o de los Gobiernos Departamentales, para la explotación de pequeños comercios, se dará prioridad a las personas con discapacidad que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades.

En ese año 1989 ya se manejaba la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, establecieran incentivos y beneficios para las entidades paraestatales y del sector privado que contratasen personas con discapacidad en calidad de trabajadores, y para las que contratasen producción derivada de talleres protegidos, como asimismo facilitará y disminuirá los gravámenes para la exportación de tal producción. También se instituye en la actividad pública y privada el empleo a tiempo parcial, de acuerdo con la capacidad de cada individuo, para aquellas personas discapacitadas que no puedan ocupar un empleo a tiempo completo.

Como vemos, esta primera ley sobre discapacidad no hacía mucha referencia al empleo, situación que se fue solucionando con posteriores leyes, entre las que encontramos la Ley N° 17.216 del 7 octubre de 1999 que sustituye el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 16.095, referente a la cantidad de vacantes que se produzcan, que deben remitir los organismos y entidades que se determinan a la Oficina Nacional de Servicio Civil. Lo que se pretendió a través de la norma es brindar más datos sobre cómo se procedía con el porcentaje, como también quién controlaría y cómo, por eso se dice que el Tribunal de Cuentas, la Contaduría General de la Nación y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, dentro de sus competencias, deberán remitir a la Oficina Nacional del Servicio Civil la información que resulte de sus registros relativa a la cantidad de vacantes que se produzcan en los organismos y entidades obligados por el inciso anterior. La Oficina Nacional del Servicio Civil debía solicitar cuatrimestralmente informes a los organismos y entidades obligadas, incluidas las personas de derecho público no estatales, sobre la cantidad de vacantes que se hayan generado y provisto en el año. Dichos organismos deberán indicar también el número de personas ingresadas, con precisión de la discapacidad que padecían y el cargo ocupado. La Oficina Nacional del Servicio Civil, en los primeros noventa días de cada año, comunicaba a la Asamblea General el resultado de los informes recabados, tanto de los obligados como del Tribunal de Cuentas, la Contaduría General de la Nación y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, expresando el total de vacantes de cada uno de

¹ Fuente: www.parlamento.gub.uy

Capítulo 5

los obligados, la cantidad de personas incorporadas en cada organismo, con precisión de la discapacidad que padecen, y el cargo ocupado, e indicando, además, aquellos organismos que incumplen el presente artículo (artículo 760 de la ley 16.736, de 5 de enero de 1996).

Posteriormente y ante eventuales problemas de interpretación la Ley N° 16.095 y su modificativa N° 17.216, se sancionó la ley N° 17.296 del 23 de febrero de 2001, la cual busca definir el concepto de vacante estableciendo que el mismo se refiere al monto del crédito presupuestario correspondiente a las mismas y no a la cantidad de cargos y funciones contratadas. El artículo 9 del texto dice que interpretase que el término vacantes, en el artículo 42 de la ley N° 16.095, de 26 de octubre de 1989, en la redacción dada por la Ley N° 17.216, de 24 de setiembre de 1999, y que resultan de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 16.462, de 11 de enero de 1994, refiere al monto del crédito presupuestario correspondiente a las mismas y no a la cantidad de cargos y funciones contratadas. Suprimida una vacante, el 4% (cuatro por ciento) del crédito se transferirá a un único objeto del gasto, con destino exclusivo a rehabilitar cargos o funciones contratadas a ser provistos con personas con discapacidad.

Ley N° 18.094 Ingreso a la Función Pública de Personas con Discapacidad

La posterior norma vinculante en materia de empleo, y también derogada es la ley N° 18.094 del 16 de enero de 2007. La misma procede a modificar el artículo 42 de la Ley N° 16.095 de 26 de octubre de 1989, en la redacción dada por la Ley N° 17.216 de 24 de setiembre de 1999. La Ley tenía tres artículos y surge a partir de la falta de Reglamentación de la Ley N° 16.095 del año 89 y comenzaba estableciendo que el Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales, están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de sus vacantes. Las personas con discapacidad que ingresaban de esta manera gozaban de los mismos derechos y estaban sujetos a las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario. La obligación antedicha refiere al menos a la cantidad de cargos y funciones contratadas, sin perjuicio de ser aplicable también al monto del crédito presupuestario correspondiente a las mismas. En el primer caso el cálculo del 4% (cuatro por ciento) de las vacantes a ocupar por personas con discapacidad se determinará sobre la suma total de las que se produzcan en las distintas unidades ejecutoras, reparticiones y escalafones que integran cada uno de los organismos referidos en el inciso primero del presente artículo. Cuando por aplicación de dicho porcentaje resultare una cifra inferior a la unidad, pero igual o mayor a la mitad de la misma, se redondeará a la cantidad superior. El Tribunal de Cuentas, la Contaduría General de la Nación y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, dentro de sus competencias, debían remitir a la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) la información que resulte de sus registros relativa a la cantidad de vacantes que se produzcan en los organismos y entidades obligados por el inciso primero. La Oficina Nacional del Servicio Civil debía solicitar cuatrimestralmente informes a los organismos y entidades obligadas, incluidas las personas de derecho público no estatales -quienes debían proporcionarlos- sobre la cantidad de vacantes que

se hayan generado y provisto en el año. Dichos organismos debían indicar también el número de personas con discapacidad ingresada, con precisión de la discapacidad que padecían y el cargo ocupado. La Oficina Nacional del Servicio Civil, en los primeros noventa días de cada año, debía comunicar a la Asamblea General el resultado de los informes recabados, tanto de los obligados como del Tribunal de Cuentas, la Contaduría General de la Nación y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, expresando el total de vacantes de cada uno de los obligados, la cantidad de personas con discapacidad incorporadas en cada organismo, con precisión de la discapacidad que padecen y el cargo ocupado e indicando, además, aquellos organismos que incumplen.

El artículo 3 menciona que a los efectos de dar cumplimiento a la obligación contenida en los dos artículos precedentes se establecía que: se consideran vacantes a todas aquellas situaciones originadas en cualquier circunstancia que determinen el cese definitivo del vínculo funcional. Esta disposición no incluye las provenientes de lo dispuesto en los artículos 32, 723, 724 y 727 de la ley N° 16736, de 5 de enero de 1996, ni las originadas en los escalafones: “K” Militar; “L” Policial; “G”, “H” y “J” Docentes y “M” Servicio Exterior. El incumplimiento en la provisión de vacantes, aparejaba la responsabilidad de los jefes de los organismos respectivos, pudiéndose llegar a la destitución y cesantía de los mismos por la causal de omisión, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Constitución de la República, leyes y reglamentos respectivos. El Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil era responsable por el incumplimiento de los contralores cometidos a dicha Oficina, pudiéndose llegar a la destitución o cesantía del mismo por la causal de omisión, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Constitución de la República leyes y reglamentos respectivos. La norma también encomendaba al Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales a dictar sus reglamentos a efectos de la aplicación de la ley. Al momento de cubrir las vacantes los organismos debían especificar claramente la descripción y los perfiles necesarios de los cargos a ser cubiertos, debiendo, en todo caso, remitir dicha información a la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad. Ésta estudiaba la información y en un plazo máximo de sesenta días podrá asesorar y aconsejar al organismo las medidas convenientes en todos aquellos aspectos que se le planteen respecto a la información que se le envíe y proponer las adaptaciones que estime necesarias para llevar adelante las pruebas en caso de selección por concurso. El organismo debía atender en cada llamado las recomendaciones realizadas por dicha Comisión. El organismo obligado, en coordinación con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, debían dar al llamado la más amplia difusión posible.

Otras Normas Nacionales sancionadas en Materia de Empleo anteriores a la vigencia de la Ley N° 18.651

El Decreto 431/999 (13/01/2000) derogado por Ley N° 18.651 de 19/02/2010 disponía el efectivo cumplimiento del sistema de protección integral de las personas con discapacidad, oportunamente establecido en la Ley N° 16.095 y define el procedimiento para realizar la provisión de vacantes.

Capítulo 5

La Ley N° 18.719 del 27 de diciembre de 2010 vigente actualmente, establece en su artículo 9 que la ONSC solicitará anualmente a los organismos y entidades obligadas informes sobre la cantidad de vacantes que se hayan generado y provisto en el año. Semestralmente los organismos indicarán el número de personas con discapacidad ingresadas, con precisión de la discapacidad y el cargo ocupado.

La Constitución de la República Oriental del Uruguay

La Constitución de la República Oriental del Uruguay declara, en su artículo 53, que el trabajo está bajo la protección especial de la ley, y establece que todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

En el artículo 46 establece que el Estado protegerá a quienes por problemas físicos o mentales de carácter crónico, estén inhabilitados para el trabajo.

En el artículo 67, con referencia a las jubilaciones generales y seguros sociales, establece que deberán garantizar a todos los trabajadores, patronos, empleados y obreros, retiros adecuados y subsidios para los casos de accidentes, enfermedad, invalidez, desocupación forzosa, etc; y a sus familias, en caso de muerte, la pensión correspondiente.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue aprobada por Ley N° 17.330, de 9 de mayo de 2001. El instrumento de ratificación fue depositado el 20 de julio de 2001. Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:

1. Discapacidad

El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Discriminación contra las personas con discapacidad

- El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.
- No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.

Los objetivos de la Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas con Discapacidad)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, que dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; política de empleo; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social; estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo. Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

El programa de discapacidad de la OIT promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad y facilita medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La OIT promueve la capacitación profesional y el empleo de las personas con discapacidades. La creación de conciencia sobre el tema, la difusión de información y el diálogo con los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las organizaciones de y para las personas con discapacidad son aspectos clave de todas sus actividades.

La OIT adoptó en 2001 el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo. El enfoque de la OIT está basado en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación. Estos principios han sido proclamados en el Convenio 159 de la OIT (1983), relativo a la Rehabilitación Profesional y el Empleo (Personas con Discapacidad), en la Recomendación 168, complementaria de este Convenio, en la Recomendación 99 sobre Rehabilitación Profesional de las Personas con Discapacidad (1955) y en otros Convenios de la OIT relativos a la igualdad de oportunidades. La mayor parte de los países iberoamericanos han ratificado el Convenio 159 de la OIT.²

Ley de Empleo Juvenil

Una norma que ha sido muy publicitada y de gran aporte en este tiempo es la N° 19.133 del 20 de setiembre de 2013, la cual pretende promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales. A tal efecto, regula instrumentos tendientes a generar oportunidades para el acceso al mundo del trabajo en relación de dependencia, así como la realización de prácticas laborales en el marco de programas educativos y de formación y la promoción de emprendimientos juveniles autónomos.

La norma establece en su artículo 23 lo referido a las Acciones Positivas por el cual los organismos del Estado y las personas públicas no estatales deberán contratar jóvenes bajo la modalidad de primera experiencia laboral en un número al menos equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de sus contrataciones anuales de becarios y pasantes. El 50% (cincuenta por ciento) del total de contrataciones de primera experiencia laboral beneficiará a mujeres jóvenes, el 8% (ocho por ciento) a personas jóvenes afrodescendientes, el 4% (cuatro por ciento) a personas jóvenes con discapacidad y el 2% (dos por ciento) a personas transexuales. Los porcentajes mínimos no serán exigibles si no existiera un número suficiente de postulantes presentados en los llamados. Este tipo de normas son medidas para fomentar el empleo de las jóvenes con discapacidad que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

² *Medidas para la promoción del Empleo de personas con discapacidad en iberoamericana.*

Algunos datos normativos a nivel Internacional

Haciendo una breve reseña podemos comenzar expresando que en la década de los setenta, la situación comienza a variar con la adopción de la Declaración de los derechos del retraso mental (1971), la cual reconoce derechos en forma específica a las personas con discapacidad y exhorta la adopción de medidas en el plano nacional e internacional que sirvan de base para la protección de estos derechos.

Posteriormente en 1975 se aprueba la declaración de derechos del impedido, la cual constituye el primer instrumento específico dirigido a las personas con discapacidad en general, sin distinguir entre tipos de discapacidades a la hora de reconocer derechos. También encontramos el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de la OIT N° 159 (1983) que entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Luego encontramos la declaración del Año internacional de las personas discapacitadas realizada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1981 con el objetivo de promover una mayor integración y participación de estas personas en la vida social. A los efectos de impulsar estos trabajos, la iniciativa fue seguida por el decenio Mundial de las personas con discapacidad (1982-1992). Al final de este decenio fueron aprobadas las Normas Uniformes sobre igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad (1993).

Posteriormente se aprueba en el ámbito de la OEA (1999) la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; aquí se abandona la concepción biológico de la discapacidad pasando a la órbita social. Este modelo social de discapacidad es reafirmado en la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad (2006).

Normativa Vigente en Materia de Ingreso a la Función Pública

La Ley vigente en materia de empleo público es la N° 18.651 y su Decreto Reglamentario 79/2014.

La primera de las normas en su inciso final del artículo 49 establece una diferencia sustancial respecto a la Ley N° 18.094; esta establecía que era el Ministerio de Salud Pública quien debía certificar la discapacidad, mientras que la actual ley establece que es el Ministerio de Desarrollo Social en coordinación con el Ministerio de Salud Pública quien certifica la discapacidad. Este cambio tiene referencia al cambio de paradigma de la discapacidad y el pase del Programa Nacional de Discapacidad al Mides en el año 2007 a través de la Ley N° 18.176 artículo 256.

Sujetos Activos de la norma:

Nos referimos a los sujetos obligados a cumplir la normativa, de acuerdo al artículo 49 de la ley N° 18.651 le corresponde esta obligación:

- El Estado.
- Gobiernos Departamentales.
- Entes Autónomos y Servicios Descentralizados.
- Personas de derecho Público no Estatal.

Sujeto Pasivo de la norma:

Nos referimos a aquellos que deben ser destinatarios de la norma; siempre son personas con discapacidad de acuerdo a lo que establece el artículo 2 de la Ley N° 18.651, y la discapacidad va a depender de la función pública solicitada y el organismo (pueden requerir por ejemplo poseer discapacidad intelectual, mental, motriz, u otra).

Requisitos:

Depende de las bases del llamado, en la mayoría de las veces se solicita cumplir ciertos requisitos que dependen de las tareas a realizar en el organismo, lo cual es lícito y se encuentra amparado por la normativa vigente para hacerlo.

¿Qué sucede si no hay personas con discapacidad que cumplan con los requisitos que se piden en el llamado? ¿ El organismo se exonera de la contratación? El texto, opina el Dr. Marrero, no exonera al organismo de la contratación, es obligación del mismo cumplir con el 4 %, y en caso de no contar con postulantes debe buscar la forma mediante modificaciones del Llamado para lograr captar a más participantes o adecuar las bases del mismo, pero el organismo debe cumplir siempre con el porcentaje previsto en la Ley.

A efectos de proceder a la provisión de vacantes, los Incisos, deberán realizar un llamado a Concurso a través del Sistema de Reclutamiento y Selección, en que sólo podrán participar aquellas personas que acrediten estar inscritas en el Registro de la Comisión Nacional Honoraria de la discapacidad (CNHD).

Requisitos Esenciales:

- Mayoría de edad.
- Certificado psicofísico.
- Certificado de Inscripción en la Comisión Honoraria Nacional de la Discapacidad, Ley N° 16.736 artículo 768.

No esenciales:

- Certificados de Estudios cursados.
- Currículum vital.
- Antecedentes laborales.
- Etc.

Porcentaje:

De acuerdo al artículo 2 del Decreto Ley 79 del 28 de 2014, establece que el 4% es sobre las vacantes que se generen en los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional. Serán consideradas las vacantes de ingreso en cada escalafón y las vacantes de cargos presupuestados que no hubieran podido proveerse por el régimen del ascenso, exceptuándose aquéllas cuya provisión se hubiera avanzado en el proceso de selección de candidatos de forma tal que estuvieran determinadas las personas que eventualmente las ocuparían.

Excepción:

No se consideran entre las vacantes de ingreso las originadas en los escalafones “K” Militar, “L” Policial, “J” Docentes, “M” Servicio Exterior y “S” Penitenciarios o sus equivalentes establecidos en la Ley N° 19.121 de 20 de agosto de 2013.

Procedimiento:

Antes del 31 de marzo de cada año, los incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, deberán comunicar a la Oficina Nacional de Servicio Civil y a la Contaduría General de la Nación, los siguientes datos:

- a. Suma total de las vacantes de cargos presupuestados y funciones contratadas de cualquier escalafón y grado.
- b- Importe total del crédito presupuestal, correspondiente a las vacantes comunicadas
- c- Especificaciones de las vacantes -con preferencia de las funciones contratadas- que podrán suprimirse a efectos de conformar el porcentaje mínimo legal.

Rehabilitación de cargos:

En caso de supresión de vacantes la Contaduría General de la Nación transferirá el 4% del crédito resultante al objeto del gasto “Fondo para financiar cargos y funciones de personas con discapacidad”, con destino exclusivo a rehabilitar cargos a ser provistos con persona con discapacidad.-

La Contaduría General de la Nación deberá comunicar al Jerarca del Inciso y a la Oficina Nacional del Servicio Civil cuando el crédito existente en el objeto del gasto destinado a rehabilitar cargos o funciones a ser provisto con personas con discapacidad, sea suficiente para crear un cargo. El Jerarca del Inciso propiciará ante el Poder Ejecutivo, previo informe favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil y de la Contaduría General de la Nación, la correspondiente rehabilitación de los cargos, debiendo especificar claramente la descripción de los mismos, y la transposición de los respectivos créditos existentes en el objeto del gasto a nivel Programa y Unidad Ejecutora.

Reclutamiento, selección e incorporación de personas en el Poder Ejecutivo

Durante el año 2013 se realizó el primer llamado genérico para el ingreso a la función pública de personas con discapacidad para los Incisos del Poder Ejecutivo. Dicha iniciativa fue llevada adelante conjuntamente por la Oficina Nacional de Servicio Civil, a través de Uruguay Concurra y la Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información (AGESIC) contando con la colaboración del Programa Nacional de Discapacidad a lo largo del proceso de reclutamiento y selección. La Metodología de Trabajo fue cualitativa aplicando la técnica de entrevistas individuales cara a cara, mediante un cuestionario semiestructurado. Se postularon 467 personas, 95 cumplían con el requisito de estar en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, 41 fueron convocados a la etapa de entrevista personal y 23 personas alcanzaron el puntaje necesario. Ingresaron 16 personas en: Presidencia, MEC, MTSS Y MIDES (1 puesto), MGAP, MTD, MSP (2 puestos) MDN, MTOP (3 puestos). El Proceso de Reclutamiento y Selección, fue valorado positivamente en términos globales y en los aspectos específicos analizados: acceso al registro en la web de Uruguay Concurra, información sobre el cargo y organización del concurso.³

Información del Cumplimiento:

Los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional deberán informar al 31 de enero y al 31 de julio de cada año a la ONSC el número de personas con discapacidad, ingresadas en el semestre anterior, con precisión de la discapacidad que tengan y las funciones asignadas o cargo ocupado. Debiendo la Oficina de Servicio Civil incorporar al proyecto de Ley de Rendición de Cuentas, el resultado de los informes.

Planificación de Recursos Humanos:

Los Incisos del 02 al 15 deberán incluir en la Planificación de sus necesidades de recursos humanos, de acuerdo al artículo 4 del Decreto 223/013 de 9 de agosto de 2013, los puestos a ser provistos con personas con discapacidad, especificando claramente la descripción del cargo, los perfiles necesarios para su desempeño así como el detalle del lugar físico donde prestará servicios a la persona con discapacidad seleccionada.

Rol de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad:

La Información de los organismos que realicen la planificación, deberá ser remitida a la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, quien podrá asesorar y aconsejar al organismo las medidas convenientes y proponer las adaptaciones que estime necesarias para llevar adelante las pruebas en caso de selección por concurso. Este Informe realizado por la Comisión deberá incluirse en la planificación anual de necesidades de recursos humanos a remitir al Área de Estrategias y Desarrollo en Gestión Humana de la Oficina Nacional de Servicio Civil. Debiendo en cada llamado atender los organismos las recomendaciones realizadas por la CNHD.

Régimen de Ingreso:

Los Ingresos de personas con discapacidad de acuerdo al numeral 4 del Decreto Ley 79/2014 son en régimen de provisorio por el término de 15 meses, de conformidad con las reglas generales aplicables para el ingreso a la función pública según lo establecido en el artículo 90 Ley N° 19.121 de 20 de agosto de 2013.

Sanciones por incumplimiento:

El artículo 3 de la mencionada norma establece que los jefes de las oficinas públicas son los responsables por la no aplicación de la norma en estudio. Mientras que el jefe máximo de la oficina de servicio civil será el responsable por el cumplimiento de la norma, es decir controlar su adecuada aplicación. El incumplimiento en la provisión de vacantes, de acuerdo a lo preceptuado en el inciso primero del artículo 42 de la Ley N° 16.095 de 26 de octubre de 1989 en la redacción dada por el artículo primero de la presente ley, aparejará la responsabilidad de los jefes de los organismos respectivos, pudiéndose llegar a la destitución y cesantía de los mismos por la causal de omisión, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Constitución de la República, leyes y reglamentos respectivos. Esta disposición será aplicable a quienes representen al Estado en los organismos directivos de las personas de derecho público no estatales. El Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil será responsable por el incumplimiento de los contralores cometidos a dicha Oficina, pudiéndose llegar a la destitución o cesantía del mismo por la causal de omisión, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Constitución de la República, leyes y reglamentos respectivos.

Discriminación Positiva.

A través del Decreto 79 de 2014 se incorpora la definición de Discriminación positiva aplicada a la discapacidad, entendiendo que a través de este instrumento, la Oficina Nacional de Servicio Civil puede contar con una herramienta para lograr el cumplimiento de las normas. El texto normativo se basa en la Ley de Rendición de Cuentas N° 19.149 del 11 de Noviembre de 2013 que en su artículo 6 dice: Incorpórense al artículo 4° de la Ley N° 15.757 de 15 de julio de 1985, en la redacción dada por los artículos 38 de la Ley N° 16.127 de 7 de agosto de 1990, 17 y

Capítulo 5

18 de la Ley N° 10172 de 31 de agosto de 2007, y 127 de la Ley N° 10.719 de 27 de diciembre de 2010, los siguientes literales:

Controlar que en la realización de llamados a concurso de los Incisos 02 al 15 se cumpla con los cupos de discriminación positiva que las normas específicas determinen. En caso de incumplimiento, la Oficina Nacional del Servicio Civil podrá no habilitar los llamados que se realicen a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de Personas.

Se entiende por discriminación positiva el término que se da a una acción que, a diferencia de discriminación negativa (o simplemente discriminación), pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, y compensarlos por los prejuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado. El término discriminación positiva o acción afirmativa hace referencia a aquellas actuaciones dirigidas a reducir o, idealmente, eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como las personas con discapacidad u otras personas. Se pretende entonces aumentar la representación de éstos, a través de un tratamiento preferencial para los mismos y de mecanismos de selección expresamente encaminados a estos propósitos.

Análisis evolutivo del ingreso de personas con discapacidad a la órbita pública

Informe 2012

Desde el año 2000, según lo informado a la ONSC, el total de personas con discapacidad empleadas por los organismos del Estado y por las personas jurídicas de derecho público no estatales, en cargos presupuestados y contratados ha sido de 326 personas.⁴

En el año 2012 ingresaron 30 personas con discapacidad. Según los datos informados por los organismos de la Administración Pública, el 4% del total de vacantes generadas en el año 2012 hubiese representado el ingreso de 302 personas con discapacidad. Sin embargo el total de ingresos efectivizados representó el 0,4%.⁵

En el Poder Ejecutivo no se informaron ingresos de personas con discapacidad en el período mencionado. En los Organismos del Artículo 221 de la Constitución (entes industriales o comerciales del Estado), se produjo el ingreso de 11 personas con discapacidad, lo que representa una persona con discapacidad cada 77 sin discapacidad ingresadas.

En los Gobiernos Departamentales (Intendencias y Juntas) la información indica que se generaron 1707 vacantes en 2012. El 4% que estipula la Ley representaría el ingreso mínimo de

⁴ Informe de la oficina nacional de servicio civil año 2013.

⁵ Informe de la oficina nacional de servicio civil año 2012.

68 personas con discapacidad, en cambio se produjeron 9 ingresos, mientras que ingresaron 2.595 personas sin discapacidad superando al total de vacantes generadas e informadas para el año. Esto corresponde a una persona con discapacidad cada 288 sin discapacidad.

En los organismos del Artículo 220 ingresaron 4 personas con discapacidad, 2 en el Tribunal de Cuentas y 2 en el Consejo de Educación Inicial y Primaria (ANEP).

Se constata, al igual que el año 2011, la mayor presencia de discapacidades vinculadas a limitaciones en la movilidad, en esta oportunidad la mayoría asociadas a los miembros inferiores. No se produjo el ingreso de personas con discapacidades psíquicas o asociadas al habla.

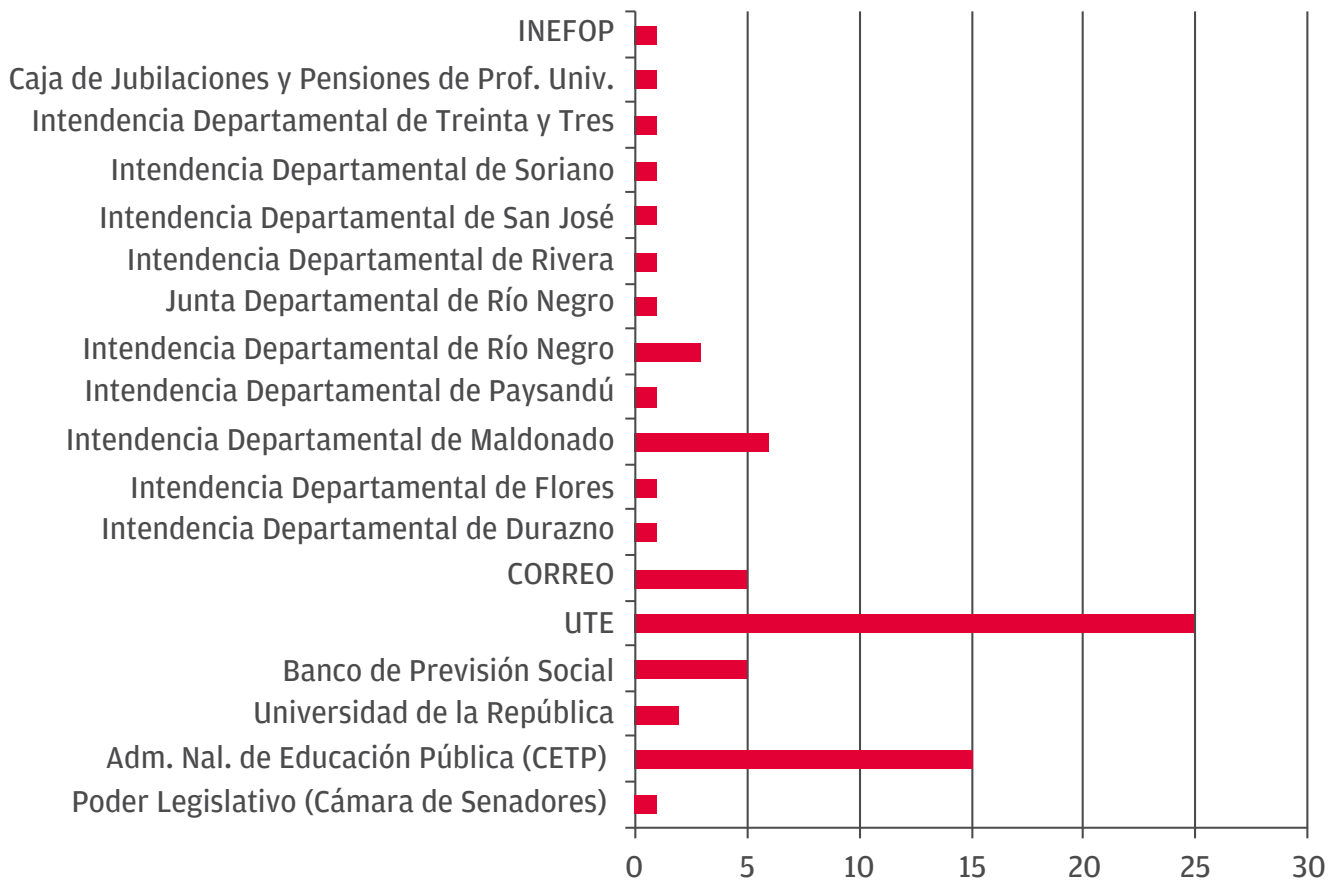
Del total de personas con discapacidad que ingresaron en el año 2012, 12 son mujeres (40%) y 18 son hombres (60%). Si se analiza la información remitida en cuanto a los cargos que ocuparon las personas con discapacidad, el 80% fueron para desempeñar tareas administrativas. Los cargos restantes fueron para tareas de auxiliar de servicio/peón. En el 2012 nadie ingresó a desempeñar funciones en los escalafones de oficios ni profesionales.⁶

Informe correspondiente al año 2013

A partir de los datos informados, se observa que durante el período analizado (enero - diciembre 2013) ingresaron 72 personas con discapacidad a los organismos obligados por la Ley. Los ingresos se produjeron en los siguientes organismos:

Poder Legislativo (Cámara de Senadores)	1
Administración Nacional de Educación Pública (CETP)	15
Universidad de la República	2
Banco de Previsión Social	5
Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas	25
Administración Nacional de Correos	5
Intendencia de Durazno	1
Intendencia de Flores	1
Intendencia de Maldonado	6
Intendencia de Paysandú	1
Intendencia de Río Negro	3
Junta Departamental de Río Negro	1
Intendencia de Rivera	1
Intendencia de San José	1
Intendencia de Soriano	1
Intendencia de Treinta y Tres	1
Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios	1
Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional	1
Total	72

Ingresos de Personas con Discapacidad 2013



Fuente: Informe de la oficina nacional de servicio civil año 2013. <http://www.onsc.gub.uy/>

Asimismo, cabe mencionar que ingresaron 3 personas con contratos eventuales en la Intendencia de Florida, 3 con contratos zafrales en la Intendencia de Lavalleja, 4 con contratos a término en la Intendencia de Salto y 3 zafrales en la Intendencia de Soriano y 2 personas con contrato temporal en Presidencia, totalizando 15 personas con contratos no permanentes, por lo que no son considerados en este informe para determinar el cumplimiento del porcentaje mínimo de ingreso que la Ley establece.

Según los datos informados por los organismos de la Administración Pública y las Personas Jurídicas de Derecho Público No Estatales (PJDPNE), ingresaron 72 personas (en contrataciones permanente) representando el 1,26% de las vacantes generadas. El 4% del total de vacantes generadas en el año 2013 hubiese representado el ingreso de 229 personas con discapacidad.

Ingresos 2013



Fuente: Informe de la oficina nacional de servicio civil año 2013. <http://www.onsc.gub.uy/>

Los organismos que cumplieron con el ingreso de al menos 4% de la cantidad de vacantes generadas en el año 2013 fueron: UTE con el 11% (25 personas), y las intendencias de Maldonado con el 7,5% (6 personas), San José con el 5,9% (1 persona) y Treinta y Tres con el 4,5% (1 persona).

De las personas jurídicas de derecho público no estatal el organismo que cumplió con el ingreso mínimo del 4% es el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), con el 12,5% de sus vacantes (1 persona). En ANEP ingresaron 15 personas con discapacidad y estas son el 2,7% de sus vacantes.

En ninguno de estos grupos se llegó al mínimo del 4% estipulado, si bien se cumplió y se sobrepasó dicha cantidad en algunos organismos. En los Gobiernos Departamentales (intendencias y juntas) la información indica que se generaron 1.601 vacantes en 2013. El 4% que estipula la Ley representaría el ingreso mínimo de 64 personas con discapacidad, sin embargo ingresaron 17 personas con discapacidad y 1.847 personas sin discapacidad, esto corresponde a una persona con discapacidad cada 109 sin discapacidad.

Para los organismos del artículo 220, ingresaron 17 personas con discapacidad, lo que significa que ingresó una persona con discapacidad cada 82 sin discapacidad. En los del artículo 221 este ingreso representó una persona con discapacidad cada 58 sin discapacidad. Cabe aclarar que en UTE ingresaron 25 de las 35 personas con discapacidad del total de este grupo.

Si se analiza la información de acuerdo a la agrupación normativa de los organismos se visualiza que para el Poder Ejecutivo no se produjeron ingresos de personas con discapacidad a cargos presupuestales. En los Organismos del artículo 220 de la Constitución fueron 17 los

Capítulo 5

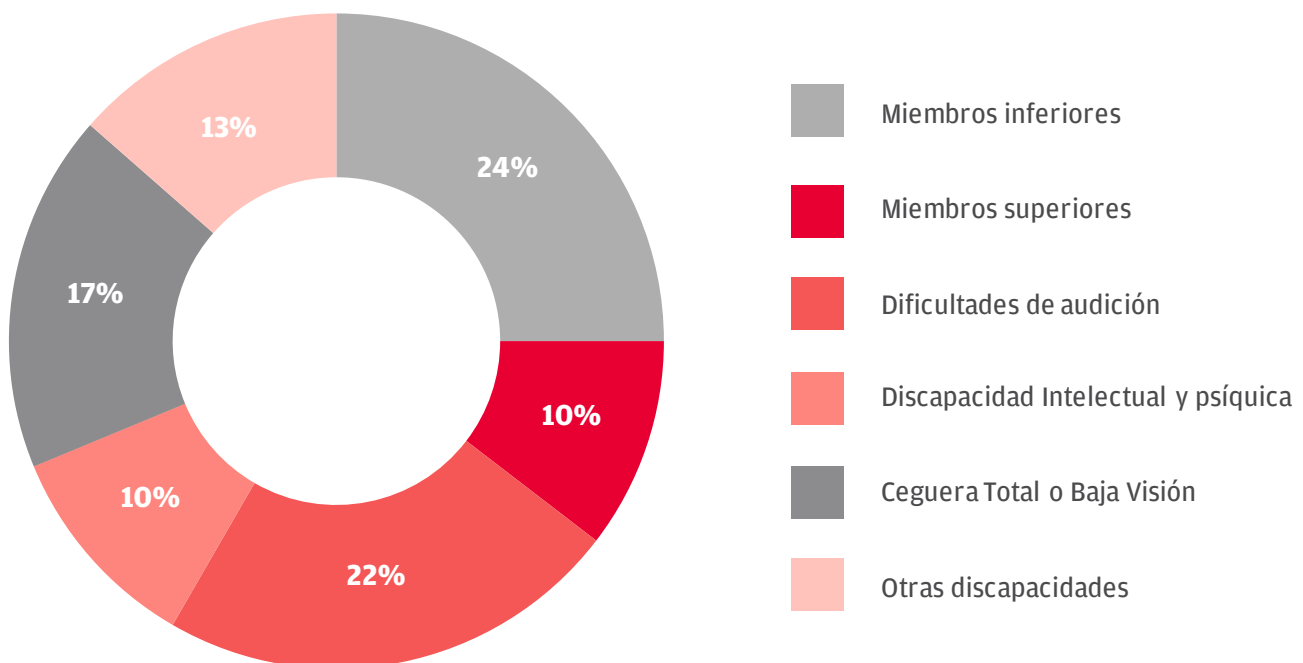
ingresos de personas con discapacidad y 35 en los del artículo 221 (entes industriales o comerciales del Estado). El porcentaje más alto respecto a las vacantes generadas, fue en el Poder Legislativo con el 3,23% dado por un único ingreso.

Al realizar la distribución de las discapacidades se constata una vez más la presencia de discapacidad vinculada a limitaciones en la movilidad de miembros inferiores, con una presencia del 24% de las personas ingresadas, porcentaje igual al año 2012. Las dificultades en los miembros superiores representan el 10% del total, cifra que coincide a la del año que ha pasado. En esta oportunidad se produjo un ingreso de mayor cantidad de personas (16) con dificultades de audición que representan un 22% del total.

En relación a otros años se constata también mayor ingreso de personas con discapacidad intelectual y psíquica, que representan un 10%.

Las Personas con ceguera total y baja visión representan un 17% de los ingresos.

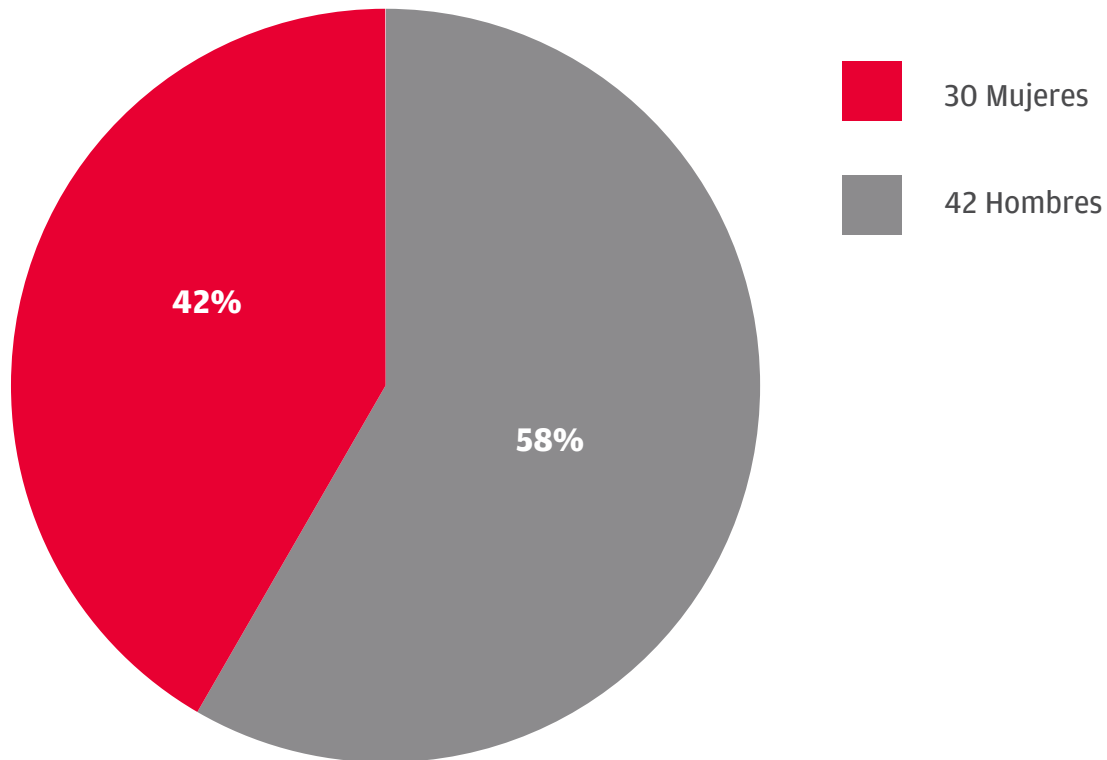
Tipos de discapacidad



Fuente: Informe de la oficina nacional de servicio civil año 2013. <http://www.onsc.gub.uy/>

Del total de Personas con discapacidad que ingresaron en el año 2013 fueron 42 hombres (%58) y 30 son mujeres (%42)

Total de Ingresos 2013



Fuente: Informe de la oficina nacional de servicio civil año 2013. <http://www.onsc.gub.uy/>

De los cargos, el 70.8 % de personas con discapacidad que ingresaron en el año 2013, se desempeñan con tareas administrativas, mientras que las personas con discapacidad mental e intelectual se desempeñan más en actividades de auxiliar de servicio

Otros Artículos referentes en materia de empleo en la Ley N° 18.651

Dentro del texto de la Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad encontramos artículos de suma importancia en temas laborales.

El primero de ellos es el artículo 52 el cual establece que en caso de que una persona se encuentre desempeñando tareas propias de un funcionario público con carácter permanente, en régimen de dependencia y cuyo vínculo inicial con el Estado, con los Gobiernos Departamentales, con los entes autónomos o con los servicios descentralizados se hubiere desvirtuado en algunos de sus elementos esenciales y adquiriera una discapacidad certificada conforme con lo dispuesto en el artículo 49 de la ley, la Administración queda obligada a su presupuestación siempre que el grado de discapacidad lo permita. A tales efectos deberá buscarse la adaptación del lugar de trabajo en que se desempeñaba a la discapacidad de la persona o en caso de imposibilidad fundada, redistribuirlo a otra función que pueda desarrollar según su idoneidad.

Capítulo 5

Lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo es aplicable en caso de que quien adquiriera la discapacidad fuera una persona que ya tuviera contrato de función pública. La persona que se encontrare en esta situación mantiene la opción de no acogerse a este beneficio, optando en los casos habilitados por otras normas por los retiros incentivados o en caso de configurar causal, por la correspondiente jubilación.

El artículo 53 establece que los sujetos enumerados en el artículo 49 de la presente ley es decir el Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales deberán priorizar, en igualdad de condiciones, la adquisición de insumos y provisiones de empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada, de acuerdo con lo que establezca la reglamentación.

El artículo 54 menciona que siempre que se conceda y se otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado o de los Gobiernos Departamentales para la explotación de pequeños emprendimientos comerciales o de servicios, se dará prioridad a las personas con discapacidad que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades en la forma y con los requisitos que se determine. Será nula toda concesión o permiso otorgado si se verifica que no ha sido observada la prioridad establecida en el inciso primero del presente artículo. En caso de disponerse la privatización total o parcial de entes del Estado o la tercerización de servicios prestados por los mismos, en los pliegos de condiciones se establecerán normas que permitan asegurar las preferencias y beneficios previstos por la presente ley.

Uno de los artículos más importantes en materia laboral vinculado a las personas con discapacidad es el 56 de la ley N° 18651, el cual faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, proponga en un plazo máximo de ciento ochenta días de promulgada la presente ley, los incentivos y beneficios para las entidades paraestatales y del sector privado que contraten personas con discapacidad, en calidad de trabajadores, y para las que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida. Actualmente este artículo no está reglamentado por lo tanto no es aplicable, de todas formas estamos convencidos de la necesidad de crear incentivos y beneficios para que las empresas incorporen personal con discapacidad. Muchos países del mundo han optado por este tipo de acciones con buenos resultados, situación que deberíamos optar en nuestro país como medidas de promoción del empleo. Los abordajes para lograr avanzar en el acceso y la igualdad en el empleo son múltiples: servicios públicos y privados de colocación, formación, subvenciones a la contratación que se proponen corregir desigualdades en materia de acceso, condiciones de trabajo y calidad del empleo, medidas de acción positiva, como la introducción de objetivos numéricos o cupos que se deben cumplir en plazos determinados, o políticas de contratación pública que incorporen objetivos de promoción de la igualdad.

Dentro del capítulo de empleo la Ley establece las obligaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de discapacidad, entre otros, los siguientes cometidos:

- A) Contralor de los trabajadores y de los ambientes de trabajo y estudio de medidas a tomar en situaciones específicas, horarios de trabajo, licencias, instrucción espe-

cial de los funcionarios, equipos e instalaciones adecuadas para prevenir accidentes y otros.

B) Reglamentar e inspeccionar el funcionamiento de los Talleres de Producción Protegida.

Una medida de gran impacto es la referida a que toda trabajadora o todo trabajador que tenga o adopte un hijo o hija con el Síndrome de Down, parálisis cerebral u otras discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales severas y mientras lo tenga a su cuidado, tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de seis meses, adicional al correspondiente a la licencia por maternidad o paternidad. La comunicación al empleador de dicha circunstancia deberá ser efectuada dentro del plazo de diez días de verificado el nacimiento o la adopción y será acompañada de un certificado médico que acredite la configuración de la causal (artículo 61). En caso de que la madre o el padre no puedan tener al niño o a la niña bajo su cuidado, la licencia establecida en el artículo 61 de la presente ley, podrá ser solicitada por la persona que lo tenga a su cargo.

El artículo 62 procede a instituir la actividad pública y privada el empleo a tiempo parcial, de acuerdo con la capacidad de cada individuo, para aquellas personas con discapacidad que no puedan ocupar un empleo a tiempo completo.

Se faculta en el artículo 64 al Poder Ejecutivo a exonerar del pago de los aportes patronales de carácter jubilatorio correspondientes a las personas con discapacidad que sean contratadas por empresas industriales, agropecuarias, comerciales o de servicios, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 56 de la presente ley. Se tendrán en cuenta no sólo las personas con discapacidad que presten servicios directamente en las instalaciones de la empresa del empleador sino también aquellas que realicen trabajo a domicilio, siempre que éstas, sean dependientes de la empresa objeto de la exoneración.

Medidas de Fomento de Empleo a Nivel Mundial

Los problemas de inserción laboral de las personas con discapacidad responden a muchos factores, y pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias, que se traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- Actitud negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de recursos humanos, que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales

de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo).

- Dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo) que pueden obstaculizar la integración laboral.

La reducción de las profundas diferencias en el mercado de trabajo que afectan a las personas con discapacidad requiere de la puesta en marcha de políticas activas de empleo que ayuden a la mejora de su empleabilidad, faciliten su transición hacia el empleo e impulsen su desarrollo profesional. Las políticas activas de empleo se enfrentan, en relación con las personas con discapacidad, a una serie de retos, entre los que destaca la alta segmentación del mercado laboral para este colectivo, en el que frente a un pequeño núcleo de personas en una situación de ocupación estable, hay un grupo más amplio de personas con notables dificultades de acceso al mercado laboral, que alternan situaciones de empleo precario y desempleo, y un grupo mayoritario de personas desanimadas o inactivas, que no mantienen relación con el mercado laboral. La reducción de esta segmentación debe conseguirse mediante una normalización al alza de las condiciones laborales, basada en la mejora de la calidad del empleo y de la protección en los periodos de transición, impulsando las políticas de formación y aprendizaje permanente, en la que la participación de las personas con discapacidad es aún muy baja, y flexibilizando la legislación y los sistemas de protección para que no entorpezcan el acceso y las transiciones en el mercado de trabajo.

En este sentido se describen los diferentes tipos de medidas que se están aplicando en los países iberoamericanos en pos de lograr el ingreso de Personas con Discapacidad al empleo:⁷

- Cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada.
- Preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes y en la contratación de servicios que realiza la administración pública.
- Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad.
- Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad.
- Pensiones por discapacidad en el sistema público de pensiones.
- Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad.

- Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad.
- Formación ocupacional para personas con discapacidad.
- Autoempleo y creación de empresas por parte de personas con discapacidad.
- Empleo con apoyo.
- Empleo protegido.
- Variables transversales (género, edad, poblaciones indígenas, poblaciones rurales).

Compatibilidad entre la actividad de la persona con discapacidad en cualquier forma pública o privada, con la pensión por invalidez

Uno de los temas de mayor preocupación del colectivo social de personas con discapacidad (que perciben Pensión por Invalidez del Banco de Previsión Social-BPS) es la posibilidad que tienen de continuar trabajando estando percibiendo el ingreso.

El tema es simple y no merece demasiadas líneas de texto, pero es apropiado decir que existió en un primer momento la ley N° 16.713 que establecía la posibilidad de trabajar por parte de la persona con discapacidad y continuar cobrando la pensión por invalidez que servía el BPS, la misma en principio no era de recibo por el Banco de Previsión Social. Ante esta situación se buscó mediante otra norma cambiar y dar un giro de 180 grados, sancionándose la Ley N° 17.266 y de esta forma buscar que el BPS no realice una interpretación tan estricta. Pero el problema no terminó aquí, porque el BPS siguió interpretando la norma en perjuicio, consideraba que si una persona con discapacidad trabajaba (a partir de la sanción de la Ley N° 17.266 la cual no fijaba montos) al no fijar esos toques el BPS realizaba descuentos de acuerdo a los ingresos percibidos por el discapacitado y su trabajo mediante una interpretación autoritaria de la norma. A raíz de esto el Ejecutivo trata de solucionar nuevamente el conflicto con el BPS, sin que éste acceda a modificar su voluntad, encontrando como única solución la sanción de una nueva Ley, con la misma se buscaba terminar definitivamente y de forma armónica con el conflicto, es aquí que surge la Ley N° 17.847 que establece el tope de tres pensiones, por lo cual el BPS no puede descontar ni dejar de pagar a una persona con discapacidad que trabaje siempre que su sueldo no supere el monto de las tres pensiones.

Conviene aclarar que el tope fijado no se les aplica a las personas con Discapacidad Severa, ya que a partir del año 2006 por la aprobación de la Resolución interna del BPS N° 3020-2006 no se toman los ingresos de las personas con esa discapacidad.

Capítulo 6

Empleo con apoyo

Lic. Psic. Flavia Dudok
Facultad de Psicología
Universidad de la República
en convenio con el PRONADIS

Concepto y Evolución

El Empleo con apoyo es una metodología de inserción laboral para personas con discapacidad que surge en EEUU en la década de los 80. Se desarrolla como una alternativa para aquellas personas con discapacidad que mostraban mayores dificultades para acceder al mercado laboral. La finalidad no era conseguir un empleo en el cual mantenerse ocupado o haciendo algo, sino tener la oportunidad de ingresar al mercado laboral abierto, hacer las mismas tareas y recibir las mismas contraprestaciones que un trabajador sin discapacidad, sintonizando, entre otros, con el principio de normalización.

La definición oficializada en dicho país, lo define como:

“...empleo competitivo en ambientes integrados de trabajo, o empleo en ambientes integrados de trabajo en los que los trabajadores están trabajando hacia el empleo competitivo, consistente en potencialidades, recursos, prioridades, preocupaciones, habilidades, capacidades, intereses, y elecciones realizadas por las personas... para personas con las discapacidades más significativas: (a) para las que el empleo competitivo tradicionalmente no ha tenido lugar, o (b) para las que el empleo competitivo ha sido interrumpido o intermitente como resultado de una discapacidad significativa, y quienes, por causa de la naturaleza y severidad de su discapacidad, necesitan servicios intensivos de empleo apoyado”. (Enmiendas a la ley de Rehabilitación de los E.E.U.U., 1998, PL105-220)

La forma de definir Empleo con Apoyo, así como el modelo en sí mismo, ha ido cambiando y evolucionando con el paso de las décadas. Consensuamos como definición actual, la que proponen Verdugo y Jordán de Urríes en el año 2001, entender al Empleo con Apoyo como el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas ordinarias, para personas con discapacidad. Esta definición agrega como novedoso la inclusión de las personas en riesgo de exclusión social que tradicionalmente no han tenido la posibilidad de acceso al mercado laboral. La metodología propuesta para efectivizarlo es a través del suministro de los apoyos necesarios

dentro y fuera del puesto de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo semejantes en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equivalente dentro de la misma empresa.

Entendemos por “apoyos”, a un sistema de recursos y estrategias planificado en función de la persona con discapacidad, que se orienta a mejorar su funcionamiento individual. Para elaborar un sistema de apoyos es necesario poder evaluar las divergencias que existan entre las capacidades y habilidades de la persona, así como las demandas y requerimientos que son necesarios para funcionar en un ambiente determinado; por ejemplo, un puesto de trabajo.

Los apoyos pueden ser variados y clasificarse de acuerdo a la intensidad de los mismos en limitados, intermitentes, extensos, generalizados. La tarea del técnico es conjugar y activar estos apoyos, para lograr que el desempeño del trabajador, al igual que el desarrollo de su actividad profesional y de su carrera sean los deseados por éste.

El empleo con apoyo se posiciona en una perspectiva de “acceder y luego aprender”, diferenciándose de otras perspectivas metodológicas tradicionales que entrenan para luego colocar.

El trabajo posee un significado, aporta un sentido a la vida de las personas, da la posibilidad de realización personal, aceptación y reconocimiento en el colectivo de pertenencia, fortalecimiento de los vínculos interpersonales, a través del relacionamiento con compañeros de trabajo y otros miembros de la comunidad, proporciona la posibilidad de desarrollo y crecimiento, personal y profesional, económico. Se enriquece la vida de las personas con toda una serie de elementos que aparecen junto con el trabajo.

Respecto de sus principios subyacentes, puede decirse que el Empleo con Apoyo sostiene la filosofía de que:

Las personas con discapacidades significativas pueden trabajar, si se conjugan las condiciones para que lo hagan.

La inclusión es la forma. Cuando las personas con discapacidad tienen la posibilidad de elegir, evitan la segregación y exclusión. La elección y la satisfacción son motores fundamentales.

Posibilidad de desarrollo y crecimiento a nivel personal y profesional. La planificación no se orienta solamente al aquí y ahora, sino que tiene que ver con la elaboración de un plan a mediano plazo. Alcanzar un empleo a través del cual la persona con discapacidad tenga posibilidades de crecer y desarrollarse, que pueda manifestar sus deseos y preferencias en cualquier momento del proceso, recibiendo en cada momento opciones de los profesionales que le permitan avanzar de acuerdo a sus posibilidades y las de su entorno laboral.

La calidad de vida como meta. Todas las personas aspiran lograr una mayor calidad de vida. El Empleo con Apoyo es un facilitador en muchas ocasiones para alcanzar ese incremento, configura una alternativa a la desocupación y a los empleos en ámbitos protegidos o talleres ocupacionales.

Capítulo 6

Dentro del Empleo con Apoyo se configuran varios elementos, algunos de los cuales son comunes a otras formas de inserción laboral, como ser la propia persona, la familia, la empresa y el puesto de trabajo. La persona aporta sus capacidades, expectativas y deseos, la motivación es importante para el éxito y más aún si la familia está implicada de manera positiva. Lo mismo sucede en el caso de la empresa, dado que en tanto el empresario constate que se le ofrecen trabajadores capaces de cumplir satisfactoriamente las tareas asignadas, con un servicio de apoyo que se lo garantiza, reforzará la continuidad del proceso.

Otros elementos, aparecen en el ámbito de lo novedoso, son característicos y sustanciales de esta metodología. Se trata de la figura del Especialista en empleo, Preparador u Operador Laboral ¹en la comunidad y el apoyo propiamente dicho. El Especialista en empleo es un técnico con un perfil amplio y versátil. Dado que planificará servicios, será consultor en materia laboral así como realizará actividades de marketing en la promoción de la metodología; tendrá conocimiento de las tendencias del mercado laboral, como también de los recursos de la comunidad.

El apoyo es otro elemento propio de la metodología. Los apoyos pueden provenir de diversas fuentes y serán conjugados por el Operador laboral para favorecer el desempeño laboral del trabajador. Deberán estar orientados hacia el retiro de los mismos, en la medida de que, a través de un proceso natural la persona gane mayor autodeterminación y los necesite cada vez menos.

Evolución del Empleo con Apoyo

El modelo de Empleo con Apoyo ha evolucionado notoriamente desde sus inicios hasta la actualidad. Surge en un período de clara predominancia del empleo segregado, producto de la aparición de herramientas técnicas que permiten investigar e implementar la metodología en las décadas del '70 y '80 respectivamente. Los '90, permitieron revisar críticamente y volver a conceptualizar la metodología, evolucionando progresivamente la perspectiva y el enfoque de selección de personas, a otro de dinamización de los recursos de la comunidad.

Esta evolución es acompañada por un cambio conceptual en relación a las personas con discapacidad. Se pasa desde una perspectiva de usuario que es depositario de servicios, en el que se focalizan las acciones y que remite más a lo pasivo, a una perspectiva de cliente o sujeto activo que moviliza aspiraciones, demandas, indicaciones y aportes fundamentales.

Esto puede traducirse en un poner en manos de la persona con discapacidad, la decisión, el control de su propio proceso, la oportunidad de ejercer sus derechos y la posibilidad de alcanzar la autodeterminación.

¹ Son distintas las denominaciones que pueden encontrarse para referir al técnico que aplica la herramienta, según el país y la adaptación metodológica que se haya hecho en cada lugar.

El modelo de Empleo con Apoyo propuesto por EUSE

La Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE), surge en el año 1993 para facilitar el desarrollo en Europa del Empleo con Apoyo, como una asociación no gubernamental y es miembro del Foro Europeo de la Discapacidad. Promueve el intercambio de información y conocimiento acerca de buenas prácticas en empleo con apoyo, así como el desarrollo de servicios modelo.

EUSE sustenta una base para la creación de redes con otras organizaciones y asociaciones a nivel europeo y mundial. Tiene la finalidad de favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad física, intelectual, psíquica o visceral. Adopta como definición acordada y aceptada de Empleo con Apoyo al estar “prestando apoyo a las personas con discapacidad y otros grupos desfavorecidos para conseguir y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto”²

Entre las actividades que lleva adelante, se encuentran la organización de la Conferencia de la EUSE, celebrada dos veces en el año. Pretende influir en la política social y económica de Europa; intercambiar y proporcionar información a través de mailings, publicaciones, página web; trabajar en red con otras asociaciones europeas y organizaciones del resto del mundo; fomentar y propiciar el desarrollo para que nuevas organizaciones funden sus asociaciones nacionales; liderar campañas por los derechos de las personas con discapacidad para el acceso a la formación profesional y el empleo; dar servicios de membrecías y apoyos a las asociaciones nacionales; investigar y desarrollar buenas prácticas, así como hacer capacitación profesional, normas de calidad, autopromoción, legislación.

Para la EUSE, los principios y valores rectores del Empleo con Apoyo son:

Empoderamiento: el Empleo con Apoyo colabora para que las personas puedan tomar decisiones sobre sus formas de vida y su participación en la sociedad. La persona está colocada e involucrada en el centro de la planificación, la evaluación y desarrollo de los servicios.

Individualidad: cada individuo es tomado como único, portador de una historia de vida en función de la cual emergerán sus intereses y preferencias.

Respeto: Tiene que ver con que las actividades propuestas por el Empleo con Apoyo sean adecuadas a la edad y las posibilidades de las personas, de manera de que las mismas potencien la dignidad y promoción de las mismas.

Autodeterminación: el Empleo con Apoyo ha de ser una herramienta para que las personas puedan expresarse a través de sus intereses y preferencias, manifestar decisiones, ser constructores activos de su plan de trabajo/vida en consonancia con las condiciones personales y de contexto. Refiere también a la promoción de la auto-defensa de los beneficiarios del servicio.

Elección informada: esta tiene que ver con el poder elegir y entender con asertividad sus oportunidades, reconociendo sus preferencias y comprendiendo las consecuencias que sus elecciones traen aparejadas.

² <http://www.euse.org/objective>

Confidencialidad: la información aportada por las personas es confidencial. El usuario de Empleo con Apoyo tiene total y absoluto acceso a la misma. El uso de esta información está su-peditado al consentimiento de la persona.

Flexibilidad: Tanto la estructura de la organización, como el personal de la misma han de ser capaces de cambiar de acuerdo a las necesidades de la persona. Los servicios requieren de sensibilidad para captar las necesidades, y ser flexibles para adaptarse y satisfacer así necesidades específicas.

Accesibilidad: Refiere a que tanto la metodología de trabajo, como las instalaciones y la información de Empleo con Apoyo han de ser de accesibilidad universal.

Los anteriores valores y conceptos, son consistentes con la inclusión social, la dignidad y el respeto a las personas.

EUSE postula el Empleo con Apoyo como un proceso dinámico, que consta de cinco etapas y es impulsado por el individuo.

1) **Compromiso:** Fundamentalmente las actividades de esta etapa están dirigidas a proporcionar información de forma tal que las personas puedan comprender y aprehender dicha información de manera adecuada. Se apoyará a la persona para que utilice la información y el aprendizaje a través de la experiencia para tomar decisiones informadas.

Las actividades ejecutadas durante la misma serán relevantes, formarán parte de un plan de acción centrado en la persona, construido y acordado, para apoyar en última instancia, al individuo en el puesto de trabajo del mercado laboral abierto. Estos dos grupos pueden, por única vez, revocar dicha opción ante el Banco de Previsión Social.

2) **Perfil Profesional:** Esta etapa se orienta a lograr poner de manifiesto las habilidades, capacidades, áreas de fortaleza y debilidades de la persona. Dichos aspectos configuran un perfil detallado que permite conocer con qué puesto de trabajo son compatibles los intereses, aspiraciones, capacidades, experiencias anteriores y condiciones para cada sujeto en particular. Durante la misma se alienta a las personas a empoderarse de su proyecto ocupacional laboral, tomando decisiones que respondan a sus intereses tanto personales como profesionales.

3) **Acceso al Empleo:** Para la EUSE, esta es una etapa clave. El desarrollo de las actividades planificadas puede influir en los empleadores, de manera de garantizar el empleo para los trabajadores demandantes del mismo. Es necesario entonces, para tener un proceso de inserción exitoso, adecuar las acciones a seguir de manera que se adapten a las necesidades de ambas partes interesadas: empleador y trabajador.

En esta etapa se apoyará la búsqueda de empleo y se dará el máximo asesoramiento, de manera tal que independientemente de la discapacidad, sea el demandante del empleo quien mantenga el control de las actividades, es decir, que alcance la auto-determinación y tome decisiones informadas.

Durante esta instancia, las herramientas para la búsqueda de empleo (currículum, avisos clasificados, cartas de presentación, desarrollo de contactos y redes de empleo, otros) serán utilizados para identificar un trabajo o empleador adecuado para cada trabajador.

4) Compromiso con el empleador: las actividades de esta etapa estarán sujetas al formato que tome la reunión con el empleador, del operador de empleo y el futuro trabajador. Del mismo surgirá la potencial oferta del empleador. En el encuentro con la empresa, hay varias áreas potenciales que pueden ser sujetas a discusión, algunas de ellas: habilidades y experiencias requeridas para el puesto de trabajo ofrecido, horario, términos y condiciones del empleo, cultura empresarial, apoyos requeridos por el demandante de empleo, apoyos posibles del operador laboral y disposición de apoyos en el puesto de trabajo por compañeros y/o empleadores, requisitos de salud y seguridad, financiación y apoyo a través de programas estatales, sensibilización de empleadores y compañeros de trabajo, legislación laboral, entre otros.

5) Apoyos dentro y fuera del puesto de trabajo (on/off): el nivel, cantidad y formas de apoyo estarán en relación de dependencia con las necesidades, capacidades y situación laboral de la persona. Flexibilidad, confidencialidad y respeto, son componentes claves para que las medidas de apoyo sean exitosas.

Los apoyos están presentes en todas las etapas del proceso de inclusión laboral, son claves para el mismo. El profesional proveedor de los servicios deberá retirarse gradualmente, para dejar lugar a los apoyos naturales brindados, por ejemplo, por los compañeros de trabajo. Este retiro no responde a un tiempo determinado de antemano, sino que tiene relación con los emergentes producidos de la planificación e intercambio permanente con el trabajador, su ambiente de trabajo (compañeros, encargado/s, referentes) y el empleador.

La activación/desactivación de los apoyos, permiten al trabajador elaborar y sostener varios aspectos relacionados al trabajo: aprender la tarea y realizarla adecuadamente, formar parte de un equipo de trabajo y de una cultura empresarial, promoverse en el empleo. Para la empresa es un sostén para la inclusión, aporta a los compañeros desde la comprensión y el conocimiento, desarrollando paulatinamente los apoyos naturales en el lugar de trabajo.

Los apoyos pueden actuar tanto dentro como fuera del puesto de trabajo. Siempre estarán centrados en la persona y ser flexibles.

Dentro del puesto de trabajo los apoyos pueden comprender aspectos tales como:

Orientación y ayuda para el despliegue de habilidades sociales, identificar apoyos naturales en el lugar de trabajo, como ser un compañero, apoyo a la persona en la adaptación al puesto de trabajo y la tarea, apoyo al empleador y los compañeros, respecto de cómo comunicarse o proceder con la persona en distintas instancias, entre otras.

Identificar costumbres y prácticas del lugar de trabajo, reconocimiento de oportunidades que permitan la promoción del trabajador en la empresa.

Fuera del puesto de trabajo, los apoyos a proporcionar por el técnico de Empleo con Apoyo pueden relacionarse con:

Apoyo en la solución de cuestiones prácticas relacionadas al trabajo: transporte, higiene, vestimenta, etc.

Moderar las relaciones interpersonales, así como escuchar y asesorar en cuestiones relativas al trabajo planteadas por el trabajador, orientar en relación al uso de prestaciones sociales, mantener contacto con entidades de salud o trabajo social vinculadas al trabajador.

El técnico de Empleo con Apoyo

El Técnico de Empleo con Apoyo es el técnico que se especializa en la aplicación de la metodología de Empleo con Apoyo. Su directriz de trabajo tiene que ver con poder garantizar un buen proceso de preparación, obtención y mantenimiento del empleo, y ser una guía tanto para el empleador como para el empresario.

El operador de empleo, dentro del marco tradicional del Empleo con Apoyo, se compromete con la persona con discapacidad proporcionándole un apoyo constante hasta que pueda trabajar independientemente.

La procedencia académica o formación previa de los técnicos del servicio de Empleo con Apoyo, puede ser diversa y no necesariamente es condición disponer de titulaciones relevantes, así como tampoco lo es manejar conocimientos profundos o experiencia en materia de discapacidad.

El requisito o cualidad fundamental, denominador común para poder afrontar la labor, es tener una actitud abierta, independientemente de la titulación que se posea. Esto se debe a que la tarea que asume implica múltiples aristas y situaciones, de manera que el trabajador de Empleo con Apoyo habrá de poner en juego permanentemente su creatividad y flexibilidad. El desempeño de su rol puede implicarle actuar como negociador, orientador, coordinador, asesor, mentor, intermediario, por tanto las cualidades o aptitudes personales serán tan relevantes como su experiencia y formación profesional.

Dentro de las funciones de un técnico de Empleo con Apoyo se encuentran el proporcionar orientación profesional e información; elaborar planes de acción centrados en la persona y personalizados; hacer la valoración de los candidatos; establecer vínculos de compromiso con los empresarios y promover la metodología en diferentes niveles, valorar seguridad, riesgo y condiciones de salud del puesto de trabajo; aportar formación inicial que promueva el desarrollo personal y profesional de manera continuada; tener un manejo fluido de los servicios y redes de apoyo que existen en su territorio de trabajo y saber discriminar a cual acceder de acuerdo a cada situación que lo requiera.

Respecto de las cualidades y características personales, encontramos en principio que el técnico que opera sobre el empleo debe tener la convicción de que la persona accederá a un puesto de trabajo. Es necesario que se cumpla esta premisa para poder ser motivador de aquellos que, por diversas causas, han transitado a la juventud – adultez con escasas expectativas de empleo.

Cobra importancia en el rol, el ser una persona sociable, capaz de generar confianza en los otros, tanto demandantes de empleo, familiares de éstos y empresas, conducirse con tacto y credibilidad. Esto responde a que oficiará de enlace entre los diferentes actores involucrados en el proceso.

Otro aspecto a destacar, lo imprimen la ética personal y los principios, dado que el operador de empleo asesora y orienta tanto al trabajador como a la empresa.

Sus acciones estarán encauzadas a empoderar al demandante de empleo, tratándolo con respeto, estimulando que se involucre profundamente en sus planes de manera tal que fortalezcan su dignidad.

Deberán poner el máximo de atención a los detalles y apropiarse de su cuota de responsabilidad, orientado a la consecución de los objetivos del servicio.

La paciencia y la constancia serán aliados fundamentales para sostener los momentos en que reciban negativas frecuentes de parte de las empresas. Será trascendente que los trabajadores de Empleo con Apoyo cuenten con espacios adecuados donde intercambiar experiencias y supervisar situaciones. El mismo espacio puede officiar de sostén y motor motivacional para éstos.

La flexibilidad es una cualidad que debido a las características de la tarea que desempeñan, pondrán en juego permanentemente (horarios, tareas, estrategias).

Pensando ahora las habilidades que se espera tenga un técnico de Empleo con Apoyo, encontramos las habilidades interpersonales y de comunicación. Ellos serán interlocutores de una gama de personas con distintas características (empresas, familias, trabajadores, entre otros). Ha de ser capaz de tender redes de contactos y promover el desarrollo de las oportunidades que permitan brindar a los ciudadanos servicios de calidad.

El técnico ha de poder negociar oportunidades de empleo, debe inspirar confianza de manera de lograr ser convincente, inspirador y alentador. Debe tener la habilidad también, de captar

Capítulo 6

rápidamente las características y demandas de cada puesto de trabajo, identificando los componentes esenciales del mismo.

La capacidad de observar y analizar tempranamente, serán sus aliados también para aportar a la solución de dificultades que puedan emerger ya en el puesto de trabajo.

Otra de las habilidades a poner en juego por el Preparador u Operador Laboral, es la de ser capaz de promover la inclusión social de los empleados, pero sin hacerlos blanco de la atención del resto de la plantilla, en el sentido de que el trabajador con discapacidad reciba un trato igualitario dentro del grupo de trabajo. Esto implica poder abordar con delicadeza cuestiones relacionadas al manejo de la disciplina en la empresa, cuestiones de salud y seguridad laboral, manejo de información confidencial, temas de higiene personal y presentación, entre otras.

En la búsqueda del éxito el técnico de Empleo con Apoyo, ha de saber negociar y establecer interconexiones en un área compleja como es la laboral, que le requerirá conjugar y compatibilizar los intereses del trabajador y las necesidades de la empresa.

Pensando en los conocimientos a manejar, es muy importante la información acerca de la complejidad y derechos a prestaciones sociales así como apoyos económicos, tanto en lo que refiere al trabajador como a la empresa. Así mismo es necesario que maneje con fluidez la legislación laboral de su país, promoverá el principio de igualdad de oportunidades y deberá estar atento para la detección de posibles situaciones de explotación, discriminación o acoso laborales. Se ocupará también de ser contralor de las medidas de salud y seguridad dentro del puesto de trabajo, asegurándose que el trabajador desempeñe su tarea en un lugar seguro y que el empleador cumpla con sus obligaciones.

Para finalizar y no de menor importancia, el técnico de Empleo con Apoyo ha de ocuparse de elaborar informes completos y concisos, mantener actualizada la base de datos que utilice su servicio, levantar actas de trabajo, recopilar y sistematizar información variada y comunicar adecuadamente el material producido.

El trabajo con la empresa. Responsabilidad Social Empresaria

Es claro que para que el servicio de Empleo con Apoyo sea eficaz, es necesario que los proveedores del servicio trabajen, además de con las personas demandantes de empleo, con los empresarios o empleadores. La idea rectora en esta articulación es identificar aptitudes y habilidades que poseen las personas con discapacidad interesadas en trabajar y conciliarlas con las necesidades de los empresarios. Si dicha articulación se hace correctamente, se llega a una situación de “ganar- ganar”, en el sentido de que ambos se benefician, tanto el trabajador como el empresario obtienen su ganancia.

En Empleo con Apoyo, se contacta al empresario durante varias fases del proceso, en la etapa de Búsqueda de empleo, en la de Compromiso con el Empresario y durante la ejecución de la etapa de Apoyos dentro y fuera del puesto de trabajo.

Los proveedores de servicios de Empleo con Apoyo, se ponen en contacto con los empresarios orientados hacia la detección de vacantes de empleo adecuadas, teniendo presente que las necesidades de los empleadores suelen ir más allá de la simple contratación de trabajadores. Esas necesidades se relacionan en esta metodología, con conocer acerca de discapacidad, accesibilidad, programas de apoyo y financiación de los Estados cuando exista, orientación y asistencia en soluciones prácticas a temas tales como salud, seguridad y discapacidad en el ámbito laboral.

El empleador debe conocer en profundidad que tipo de servicio se le está ofreciendo, debe estar bien informado desde el comienzo de con qué programa se compromete y cuáles son las consecuencias de su decisión. Por lo tanto debe estar convencido de que el sistema de Empleo con Apoyo y aplicar una fórmula que le proporcionará soluciones eficaces, que serán positivas para el conjunto de su empresa. Ha de poder encontrar en el técnico un aliado para esta experiencia, que lo ayudará para que de la misma surjan los mejores resultados, en todo sentido, no solamente los económicos.

Es importante para el éxito con las empresas, manejar cuestiones de marketing, del mercado laboral zonal, cuestiones relacionadas con el empleo que manejan los empresarios, desplegando un trato profesional y eficiente durante el proceso de intervención.

El primer objetivo de los negocios es obtener beneficios, por tanto el técnico de Empleo con Apoyo, ha de ser capaz de demostrarle a la empresa que pueden alcanzar sus metas cuando contratan personas con discapacidad, en tanto también ha de poder demostrar que, desde el punto de vista empresarial, es como se debe actuar.

El operador de empleo, desplegará varias aristas de trabajo con la empresa, sujetos a cuatro items fundamentales:

Información: acerca de todos aquellos temas que puedan ser de interés para el empresario inclusivo.

Orientación y asesoramiento: apuntando a mejorar la producción y las relaciones humanas dentro de las empresas.

Formación: acerca del propio rol y de los que pueden asumir los distintos protagonistas involucrados en la inclusión laboral de personas con discapacidad, sean compañeros, encargados, proveedores, u otros.

Apoyo técnico: se pondrán en juego apoyos técnicos, estratégicos y preventivos cuando las distintas situaciones lo requieran, orientados a un proceso de inclusión que cobre el mismo matiz y naturalidad que la incorporación a la empresa de cualquier otro trabajador. Los apoyos abarcarán aspectos tales como adaptaciones razonables, identificación de compañeros mentores o apoyos naturales, entre otros.

El empresario, formando parte de esta iniciativa, encontrará que el empleo con apoyo le abre una oportunidad óptima de dar sentido a la responsabilidad social empresarial (RSE).

La norma establece directrices referidas a la RS a la que define como: “responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente”.³ Dicha contribución acarrea que las empresas que asuman la RSE, contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar del conjunto social, tomando en consideración las expectativas de las partes interesadas. Implica que dichas empresas cumplan con la legislación y sean coherentes con normativa internacional de comportamiento. Supone también que la RSE esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

La norma ISO 26000 es la que nuclea las anteriores características y ha sido diseñada por la Organización Internacional de Normalización para dar orientación sobre la RSE, en respuesta a la necesidad mundial de buenas prácticas que aseguren ecosistemas saludables, equidad social, buena gobernanza institucional y desarrollo sostenible.

En el año 2004, ISO celebró una conferencia internacional en donde se puso en debate la posibilidad de comenzar o no a trabajar en el marco de la RS, logrando la recomendación positiva por parte de la conferencia y motivando la conformación del equipo de trabajo encargado de desarrollar la norma ISO 26000. Su finalidad de uso comprende a todo tipo de organizaciones públicas y privadas, independientemente de su tamaño que operen en países desarrollados o en vías de desarrollo.

La Responsabilidad Social Empresaria invita a todos los empresarios a poner de manifiesto el papel social de la empresa en el conjunto de la sociedad, se apunta a que las empresas asuman este compromiso con la sociedad y que lo hagan con coherencia y eficacia. Todo esto en el marco del reconocimiento de la importancia y universalidad de los Derechos Humanos.

Las empresas obtienen beneficios a través de la certificación ISO 26000, como ser la influencia en la ventaja competitiva y de una mejor reputación, mayor capacidad para retener y atraer trabajadores, clientes y organizaciones, así como mantener el compromiso y motivación de los empleados. Opera también sobre la mirada y disposición hacia la empresa de inversionistas, donantes, patrocinadores y la comunidad financieras, impactando también sobre las relaciones con otras empresas, gobiernos, medios de comunicación, proveedores, organizaciones pares, clientes y la comunidad.

Existen empresas que optan por difundir sus acciones de cooperación en cuestiones vinculadas a causas de tipo social o ecológico, fortaleciendo lo que se denomina “marketing social”.

En el marco que sea, el compromiso con el Empleo con Apoyo y sus proyectos e iniciativas, es una muy buena oportunidad que se presenta para aprovechar la cultura de la diversidad y la cooperación social, promoviendo su implantación y desarrollo dentro de la órbita empresarial.

3 http://www.unit.org.uy/misc/responsabilidadsocial/intro_26000.pdf

Capítulo 7

Situación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral

Lic. Psic. Antonia Irazabal

Área de Género
Programa Nacional de Discapacidad

Introducir la temática de género cuando hablamos del empleo de las mujeres con discapacidad es actualmente un abordaje ineludible. Si el acceso al mercado laboral de personas con discapacidad tiene características diferenciales en cuanto a tasa de actividad, empleo y desempleo, en comparación con la población sin discapacidad, esto se agudiza.

Como se viene analizando en los capítulos anteriores, no existe actualmente una sólida información estadística sobre la actividad económica. Los datos de la Encuesta Nacional de personas con discapacidad del 2004¹, recaban que solo una quinta parte participa, en el mercado de trabajo. Su tasa de actividad es significativamente baja en relación a la población sin discapacidad (19.6% contra 62.4%). En cuanto los hombres con discapacidad tienen la tasa de actividad de 18.4% menor que los que no la presentan, en las mujeres dicho porcentaje se sube a 22.4%. Según esta encuesta un 16,5% de la población con discapacidad económicamente activa esta empleada, cifra que contrasta con el 53.4% observado en la población sin discapacidad. Asimismo, la brecha de género en el empleo también es representativa observando que tasa de los hombres con discapacidad se sitúa en 22.4% mientras que la de las mujeres es casi la mitad, siendo un 12.3%.

El Censo 2011² fue una medición que abarcó al total de la población, no trabaja en base a la definición de “discapacidad” sino de “limitaciones” autoperceptivas que no abarca el total de espectro de deficiencias, esto repercutió en datos que no necesariamente corresponden a discapacidad. De todas maneras, si vemos las tasas nos permite ver un desglose por sexo mostrando la tendencia diferencial en los respectivos indicadores de trabajo.

¹ Encuesta Nacional de personas con discapacidad (2004) Comisión Nacional de Discapacidad y el Instituto Nacional de Estadística

² INE (2011), Manual del censista, Instituto Nacional de Estadística, Montevideo, disponible en: <www.ine.gub.uy>.

Tasa de actividad, tasa de empleo, tasa de desempleo según sexo y prevalencia de limitaciones

	SEXO			
	Varón sin limitaciones	Varón con limitaciones	Mujer sin limitaciones	Mujer con limitaciones
Tasa de actividad	77,38	46,79	59,42	30,46
Tasa de empleo	74,01	44,54	54,33	27,50
Tasa de desempleo	4,35	4,80	8,57	9,70

Dado que la inequidad en este aspecto, es importante toda acción en este campo debiendo tener inscriptas herramientas que favorezcan la disminución de la brecha existente. Por ejemplo, la capacitación, inserción y permanencia en los puestos de trabajo de hombres y mujeres con discapacidad. La trayectoria en el campo educativo será determinante en la definición del perfil laboral, la detección de un puesto, las condiciones para su ocupación y sostenibilidad, etc.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, CDPD, Ley N° 18.418 en su Artículo 6 dice: Mujeres con discapacidad

1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.

Es importante considerar la situación de las mujeres con discapacidad en relación al empleo; diferentes ejes de opresión se cruzan a lo largo de la trayectoria vital, complejizando su inclusión laboral. Entre ellos está la construcción social de género, la de discapacidad, la edad, el lugar de residencia, etc. El entrecruzamiento de estos ejes genera y define sitios difíciles de modificar, restringiendo el proyecto vital de las mujeres con discapacidad y sus metas a sitios estandarizados signados de mitos, preconceptos y prejuicios.

Existe una construcción social sobre las personas con discapacidad, sus posibilidades y su capacidad de producir y participar en la sociedad (entre otras apreciaciones). Esta construcción se compone a través de dimensiones analizables como los sistemas jerárquicos, los vínculos

Capítulo 7

asimétricos de poder, la objetivización (cosificación), los lugares atribuidos, etc. Estas dimensiones han de considerarse y cuestionarse para progresivamente modificar las tensiones que dan lugar al modelo social de discapacidad, sustentado en la CDPD.

Las propias personas con discapacidad crecen y conviven con este modelo de pensamiento, y muchas veces asumen estas dimensiones como constitutivas de su ser. Desde la perspectiva de la discapacidad se hace evidente que, todas aquellas características con las que se identifican habitualmente a hombres y mujeres, se vacían de contenido cuando la persona vive en situación de discapacidad.

En su lugar se depositan los mitos, prejuicios y preconceptos que suelen estar presentes en el colectivo social ante esta temática. En su gran mayoría, son invalidantes, degradantes e inhabilitantes para cualquier participación social; máxime para el empleo.

Un claro ejemplo de estos mitos es que las mujeres y hombres con discapacidad son asexuados. En diferentes ámbitos de inclusión (familia, centros educativos, ámbitos de participación social) está claro que la discapacidad se antepone a “lo sexual”, invisibilizándolo. Esta mirada parcial hace que los deseos, intereses, necesidades específicas y opiniones de esta población no encuentren interlocutores que los validen y/o espacios compartidos y horizontales de diálogo. Por lo contrario, se suele infantilizar a esta población, creando estrategias y modelos de servicios en función de estas creencias. Se definen así ámbitos de exclusión servicios diferenciales, lugares a parte, sectores especializados, etc. En ellos prima la sobreprotección como respuesta abarcativa y exclusiva ante toda situación.

En relación a lo anterior, existe la creencia de que las personas con discapacidad son también personas dependientes (en su vida cotidiana, en la toma de decisiones, etc.).

La dependencia como característica puede formar parte de la vida de una persona con discapacidad en algunos casos, en otros casos no. Esta característica puede medirse y tipificarse, con el objetivo de analizar cuáles son los requerimientos que cada persona tiene para lograr la mayor autonomía posible en cada etapa de su vida, según cada actividad planteada. Pero, es imprescindible romper con la concepción de que la discapacidad y la dependencia son condiciones vitales indisolubles, para comenzar a verlas en su incidencia parcial. La dependencia sí va de la mano con las barreras que las personas con discapacidad encuentran en su interacción con la realidad en la que viven, los servicios, las ciudades, las propuestas de educación, etc.

Aumentar la participación implica disminuir la cantidad e importancia de las barreras (físicas, de comunicación, de información y actitudinales). En la CDPD aparecen herramientas como la accesibilidad y el diseño universal, que apuestan a la inclusión social a través de la participación de seres diversos, autónomos y con garantías para el ejercicio de sus derechos.

En el empleo habrá que evaluar los ajustes razonables y las adaptaciones necesarias de los puestos laborales que permitan la ocupación creativa, productiva y eficiente.

Cuando una mujer con discapacidad, rompe con los “lugares sociales” previstos para ella, se plantea formarse y proyecta acceder a un empleo, encuentra fuertes resistencias que se oponen a estos deseos. Al ser el varón con discapacidad más promovido hacia el afuera de sus familias, y quedando las mujeres dentro de los núcleos familiares –y/o institucionales- en el mercado laboral se observa que hay una fuerte inequidad en la ocupación de puestos laborales. La mayoría son asumidos por varones, superando a las mujeres más allá de que ellas tengan mejor formación para el empleo.

Las barreras en el empleo para las mujeres con discapacidades van desde las desigualdades en la forma de contratación, las tasas de ascensos, la remuneración por igual trabajo, el acceso a actividades de capacitación y reciclaje profesional, el crédito y otros recursos productivos, y rara vez participan en los procesos de toma de decisiones económicas.³

La conciliación entre la esfera pública de empleo y la privada del trabajo, sigue siendo un tema en cuestionamiento permanente y avances relativos. Todavía es más nominativo que sustantivo en su reflejo legal y su impacto real.

Como refieren Ángeles Conde e Inés Portillo⁴: “Al conocer mejor la realidad circunstancial de estas mujeres no sólo se favorece la sensibilización de la población general, sino que se contribuye también a la aplicación de una política de intervención sociolaboral y educativa del colectivo de una forma más adecuada...” referente a un marco de derechos humanos.

Por esto, la invisibilidad también alcanza en este punto la realidad de las mujeres con discapacidad. El compartir las tareas de cuidado y las de sostén familiar se ven cuestionadas en la vida cotidiana de estas mujeres, por lo que la sensibilización y mostrar públicamente las barreras que surgen de las actitudes humanas ante la discapacidad se vuelven imprescindibles.

³ O'Reilly, Arthur (2003) “El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades”, en Documento de Trabajo núm. 14-S, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.

⁴ Shum, G. Conde, A. y Portollo, I. (2003) “Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género”, en: Revistas - Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social, N. 11 Universidad de Alicante

Dra. Adriana López – Dra. Carolina Panizza
Facultad de Derecho
Universidad de la República

Modelo de Previsión Social en el Uruguay

La ley n° 16713¹ de 1995 refiere a las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivencia para los trabajadores afiliados al Banco de Previsión Social.

Esta norma crea:

- a) un régimen mixto (de reparto o solidaridad intergeneracional y de ahorro individual obligatorio) aplicable a los menores de 40 años al 1° de abril de 1996 y a aquellos que ingresen por primera vez al mercado de trabajo
- b) un régimen de transición para aquellos mayores de 40 años al 1° de abril de 1996, donde se mantiene el sistema de reparto, salvo que estas personas dentro del plazo 180 días de vigencia de la norma optaran por el régimen mixto.
- c) un régimen para los afiliados activos que tenían causal jubilatoria al 31 de diciembre de 1996, y para los docentes con 25 años de actividad docente efectiva a la misma fecha. Estos dos grupos de personas, en definitiva, contaban con causal jubilatoria por el régimen del Acto Institucional n° 9 (de 23 de octubre de 1979) que se derogaba, pero podían también hacer la opción por el régimen mixto.

En el régimen mixto, las prestaciones se otorgan en forma combinada, una parte por el régimen de solidaridad intergeneracional (o de reparto) y otra por el régimen de ahorro individual obligatorio. El primero se caracteriza por tener prestaciones definidas² que serán abonadas por

¹ Las normas legales a que se hará referencia en el curso de este trabajo, se pueden consultar en www.parlamento.gub.uy

² Son prestaciones definidas, porque la norma establece los parámetros para determinar el monto de la prestación. Así sabemos que una persona con 60 años de edad y 30 años de servicios recibirá el 45% (asignación jubilatoria o tasa de reemplazo) del promedio de sus salarios obtenidos en cierto período (sueldo básico jubilatorio).

el Banco de Previsión Social, por financiarse con las cotizaciones de los trabajadores (dependientes y no dependientes) y de los empleadores, con varios tributos destinados a la Seguridad Social (siete puntos del Impuesto al Valor Agregado, y el Impuesto de Asistencia a la Seguridad Social que grava a los jubilados), y la asistencia financiera estatal, en caso de ser necesaria.

El segundo tiene un sistema de aportación definido, que consiste en las cotizaciones de los trabajadores a una cuenta personal administrada por una Administradora de Fondos de Ahorros Previsionales (en adelante, AFAP), además de las cotizaciones de los empleadores por servicios bonificados (aquellos cuyo desempeño impone un riesgo de vida cierto o afecte la integridad física o mental del afiliado, debiendo dicho riesgo ser grave y permanente. También aquellos que impongan un alto grado de esfuerzo de su sistema neuromotor, habilidad artesanal, precisión sensorial o exigencia psíquica; los servicios prestados en institutos de enseñanza), así como los depósitos voluntarios que realice el trabajador así como la rentabilidad mensual del fondo de ahorro previsional. Las prestaciones que se obtienen no son definidas, salvo algunas excepciones (vinculadas a las prestaciones por incapacidad) y son abonadas por una empresa aseguradora. ¿Por qué decimos que no son definidas? Porque el monto a pagar depende de la expectativa de vida del afiliado al momento de jubilarse, del capital acumulado en su cuenta individual y de la rentabilidad de dicho capital.

Hay que señalar que es posible obtener una prestación del régimen de ahorro individual a partir de los 65 años de edad, aún cuando la persona no haya configurado causal jubilatoria y no haya cesado en la actividad (esta posibilidad fue introducida por la ley n° 17.445 del años 2002)

A modo de resumen, se podría establecer que ambos regímenes – el de solidaridad intergeneracional y el de ahorro individual obligatorio – son obligatorios, de financiación tripartita (el primero) y a cargo del trabajador (el segundo), con prestaciones definidas que cuentan con topes máximos y mínimos (el primero) y con prestaciones no definidas que dependen del monto acumulado en la cuenta, de la rentabilidad de ésta, así como de la expectativa de vida de la persona al momento de configurar la causal (el segundo).

El sistema mixto admite tres niveles que dependen del nivel de ingresos del trabajador. El primer nivel comprende ingresos de 0 a \$5000³, el segundo comprende los ingresos que superan los \$5.000 hasta los \$15.000⁴, el tercero es para los ingresos superiores a la suma anterior. Quienes están dentro del primer nivel, aportan únicamente al régimen de solidaridad intergeneracional, sin embargo la norma les permite que hagan la opción (art. 8) por aportar por el 50% de sus ingresos computables al régimen de ahorro individual.

A efectos de tener un panorama completo del régimen vigente, debemos hacer referencia a la ley n° 19.162 (publicada en el Diario Oficial el 15 de noviembre de 2013), que introdujo algunos cambios.

³ Las referencias monetarias que se hacen en la ley n° 16.713 están expresadas en valores constantes correspondientes al mes de mayo de 1995. Se ajustan por la variación del Índice Medio de Salarios, en las oportunidades en que se ajustan o aumentan las remuneraciones de los funcionarios de la Administración Central. El valor de \$5.000 en el año 2014 equivale a \$35.516.

⁴ Este valor en el 2014 equivale a \$106.549. Estos valores se pueden consultar en la página <http://www.bps.gub.uy>,

En particular, haremos referencia a la posibilidad de dejar sin efecto ciertas opciones realizadas por los trabajadores. Así tenemos dos grupos:

- a) las personas que están en actividad, que se encuentran en el régimen de transición de la ley n° 16.713 y que hicieron la opción por el régimen mixto de manera voluntaria.
- b) las personas que ubicadas dentro del régimen mixto, habían hecho la opción de aportar el 50% de sus asignaciones computables al régimen de ahorro individual (art. 8 de la ley 16.713).

Estos dos grupos pueden, por única vez, revocar dicha opción ante el Banco de Previsión Social. En ambos casos, el otro requisito para disolver con carácter retroactivo la opción realizada, es que no estén gozando de ninguna prestación del régimen de ahorro individual.

Hay otros plazos a considerar, las personas que se encontraban dentro del régimen de transición y que optaron por el régimen mixto, pueden revocar esa opción dentro del plazo de 2 años a partir de la vigencia de la ley. Y las personas que estando dentro del régimen mixto, hicieron la opción por el régimen de ahorro individual, para la revocación, deben tener entre 40 y 50 años, o dentro del plazo de 2 años, si superan los 48 años de edad a la fecha de entrada en vigencia de la norma.

¿Cuáles son los efectos de esa decisión? Una vez manifestada la voluntad de revocar la opción referida, el total acumulado en la cuenta de ahorro individual que es administrada por una A.F.A.P., con su rentabilidad, se debe transferir al Banco de Previsión Social, a fin de que opere la compensación con la deuda por aportes a este organismo. A la vez los trabajadores, deberán abonar sus aportes personales sin multas ni recargos, convertidos a Unidades Reajustables⁵, en 72 cuotas.

Subsidio transitorio por incapacidad parcial

Este subsidio cubre la incapacidad absoluta y permanente de un trabajador para realizar el empleo o profesión habitual. Dicha incapacidad puede ocurrir mientras el trabajador está en actividad, o en un período de inactividad compensada (por ej. mientras está amparado al seguro por desempleo y percibiendo el correspondiente subsidio). Antes de la ley 16.713, esta contingencia se cubría por la jubilación especial que se otorgaba por un plazo de hasta 5 años. La ley 16.713 cambió la denominación de la prestación y la ajustó en su plazo, otorgándola por un máximo de 3 años.

Los requisitos para acceder a esta prestación ya fueron referidos en el capítulo anterior por Carolina Panizza. Sólo haremos referencia a la necesidad de acreditar un cierto grado de incapacidad de acuerdo a las normas para valoración del grado de invalidez, que fueron actuali-

zadas por el decreto 306/013 del 20 de setiembre de 2013 ⁶ y exigen acreditar una incapacidad mínima del 50%, que se valora de acuerdo a las características del puesto de trabajo que ocupa la persona.

- **Condiciones para el mantenimiento del subsidio por incapacidad.** Es necesario que el trabajador se presente a realizarse los exámenes periódicos que determine el BPS. En caso de no hacerlo, se le suspenderá la prestación, y si se constata el cese de la incapacidad, la prestación dejará de servirse.

- **Incapacidad parcial y edad mínima de jubilación.** Si la incapacidad para el empleo o profesión habitual subsiste cuando el trabajador cumple 60 años (que es la edad mínima requerida para configurar la causal común), la ley considera que esa incapacidad es para todo trabajo. Por lo tanto el subsidio por incapacidad parcial pasa a ser una jubilación por incapacidad. Todo esto ocurre, salvo que el trabajador opte expresamente por reintegrarse a la actividad.

- **Jubilación por incapacidad total.** A diferencia del subsidio por incapacidad parcial, aquí se cubre la incapacidad absoluta y permanente para realizar todo tipo de tarea. Y también debemos hacer referencia a las normas de valoración del grado de invalidez, según las cuales se debe acreditar un 66% o más de invalidez.

Sobre los requisitos para acceder a esta jubilación se puede leer el capítulo anterior a cargo de Carolina Panizza.

El monto de la prestación a percibir del Banco de Previsión Social es de un 65% del sueldo básico jubilatorio. Si el trabajador aporta al régimen de ahorro individual, recibirá de una empresa aseguradora, un 45% del promedio mensual de las asignaciones computables actualizadas (sueldo básico jubilatorio) sobre las que se aportó al Fondo de Ahorro Previsional en los últimos diez años de actividad o en el período efectivo de aportación si éste fuera menor a diez años.

Hay que tener presente que si la persona se incapacita, y no cumple con los requisitos para configurar la jubilación por incapacidad total o para el subsidio transitorio por incapacidad parcial, el dinero acumulado en la cuenta de ahorro individual se le puede reintegrar o los puede transferir a una empresa aseguradora, para constituir un capital con el cual se le abone una prestación mensual.

Pensión por invalidez⁷. Se trata de una prestación no contributiva (esto significa que no se requiere haber aportado al sistema de seguridad social), que se otorga a las personas, cual-

⁶ Este decreto deroga los decretos 381/998 (éste a su vez dejó sin efecto el Título III del decreto 125/996) y 200/003. La norma hace referencia al baremo o listado de secuelas y alteraciones funcionales determinadas por el Poder Ejecutivo. El decreto 381/998 establecía que “El Banco de Previsión Social podrá, en forma excepcional y por resolución fundada, conceder el referido subsidio a aquellos afiliados que no alcancen el porcentaje requerido, siempre que la incapacidad constatada incida en forma determinante y decisiva en la imposibilidad de desempeñar el empleo o profesión habitual.” En la actualidad, el decreto 306/013 si bien indica que la Comisión Técnica debe considerar la incapacidad de acuerdo a la carga psicofísica que supone la realización de la tarea, también establece que dicha incapacidad se presume si la aplicación de los criterios previstos en el baremo arrojan una disminución funcional del 50% o más.

⁷ Al respecto se puede consultar: JARDÍ, Graciela, “Pensión no contributiva por vejez o invalidez” en revista Informe de Seguridad Social, junio 2003, n° 3.

quiera sea su edad, que se encuentren incapacitadas para realizar cualquier tarea, y que carezcan de recursos suficientes para cubrir sus necesidades vitales.

Nos interesa resaltar que es una prestación otorgada únicamente por el Banco de Previsión Social, de monto fijo, a las personas que cumplen los requisitos mencionados, y cuya incapacidad también debe acreditarse de acuerdo al decreto 306/013. A diferencia de lo que ocurre con la jubilación y el subsidio por incapacidad, (donde además de la incapacidad física y/o psíquica, se consideran otros factores complementarios tales como la edad, el nivel de instrucción, el tipo de tareas habituales y las posibilidades de reinserción laboral), en la pensión por invalidez, esos factores complementarios refieren a dos tipos de valoraciones: una social (incluye el nivel de vulnerabilidad de la familia) y otra de la posibilidad de inserción laboral o curricular de la persona (que incluye la edad y el nivel de instrucción de ésta). Para las tres prestaciones, el valor de los factores complementarios no puede superar el 35% del porcentaje aplicado a la patología.

Cabe destacar que si la persona se incapacita y no cumple con los requisitos para acceder al subsidio transitorio por incapacidad parcial o la jubilación por incapacidad, podría acceder a la pensión por invalidez, en caso de cumplir los requisitos que ésta exige.

Incompatibilidad entre la jubilación y la actividad remunerada

La regla general es la incompatibilidad entre la jubilación y la actividad remunerada. Tiene su origen en una disposición de 1947⁸, que luego fue retomada por el Acto Institucional n° 9, donde se estableció la incompatibilidad entre la percepción de jubilación con el desempeño de una actividad remunerada amparada por el mismo órgano que sirve la prestación. Este principio sufre excepciones y haremos referencia a las más recientes.

Así la ley n° 19.006⁹ dictada en 2012 hizo compatible la jubilación por afiliación “Industria y Comercio”, con la actividad realizada bajo la misma afiliación. El problema para su aplicación radica precisamente en la cantidad de requisitos exigidos: se requiere la autorización previa del Poder Ejecutivo para aquellos sectores con escasez de mano de obra calificada en ciertos oficios, profesiones o categorías laborales¹⁰, así como que no se verifique una caída del producto bruto interno. Se le exige al jubilado que contribuya a la formación profesional del trabajador, y a la vez la norma regula algunos aspectos del contrato de trabajo a celebrar entre empleador y jubilado.

La ley n° 19.160 (publicada en el Diario Oficial el 15 de noviembre de 2013) permite o hace compatible la jubilación parcial con el desempeño de servicios de la misma afiliación que dieron lugar a dicha jubilación.

⁸ NICOLIELLO, Ariel, “Compatibilidad entre jubilación y actividad en la ley 19.006 de 16 de noviembre de 2012” en revista *Derecho Laboral* n° 249, enero-marzo 2013, pág. 71 y sig.

⁹ Ver NICOLIELLO, Ariel, *op. Cit.*

¹⁰ Una norma similar se dictó para el sector de la construcción.

La norma establece dos situaciones: a) personas que prestan servicios como dependientes para un único empleador, en una actividad con afiliación “Industria y Comercio”, o “Rural y Doméstico”¹¹ y que ya han configurado causal jubilatoria (común o por edad avanzada); b) personas que están en goce de una jubilación por causal común o por edad avanzada, con dos requisitos: que su última actividad tenga las características del literal anterior y que hayan computado dichos servicios para la jubilación.

En el primer caso, se permite la disminución de la jornada habitual a la mitad, y en el segundo, se permite el retorno a la actividad como trabajador dependiente a tiempo parcial (debe ser la mitad de la jornada habitual al cese) se produce el cese parcial en el goce de su jubilación. En ambos casos la jornada no puede superar las 4 horas.

Este régimen sólo es aplicable al régimen de solidaridad intergeneracional (por lo tanto, únicamente se hacen aportes a éste), y a la vez se continúan percibiendo las prestaciones del régimen de ahorro individual. El plazo para acogerse a este sistema, es de tres años a partir de la configuración de la causal o del cese.

Por lo tanto, quedan excluidas las personas que tengan una jubilación por incapacidad, y aquellas que quieran desempeñar servicios de la misma naturaleza de los que se computaron para la jubilación y hubieran sido bonificados.

Las personas que se encuentran en actividad y se acojan a este régimen, tendrán derecho a una jubilación con una tasa de reemplazo o asignación de jubilación del 50% de la que le hubiera correspondido en caso de haber cesado totalmente. Las personas que ya están jubiladas, pasan a percibir el 50% de lo que venían percibiendo. Obviamente que los servicios prestados bajo este régimen se van a acumular a los efectos de la jubilación por el régimen de solidaridad intergeneracional.

Seguridad Social

Flexibilización del acceso a la jubilación común.

La flexibilización del acceso a la jubilación común, fue una de las propuestas generadas en el marco del Diálogo Nacional sobre Seguridad Social al haberse constatado que un número importante de trabajadores no lograba computar los años requeridos para acceder a los beneficios jubilatorios.¹²

Según un estudio realizado por Comisión Económica para América Latina y el Caribe, a los diez años de haberse aprobado la reforma jubilatoria del año 95, tomando una estimación basada en el período 1996-1998, solamente el 24% de los trabajadores alcanzaría los 35 años de servicio a los 60 años de edad y a su vez el 42% lo haría a los 65 años. Estos porcentajes disminuían cuanto menor el nivel de ingresos de los trabajadores. Las estimaciones señaladas,

¹¹ Dentro del Banco de Previsión Social, se reconocen tres afiliaciones: Industria y Comercio, Rural y Doméstico, Civil y Escolar, que respondían a la existencia de tres cajas de jubilaciones (cuyo origen se remonta a comienzos del siglo XX), las que fueron absorbidas por dicho organismo.

¹² Diálogo Nacional sobre Seguridad Social. Informes y Documentos. P. 48 disponible en http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/4962/1/dialogo_social_2008.pdf

Capítulo 8

demostraban que existía un alto riesgo de que un porcentaje significativo de trabajadores registrados, no lograra alcanzar el requisito de 35 años de servicio al llegar a las edades usuales de retiro.¹³

De esta forma, la ley No. 18.395 procuró paliar uno de los déficits más significativos en lo que se refiere al acceso a los beneficios jubilatorios.

Según lo establecido por el art. 1 de la ley No. 18.395 que sustituye el art. 18 de la ley 16.713, para configurar causal de jubilación común se deben tener 60 años de edad y un mínimo de servicios de 30 años. De esta manera, se reducen los años requeridos para la jubilación de 35 a 30 años.

Por otra parte, la ley también sustituye el literal a) del art. 29 de la ley 16.713 reduciendo la asignación de jubilación común de un 50% a un 45% del sueldo básico jubilatorio cuando se computen como mínimo 30 años de servicio.

A este porcentaje se le adicionará un 1% del sueldo básico jubilatorio por cada año de servicios que exceda de 30 y hasta los 35 años de servicios. A su vez, como ya se establecía en el régimen anterior, se adicionará un 0,5 del sueldo básico por cada año que exceda de treinta y cinco al configurarse la causal con un tope del 2,5% y un 3% por cada año de edad que se difiera del retiro a partir de los 60 después de haberse completado treinta y cinco años con un tope de 30%. De no contarse a los 60 años con 35 años de servicios se adicionará un 2% por cada año de edad que supere los 60 hasta llegar a los 70 años de edad o hasta completar 35 años de servicios.

En el siguiente cuadro¹⁴, se detalla el monto jubilatorio que corresponde en las distintas situaciones señaladas anteriormente:

		Años de servicio						
		30	31	32	33	34	35	
Edad	60	45%	46%	47%	48%	49%	50%	Jubilación (% sueldo básico)
	61	47%	48%	49%	50%	51%	53%	
	62	49%	50%	51%	52%	53%	56%	
	63	51%	53%	53%	54%	55%	59%	
	64	53%	54%	55%	56%	57%	62%	
	65	55%	56%	57%	58%	59%	65%	
	66	57%	58%	59%	60%	61%	68%	
	67	59%	60%	61%	62%	63%	71%	
	68	61%	62%	63%	64%	65%	74%	
	69	63%	64%	65%	66%	67%	77%	
70	65%	66%	67%	68%	69%	80%		

¹³ BUCHELI, FERREIRA-COIMBRA, FORTEZA, ROSSI. "El acceso a la Jubilación o Pensión en Uruguay." ¿Cuántos y quiénes lo lograrían?. Marzo 2006, p.29, disponible en http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catsemecnal/material/Bucheli_Forteza_Rossi.pdf

¹⁴ LÓPEZ LÓPEZ, Adriana. "Flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones. Análisis de la ley No. 18.395." en rev. Der. Lab. Tomo LI, No. 232. Octubre - Diciembre 2008, FCU, p. 829.

Flexibilización del acceso a la jubilación por incapacidad total y al subsidio transitorio por incapacidad parcial

A) Jubilación por incapacidad total

La ley No. 18.395 modificó a su vez los requerimientos para acceder a la jubilación por incapacidad total y al subsidio transitorio por incapacidad parcial. Según el art. 4 de la ley 18.395 que sustituyó el art. 19 de la ley 16.713, la causal de jubilación por incapacidad total se puede configurar en las siguientes situaciones:

Por la incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida en actividad o en período de inactividad compensada.

En este caso se mantuvo la exigencia de acreditar al menos dos años de servicios reconocidos al igual que en el régimen anterior, pero se elimina el requisito referente a que seis de dichos meses deban ser previos a la incapacidad. En el caso de los trabajadores que tengan hasta 25 años de edad no existen modificaciones, debiéndose acreditar seis meses de servicio.

La incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo a causa o en ocasión del trabajo cualquiera sea el tiempo de servicios

La incapacidad laboral absoluta y permanente para todo trabajo, sobrevenida después del cese en la actividad o del vencimiento del período de inactividad compensada, cualquiera sea la causa que hubiera originado la incapacidad.

En esta hipótesis, se mantiene la exigencia de acreditar 10 años de servicio pero se elimina el requerimiento de que esa incapacidad se produzca dentro de los dos años siguientes al cese.

El establecimiento de ciertos requerimientos de calificación como por ejemplo el hecho de que la incapacidad se produjera dentro de los seis meses o dos años posteriores al cese según el momento en que ésta haya sobrevenido, tenían como objetivo evitar el uso fraudulento de los beneficios.¹⁵ Sin embargo, tal como se señala en la exposición de motivos de la ley 18.395, el requisito de un mínimo de actividad previo a la incapacidad constituía una traba injustificada, especialmente en el caso de trabajadores temporarios, zafrales, a la orden o cuya modalidad supone interrupciones periódicas. Del mismo modo, se entendió que no era razonable en los casos de incapacidad acaecida después del cese, requerir que aquella sobreviniera necesariamente dentro de los dos años de producido éste. Ésta exigencia establecida en el régimen anterior suponía dejar sin derecho jubilatorio alguno a trabajadores que se encontraban desocupados por razones ajenas a su voluntad habiendo cotizado por períodos prolongados.¹⁶

15
16

SALDAIN, Rodolfo. "Reforma Jubilatoria. El nuevo modelo previsional.", FCU, 1995, p. 113.
Repertorio No. 1378, Setiembre de 2008. www.parlamento.gub.uy

B) Subsidio transitorio por incapacidad parcial

Con relación al subsidio transitorio por incapacidad parcial, la ley No. 18.395 sustituyó el art. 22 de la ley 16.713 estableciendo que el derecho a percibir este beneficio se configura en el caso de incapacidad absoluta y permanente para el empleo o profesión habitual sobrevenida en actividad o en períodos de inactividad compensada cualquiera sea la causa.

Para acceder al mismo se exigen:

No menos de dos años de servicios reconocidos. En caso de que el trabajador tenga hasta 25 años de edad sólo se exige un período de servicios de seis meses. Estos períodos no rigen si la incapacidad se generó a causa o en ocasión del trabajo.

Que se trate de la actividad principal, entendiéndose por tal la que proporciona el ingreso necesario para el sustento.

Que se haya verificado el cese del cobro de las retribuciones de actividad en la que se produjo la causal del subsidio y durante el período de percepción del mismo.

De esta forma se elimina el requerimiento referente a que 6 de los meses de cotización deban ser previos a la incapacidad.

Al igual que en el caso de la jubilación por incapacidad total, las modificaciones establecidas eliminan los obstáculos más grandes con que se encontraba el trabajador para acceder a estas prestaciones que permiten hacer frente a la imposibilidad de trabajar y generar los ingresos necesarios para el sustento del trabajador y su familia.¹⁷

Flexibilización del acceso a la jubilación por edad avanzada

Otra de las modificaciones importantes que introdujo la ley 18.395 es la que se refiere al acceso a la jubilación por edad avanzada. Según el sistema previsto en la ley 16.713, para acceder a este beneficio era necesario contar con 70 años de edad y 15 años de servicio.

La nueva ley que sustituye el art. 20 de la ley 16.713 modifica este régimen estableciendo un sistema escalonado mediante el cual un trabajador a partir de los 65 años, podrá acceder a este beneficio siempre que cuente con 25 años de servicio.

Lo que hace la ley es permitir el acceso a esta prestación a una edad más temprana aumentando los años de servicio requeridos en 2 por cada año de edad menor a 70. De esta forma, una persona que tenga 69 años deberá contar con 17 años de servicio para acceder al beneficio y así sucesivamente hasta llegar a los 65 años de edad y 25 años de servicio.

¹⁷ PINATO, Mirella. "Primer Comentario a la ley 18.395 sobre flexibilización del acceso a los beneficios jubilatorios" en Informe de Seguridad Social No. 14, Diciembre 2008 p. 34.

La posibilidad de acceder a este beneficio para los trabajadores que cuenten con 65, 66 y 67 años de edad que posean 21, 23 y 25 años de servicio respectivamente entró en vigencia el 1° de enero de 2010.

De acuerdo a lo que prevé el art. 7 que sustituye el literal C del artículo 29 de la ley 16.713, la asignación jubilatoria es del 50% del sueldo básico jubilatorio y se le agrega el 1% por cada año que exceda de los respectivos mínimos de servicios que se exigen para cada edad.

Debe tenerse en cuenta que si una persona posee 65 años de edad y 35 años de servicio, en realidad ya configura causal común y no existe diferencia entre una y otra ya que la asignación jubilatoria es de 60% en ambos casos.

En el siguiente cuadro¹⁸, se detallan los montos jubilatorios correspondientes de acuerdo a la edad y años de servicio:

		Años de Servicio													Jubilación (% sueldo básico)
		15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	
Edad	65						50%	54%	55%	56%	58%	60%	62%	64%	
	66					50%	54%	55%	56%	58%	60%	62%	64%		
	67				50%	54%	55%	56%	58%	60%	62%	64%			
	68			50%	54%	55%	56%	58%	60%	62%	64%				
	69		50%	54%	55%	56%	58%	60%	62%	64%					
	70	50%	54%	55%	56%	58%	60%	62%	64%						

Subsidio especial por desempleo para personas de 58 años o más con 28 años o más de servicios reconocidos

El establecimiento de este subsidio constituyó una de las incorporaciones más novedosas de la ley No. 18.395. Según se señala en la exposición de motivos, este beneficio tiene por finalidad permitir que la población cercana a la edad de retiro que pierde su empleo, pueda configurar causal jubilatoria. A su vez, se señala que la prestación está diseñada en forma cuidadosa para que cumpla con el objetivo perseguido sin generar incentivos no deseados como el adelanto de retiro.¹⁹

¹⁸ LÓPEZ LÓPEZ, Adriana. "Flexibilización de las condiciones..." op.cit. p. 834.

¹⁹ Repartido No. 1378, Setiembre de 2008. www.parlamento.gub.uy

Prestación

Se trata de un subsidio de carácter mensual y en dinero que se otorga por un período máximo de dos años o hasta que el beneficiario configure cualquier causal de jubilación o retiro.

B) Requisitos

Para acceder a este beneficio se exigen los siguientes requerimientos:

Tener 58 años o más de edad al momento de la solicitud.

28 años o más de servicios.

Haber permanecido en situación de desocupación en el país por un período no inferior a un año, inmediatamente anterior a la fecha de solicitud del beneficio.

Que la referida situación de desempleo sea forzosa y no imputable a la voluntad del trabajador y provenga de cese por despido que no obedezca a razones disciplinarias en actividades comprendidas en el régimen del Decreto-Ley 15.180 háyase o no tenido derecho a subsidio por desempleo.

A continuación analizamos cada uno de ellos:

Edad y años de servicio.

Como puede apreciarse, la prestación busca amparar a la población más vulnerable al proteger a aquellos que estando cerca de configurar causal jubilatoria pierden su empleo por causas ajenas a su voluntad.

Según lo que establece la ley, a los efectos de calcular los años de servicios requeridos se tendrán en cuenta las bonificaciones que correspondan y a su vez, se prevé que la reglamentación establecerá los mecanismos de totalización del período mínimo de servicio en caso de que ésta se conforme con actividades de diferentes inclusiones.

Así, el Decreto Reglamentario No. 72/009, establece que a los efectos de la totalización se tendrá en cuenta el mecanismo previsto por la Ley 17.819 y su decreto reglamentario No. 66/005 en lo que sea pertinente.

Actividades comprendidas.

La ley prevé que el beneficio se otorgará a aquellos que desempeñen actividades comprendidas en el régimen del Decreto Ley 15.180, es decir, a todos los empleados de la actividad privada que presten servicios remunerados a terceros (art 1, Decreto Ley No. 15.180).

Esta prestación deberá otorgarse así haya tenido el trabajador derecho al subsidio por desempleo o no.

Desocupación forzosa por un período no menor a un año.

El hecho de que la ley establezca que la situación de desempleo deba ser forzosa y no imputable a la voluntad del trabajador, implica que lógicamente, no podrán acceder a este beneficio aquellos que renuncien voluntariamente a su trabajo al igual que ocurre en el caso del subsidio por desempleo.

La única exclusión está prevista para el caso de que el despido se haya configurado por razones disciplinarias, lo cual parece haber sido utilizado como sinónimo de notoria mala conducta.

C) Monto

Según lo previsto por el art. 11 de la ley 18.395 el monto del subsidio es el equivalente al 40% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses de trabajo efectivo inmediatamente previos al cese de actividades. Este valor coincide con el monto correspondiente al sexto mes de amparo al subsidio por desempleo para el caso de los trabajadores despedidos.

De acuerdo a lo que prevé el art. 2 del Decreto 72/009, para determinar las remuneraciones computables a los efectos del cálculo se considerarán: a) las remuneraciones nominales percibidas en la actividad o actividades en que se registró el despido, b) en caso de que dichas remuneraciones no alcancen a completar el período se considerarán las remuneraciones correspondientes a las actividades inmediatamente anteriores incluidas en la acumulación.

Según lo que prevé el art. 11 de la ley, las remuneraciones serán actualizadas hasta el mes inmediato anterior al inicio del servicio de la prestación según la variación del Índice Medio de Salarios y a su vez se establece que el monto del subsidio no podrá ser inferior a 1 BPC ni superior a 8 BPC y el mismo será ajustado de conformidad con la variación del Índice de Precios al Consumo.

D) Incompatibilidades

El subsidio es incompatible con la percepción de ingresos provenientes de actividades remuneradas de cualquier tipo así como con el cobro de todo tipo de jubilación, pensión, retiro o subsidio, salvo el caso de las pensiones por sobrevivencia, en cuya hipótesis se abonará la cantidad en que el subsidio especial de inactividad compensada las superare (art. 13).

E) Efectos

El subsidio constituye asignación computable y materia gravada a los efectos de las contribuciones especiales de seguridad social pero se la excluye del pago del IRPF (art. 12)

Por otra parte, todos los titulares del subsidio, se encuentran amparados por el Seguro Nacional de Salud en las mismas condiciones y con iguales derechos y obligaciones que los beneficiarios del subsidio por desempleo (art. 4 Decreto 72/009).

Cómputo ficto de servicios a la mujer por cargas de familia

Otra de las incorporaciones de la ley No. 18.395, es el establecimiento de un cómputo ficto de servicios para la mujer por cargas de familia.

De acuerdo a lo previsto por la norma, para el cómputo de años de servicio a los efectos jubilatorios, las mujeres tienen derecho a computar un año adicional por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado siendo éste menor o discapacitado con un máximo total de cinco años.

Según lo que prevé el art. 14 del Decreto 72/009 el BPS será el organismo encargado de dictaminar sobre la presencia de dicha incapacidad.

En este caso, se ha adoptado un concepto restringido de cargas de familia, ya que no se incluye el cuidado de padres o familiares discapacitados por ejemplo.²⁰

De acuerdo a lo que señala el módulo de la Encuesta Continua de Hogares 2007 correspondiente al uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay, en los hogares donde se indica trabajo de cuidado infantil, la dedicación de las mujeres ronda las 17 horas semanales mientras que para los varones la mayor dedicación es en los hogares biparentales con hijos de ambos y alcanza las 10 horas semanales promedio.²¹

Por otra parte, si se toma en cuenta el volumen de trabajo no remunerado en general, puede destacarse que mientras las mujeres destinan en promedio 36,3 horas semanales a este trabajo, los varones dedican tan solo 15,7, lo que implica que las mujeres invierten más del doble del tiempo que los varones al trabajo no remunerado, lo cual podría constituirse en un obstáculo para el acceso o promoción igualitaria en el trabajo remunerado.²²

Este factor, se traduce a su vez en una mayor dificultad de acceder a beneficios jubilatorios. Según el estudio realizado por CEPAL, mientras que los hombres logran computar un 63% del período exigido para acceder a estos beneficios, las mujeres computan un 59%. A su vez, 33% de los hombres y 30% de las mujeres computan el período completo.²³

De esta forma, este beneficio procura paliar la menor cotización de las mujeres como fruto de la maternidad²⁴. Sin lugar a dudas se trata de un avance sumamente importante que debería ampliarse en el futuro para abarcar también el cuidado de ascendientes u otros familiares así como otras actividades no remuneradas de impacto económico en la sociedad.

20 LOPEZ LOPEZ, Adriana. "Flexibilización de las condiciones..." *op.cit.* p. 837.

21 www.ine.gub.uy. *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en el Uruguay. Módulo de la Encuesta Continua de Hogares. Setiembre 2007*, p. 44. y AGUIRRE, Rosario. "Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado." en AGUIRRE, Rosario (editora) *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay*. INE, INMUJERES, UDELAR, UNIFEM, Marzo 2009, p. 59.

22 www.ine.gub.uy. *Uso del tiempo y trabajo...* *ob.cit.* p. 22.

23 BUCHELI, FERREIRA-COIMBRA, FORTEZA, ROSSI. "El acceso..." *ob.cit.* p.15

24 *Repertorio* No. 1378, Setiembre de 2008. www.parlamento.gub.uy

Capítulo 9

Incapacidad parcial en nuestra Legislación

Dr. Pablo Marrero

Programa Nacional de Discapacidad
Ministerio de Desarrollo Social

El tema de la incapacidad es importante porque puede determinar si la persona puede o no trabajar, ya que en caso de sentencia que establezca la incapacidad total la persona no podrá firmar un contrato de trabajo ya que se le verá restringida la capacidad para dar el consentimiento.

En nuestro país, al igual que toda legislación en el Mundo, con el transcurso del tiempo va adaptándose a las situaciones que se plantean periódicamente en la vida cotidiana. No estamos ajenos a tal circunstancia positiva.

El tema incapacidad intelectual en nuestro derecho ha logrado adaptarse a las legislaciones más modernas, beneficiando a muchas personas que antes lo percibían como un obstáculo.

Para comprender la temática primero es necesario establecer que se entiende por demencia (elemento biológico):

Desde el punto de vista de la medicina tenemos que Etimológicamente la palabra demencia significa falta de “mente”, desde el punto de vista de la psiquiatría la demencia es una disminución mental progresiva, crónica y definitiva, con un déficit que afecta a la vez las funciones intelectuales, al humor, a la afectividad, a la actividad psicomotriz y al comportamiento.

Ahora bien, desde el punto de vista jurídico la situación es distinta. En este ámbito el concepto es más amplio. Aquí se incluyen no solo la demencia propiamente dicha, sino también los retrasos mentales, las psicosis. etc. Al decir de la Dra, M^a Carmen Díaz se incluye toda alteración mental que sea causa del no poder manejarse a sí mismo o administrar sus bienes.

Dicha discapacidad debe reunir tres requisitos: debe ser habitual, grave y actual, además se exige que la misma no le permita a quien la padece la posibilidad de autogobernarse (elemento socio-económico), una vez reunidos estos tres elementos el juez determinara la incapacidad total o parcial.

Es decir que, el juez al momento de su dictamen deberá comprobar que el sujeto tenga una discapacidad intelectual y que la misma impida dirigirse a sí mismo o administrar sus negocios.

Uruguay en relación con la temática ha variado en dos sentidos. Una primera etapa, antes de la sanción del Código General del Proceso (CGP) y una segunda, posterior a la misma.

Antes de la sanción del CGP, el tribunal frente una solicitud de incapacidad procedía de dos formas: con suficiente prueba (informe pericial y el propio examen que realiza el juez) sobre el estado de incapacidad del sujeto declaraba su interdicción y nombraba un curador como lo establece el Código Civil. Es lo que llamaríamos incapacidad total.

Una segunda situación se da cuando el juez no tiene una convicción suficiente de la incapacidad por lo que mantiene en su totalidad la capacidad de ejercicio, pudiendo a posteriori anular los actos que el sujeto realice en caso de probarse la demencia en ese periodo.

Esto sucedía antes de la sanción del Código General del Proceso, pero actualmente con su aprobación y actualización aparece una tercera opción, denominada semi incapacidad o incapacidad parcial. Es un concepto que si bien no está mencionado en nuestro Código Civil es de buena justicia que se esté adaptando por los jueces por surgir expresamente del Código del Proceso.

En determinadas situaciones el juez puede considerar que no es necesario llegar al extremo de nombrar un curador y por ende incapacitar de forma total al sujeto, pero si declararlo inhabilitado y por ende se le designe una persona que “lo asista” para determinados actos jurídicos dispositivos que requieran solemnidad.

De manera que no será un curador quien actúa en nombre del sujeto, será el propio individuo asistido por la persona designada, conformando de esta forma dos voluntades: la del inhabilitado y la del curador interino. Es decir, el inhabilitado es una persona capaz pero para otorgarle validez a su voluntad debe ser complementada con la de un asistente.

Es de buen derecho que el juez en su sentencia determine las facultades, obligaciones y plazo durante el cual se impone la medida de protección, siendo prorrogable las veces necesarias de acuerdo a la norma legal.

Tanto la doctrina nacional como extranjera admiten que los supuestos de interdicción parcial, o inhabilitación existe un sujeto capaz de celebrar negocios jurídicos, aun cuando se establezcan ciertas limitaciones a su capacidad de obrar. Sin lugar a dudas el derecho comparado en referencia a la temática es fuente de inspiración para que nuestros legisladores adopten similares principios, logrando uniformidad de criterios. Pero muchas veces las sociedades son muy distintas complicándose su adaptación de un país a otro.

A continuación se detallan una serie de situaciones que en el derecho comparado son aceptadas y aplicadas. Algunas como se verá, son de difícil aceptación por nuestro ordenamiento jurídico en virtud del contexto en el que vivimos.

Capítulo 9

El alcoholismo, la toxicomanía y la prodigalidad son situaciones que nuestro derecho no legisla, en cambio derechos como el argentino las incluye y son pasibles de considerarlas dentro de la inhabilitación.

Es bueno mencionar que por ejemplo la legislación hermana las encuadra dentro de la interdicción parcial artículo 152 bis artículo 1, mientras tanto en el derecho italiano están sujetos a inhabilitación entre otros, los que tengan abuso habitual de bebidas alcohólicas o estupefacientes y que expongan a su familia a graves perjuicios económicos. Mientras tanto en el derecho ecuatoriano encontramos que pueden ser inhabilitados los pródigos, ebrios consuetudinarios y los toxicómanos a quienes se les designa un curador.

Siguiendo con el derecho comparado encontramos la legislación de Puerto Rico que sigue la misma línea, considerando semi incapaz a los sujetos ebrios y pródigos, en similar texto el Código de México los considera inhabilitados.

Como surge sin haber realizado un estudio exegético, estas legislaciones consideran semi incapaz a la persona Prodigia, y la ubican dentro de las discapacidades intelectuales junto con los toxicómanos y alcohólicos.

En nuestro país la persona prodiga incluso fue considerada por algunos juristas de renombre como posible de aplicarle el Código General del Proceso vigente y considerarlo como inhabilitado para ciertos actos, en la práctica no se los inhabilita por ende no se les aplica el CGP.

¿Qué se entiende por persona prodiga? Es aquel sujeto que en los actos de administración y disposición de sus bienes exponga a su familia a la pérdida del patrimonio y hubiera dilapidado una parte importante del mismo, es decir estamos frente a un sujeto que sufre alteraciones psicológicas que si bien no son de tanta gravedad como para considerarlo demente, le impiden actuar con total normalidad.

Como se ve estas tres situaciones (alcoholismo, toxicómanos y Pródigos) en el derecho comparado son consideradas y por ende se les aplica por parte de los jueces el instituto de la inhabilitación.

¿Qué sucede en Uruguay? A estas situaciones no se les aplica el instituto en estudio, incluso puede hasta parecer ilógico nombrar curador interino a una persona con alguna de estas patologías, sin embargo en un proyecto enviado al parlamento nacional años anteriores estaban consideradas como posible.

Solo el tiempo dirá si nuestra legislación adopta la postura de los países del primer mundo legislativamente hablando y considera situaciones no comprendidas en la actualidad (alcoholismo, toxicómanos y Pródigos).

A modo de conclusión diremos que el proceso para considerar a una persona inhabilitada o semi incapaz es el mismo proceso regulado para la incapacidad. Además una vez admitida debe ser inscripta en el Registro de Actos Personales (sección interdicciones), y es de suma importancia establecer que la sentencia puede modificarse en cualquier momento, siempre y cuando lo amerite.

Es preciso aclarar que la inhabilitación además de no tener un proceso independiente, posee vacíos legales como ser: no estar establecido el status iuris a que queda sometida la persona inhabilitada, los tiempos y plazos y responsabilidades del asistente, entre otras.

Lo positivo del instituto inhabilitación incorporado a nuestro derecho, es haber logrado que zonas grises dejen de serlo y creemos que en su correcta aplicación determinara que muchas injusticias dejen de serlo, mejorando la calidad de vida de quien la padece (incapacidad parcial) y de su entorno familiar.

Es importante luchar para que la declaración de incapacidad sea una excepción porque la misma significa una lesión a los derechos humanos, hay que ser cautos y cuidadosos para ser justos al tomar la decisión.

Fallo permite votar a joven declarado incapaz

El tema incapacidad intelectual en nuestro derecho ha logrado adaptarse a las legislaciones más modernas, beneficiando a muchas personas que antes lo percibían como un obstáculo.

Meses pasados nuestra justicia ha marcado un paso histórico respecto a los derechos de las personas Incapaces. Un fallo que va mas allá y marca un precedente que determinara un antes y un después para muchas personas. En él, se establece que una persona incapaz por padecer síndrome de down podrá votar e integrar organizaciones civiles sin fines de lucro de naturaleza cultural, deportiva y de beneficencia, siempre que ello no le genere un perjuicio económico.

La sentencia establecida por el Tribunal de Apelaciones de Familia de 2º turno estableció que el joven podrá votar, por haberse comprobado que “tenía acceso a la información y posibilidad de expresarse libremente”.

La sentencia tiene sus fundamentos en el artículo 29 de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, vigente en nuestro país desde diciembre del 2008 a través de la Ley 18.418, que busca en dicho artículo “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para las personas con discapacidad y promover el respeto por la dignidad”.

La sentencia marca un punto de suma importancia que surge de su redacción, en la misma se establece que la incapacidad se analizara teniendo en cuenta un criterio jurídico, psicológico y social.

El sujeto seguirá siendo protegido en su patrimonio y en la esfera personal, pero al mismo tiempo tendrá mayor participación e integración en la sociedad mediante la efectivización de derechos inherentes a las personas.

Es una sentencia que cambia la jurisprudencia en la temática discapacidad, antes, los magistrados veían con gran desconfianza la normativa sobre inhabilitación parcial o semi incapacidad que surge de nuestro actual Código General del Proceso.

Es oportuno dejar establecido de forma precisa que no todo incapaz podrá votar y participar de organizaciones civiles sin fines de lucro. Nuestra normativa, marca una serie de consideraciones a tener en cuenta, como lo es no ser un incapaz absoluto, sino que en atención a las pericias técnicas y apreciación directa que haya efectuado el tribunal actuante, concluya que el sujeto posee una capacidad “disminuida” (artículo 444 y 447.2 CGP). De esta manera podrá adoptar un fallo preciso y justo.

La sentencia comentada es más importante aun si partimos de la idea que tanto la interdicción total como la parcial afectan el derecho a la libertad que es de raigambre constitucional, lo que hace de gran valor que se marque este precedente jurisprudencial.

La persona incapaz con la actual normativa podrá ser declarada de forma total, de forma parcial, también se le podrá designar un administrador para sus bienes y para que participe junto con el incapaz en actos de disposición.

La actual sentencia agrega la posibilidad que el capaz que reúna desde el punto de vista técnico las condiciones adecuadas podrá hacer uso del derecho al sufragio, acudiendo a las urnas de forma libre para elegir de acuerdo a sus convicciones.

La actualidad trata de abandonar el criterio individualista y patrimonialista del siglo XIX. Se busca centrar el derecho en la persona, (en donde los derechos humanos encuentran su encaje con el Estado Social), que se caracteriza por un compromiso activo del Estado con el bienestar de los ciudadanos no quedan abandonados a su propia suerte, sino que por el contrario, el Estado está obligado a proveer a los titulares de los derechos de las condiciones que sean necesarias para el ejercicio en busca de una vida digna.

SENTENCIA No.45

Ministra redactora Dra. Cristina Cantero.

Montevideo, febrero 18 de 2009.

VISTOS:

Para sentencia definitiva de segunda instancia estos autos: “ FERNANDEZ RODRIGUEZ, Daniel Máximo- Incapacidad (Fa. 2-11171/2006) venidos a conocimiento de la Sala en virtud del recurso de apelación y adhesión al mismo, deducidos por los denunciantes y Defensora, respectivamente, contra la sentencia No. 5174 de 22 de noviembre de 2006, dictada por la Sra. Juez Letrado de Primera Instancia de Familia de 17°. Turno, Dra. Miriam Mussi Chiarelli:

RESULTANDO:

1) La impugnada declaro en estado de incapacidad al denunciado, sin perjuicio de autorizarlo a desempeñar tareas laborales, conforme al artículo 36 de la Constitución y administrar solamente su peculio profesional; designó curador propietario; ordeno inscripción registral, anotación en el Libro respectivo y practicar inventario solemne y estimativo de bienes (fs. 53).

2) Los recurrentes interpusieron recursos de reposición y apelación.

Se agravian, porque lo decidido no contempla la capacidad disminuida o relativa de su hijo, quien se desempeña correctamente en los ámbitos social y laboral. El planteamiento de la denuncia tuvo como fin, proteger al denunciado, pero no disminuirlo.

Agregan certificado médico y pericia siquiátrica particular, que coincide con la pericia practicada por el Instituto Técnico Forense: retardo mental leve moderado, con suficiente autonomía social, pero insuficiente autonomía personal, por lo que puede ser considerado no apto de dirigirse a su mismo y administrar sus bienes.

El interrogatorio practicado por la titular de la Sede arrojó similares resultados.

El Ministerio Público dejó a criterio del decisor la determinación de las medidas de salvaguarda.

De acuerdo al alcance de la impugnada, el denunciado no podrá ejercer el deber cívico de votar o integrar sociedades sin fines de lucro. Tales extremos son de sumo interés de su hijo.

Piden la revocación parcial de la sentencia y se declare al denunciado en estado de incapacidad relativa o disminuida, señalándose expresamente los actos que le están vedados, según enumeración que realizan a fs. 62 y los expresamente permitidos cuya detalle mencionan.

3) El denunciado y la Sra. Defensora evacuaron el traslado conferido y adhirieron al recurso planteado, por similares argumentos.

Agregaron informe psiquiátrico complementario.

4) El Ministerio Público dictaminó a fs. 69 que debía confirmarse la recurrida, porque el art. 447.2 del C.G.P. dejaba al arbitrio judicial, las medidas y su alcance, pero no está prevista la inscripción y la publicidad de tales medidas, lo que constituye un riesgo para los terceros.

Sugirió recabar opinión de equipo multidisciplinario.

5) En sentencia interlocutoria No. 1641/2007 de fs. 91/93, se mantuvo la recurrida y se concedió la alzada.

6) Recibidos los autos en esta Sala, se dispuso el pasaje a estudio y cumplido, se ordenaron medidas según providencia No.584/2007 a fs.101.

A fs. 104 los denunciantes agregan certificado de médico laboralista.

Cumplida evaluación psicológica, social y siquiátrica, la Sra. Defensora y los denunciantes evacuaron la vista conferida, agregando los últimos mencionado informe psicológico complementario de las pericias practicadas por I.T.F.

La Sra. Fiscal Letrado Nacional Civil de 12°. Turno expreso a fs. 145, que los informes complementarios reafirman que el denunciado no está en condiciones de actuar más allá de lo autorizado por la recurrida, eventualmente podría integrar asociaciones sin fines de lucro. Los

Capítulo 9

denunciantes, invocando el interés de su hijo, no pueden imponer a la Justicia los parámetros de su decisión, por lo que concluye que debe confirmarse la recurrida.

El denunciado y su Defensora contestan las apreciaciones del Ministerio Público a fs. 148/150 y postulan el amparo de lo solicitado.

Los denunciantes expresan su opinión a fs. 159/165, adjuntando fotocopia de credencial cívica del denunciado y certificado de la Oficina Nacional Electoral.

En la audiencia convocada se interrogó al denunciado en presencia del Ministerio Público, según fs. 215/216.

El dictamen fiscal de fs. 218 concluye que podría modificarse la recurrida a fin de no menoscabar la dignidad del denunciado, en cuanto a autorizar su participación en grupos y actividades sociales, pero las resultancias de fs. 112/118 impiden el ejercicio de los deberes cívicos, sin que tal opinión pueda tildarse de discriminatoria. Será de exclusivo resorte del Tribunal determinar el alcance de la incapacidad y/o sus limitaciones.

Evacuada la vista conferida y existiendo discordia, se realizó el sorteo de integración, recayendo la suerte en el Sr. Ministro del Tribunal homólogo de 1º. Turno, Dr. Carlos Baccelli.

Cumplido el respectivo estudio, los denunciantes glosaron en autos, texto de la ley No. 18.418 que ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Se acordó sentencia, la que se dicta en forma anticipada.

CONSIDERANDO:

I) La Sala integrada y por unanimidad, contemplara los agravios vertidos y revocara parcialmente la impugnada.

En la redacción del Código Civil, la situación de demencia solo admitía dos opciones al juzgador: la declaración de incapacidad o el rechazo de la misma. El concepto de demencia en sentido jurídico, ya era más amplio que el empleado en la ciencia médica, por cuanto comprendía "...toda aquella alteración mental que sea causa de no poderse manejar por sí mismo o administrar sus bienes.." como señala DIAZ SIERRA ("Semi-incapacidad, inhabilitación, semi-interdicción. Efectivización de los derechos humanos en el Derecho Civil. Derecho de las Personas", F.C.U. p. 62). En similares términos YGLESIAS PEROLO (R.U.D.F. No.6 ps. 19/25).

Lo anterior quiere significar a juicio de este tribunal que las causas de invalidación del autogobierno de la persona y de sus bienes, debe ser examinada con un criterio jurídico-psicobiológico-social que en el caso de autos es ajena al concepto ordinario de demencia u otros estados en que el sujeto se hallara privado de la razón por enfermedad psíquica, extremo que no responde a las presentes actuaciones.

A partir de la sanción del CGP, doctrina y jurisprudencia entienden, con variantes, que tam-

bién puede arribarse a una decisión que tenga en cuenta semi-incapacidades, o capacidades relativas, o capacidades disminuidas o interdicción parcial, que contemple diversos grados de autonomía.

Carece de relevancia para el caso de autos, la discusión de si la enfermedad requerida por el legislador en el art. 439 del CGP, debe ser necesariamente psíquica o comprende también la enfermedad física que impide cuidarse a sí mismo o administrar sus negocios (art. 431 C.C.), por cuanto las pericias glosadas en autos concluyen que el denunciado es portador de Trisomía 21, Mosaico, de la que deriva un nivel intelectual descendido, correspondiente clínicamente, a un Retraso Mental moderado (fs.46 y 118).

Como señala el Sr. Ministro de este Tribunal, Dr. Jonny Silbermann, en su voto, el abordaje del tema debe tener en cuenta que el principio general es la capacidad, y la incapacidad la excepción, de interpretación absolutamente estricta.

Tal opinión implica respeto a la dignidad de la persona, derecho que tiene raigambre constitucional en los arts. 7, 72 y 332; puede inferirse del art. 350.4 y 5 del CGP y constituye uno de los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas-ley No. 18.418 publicada el 4 de diciembre de 2008 (art.3 literal a).

El legislador, de acuerdo al art. 447 del CGP, deja librado al criterio del Juez, la determinación de la extensión y límite de la incapacidad – cuando esta no es total – de acuerdo al grado de discernimiento del denunciado que surge de los medios de prueba impuestos en los arts. 441 y 443 del Código citado.

Las pericias siquiátricas de fs. 45/46 y 117/118; psicológica de fs. 112/113; y social de fs. 114/116 practicadas por I.T.F. (designación de fs. 43 y 101) coinciden en el diagnóstico y persistencia de la enfermedad.

En cuanto a la autonomía del sujeto (Cfm. DIAZ SIERRA, ob. cit. p. 74):

- la personal, que consiste en aspectos de nutrición, aseo, cuidado personal por sí mismo, aunque es calificada a fs. 46 como Insuficiente, puede derivar del marco familiar (integrante de fratría de cuatro y padres) y económico (familia solvente con recursos materiales que tiene servicio doméstico) que se detalla a fs.114:

- la doméstica (aptitud para afrontar situaciones a las que el sujeto fue adiestrado previamente y que puede solucionar sin necesidad de la ayuda o colaboración de terceros) surge de fs. 113, problemas en resolver situaciones cotidianas vinculadas a la dificultad de lograr razonamientos abstractos:

- la social, esto es, posibilidad de adaptarse, dirigir sus actividades hacia una meta, pensar de futuro, la evaluación es buena en las diversas áreas de su vida relacionado al contexto de sostén y contención en que se encuentra inserto (fs.112), concluyendo la asistente social que "...su condición no lo incapacita en la participación en grupos y actividades sociales...", aunque se reconoce limitación en cuanto a la recolección y análisis de la información para tomar decisiones propias (fs. 116).

Capítulo 9

Del examen personal cumplido en esta Sede en presencia del Ministerio Público (fs. 215/216) surge: la actividad laboral que el denunciado cumple en empresa de sus padres (limpia, maneja planillas) con horario flexible y con una retribución de \$ 7.000 mensuales que destina a la adquisición de algunos bienes (libros, CD, etc.): los estudios cursados en instituto privado cuya dirección proporciona (primaria y secundaria hasta tercer grado con agregación de boletines de calificaciones a fs.170/173). Demuestra información sobre logros de su club de fútbol favorito y expresa el deseo de continuar ejerciendo el derecho al voto como lo ha realizado hasta el presente (fotocopia de credencial cívica que luce agregada a fs.156/157) agregando que recibe información a través de la radio, televisión e Internet.

El certificado de fs.153 acredita la vigencia de los derechos cívicos del denunciado.

Si bien el conjunto de la prueba (art. 140 CGP) permite concluir que presenta un retraso mental moderado, con dificultades en la capacidad de abstracción y limitación en la resolución de problemas, se entiende que debe ampliarse el elenco de actividades a desarrollar con autonomía.

El extremo más discutible refiere al ejercicio del deber cívico del voto.

Al respecto, es de aplicación lo dispuesto en el art. 80 numeral 1º de la Constitución, que regula la suspensión de la ciudadanía a quien por ineptitud física o mental este impedido de obrar libre y reflexivamente.

El Ministerio Público estima a fs. 218 vta., que las conclusiones periciales vertidas a fs.112/118 impiden autorizar el extremo en examen.

A la luz de lo dispuesto en el art. 29 de la Convención citada (ley No. 18.418) y teniendo en cuenta que el denunciado tiene acceso a la información y posibilidad de expresarse libremente, se amparara el agravio.

En consecuencia, se modificara la declaración de incapacidad, ampliándose el elenco de actividades que podrá cumplir. De tal forma, al mismo tiempo que se protege al sujeto en la esfera patrimonial y en la esfera personal, se propende a la mayor participación e integración en la sociedad mediante la efectivización de derechos inherentes a la persona.

Finalmente, la inquietud del Ministerio Público respecto a la ausencia de previsión sobre inscripción y publicidad de las medidas pretendidas, a fin de evitar indefinición de terceros (fs.69 vta.), se entiende suficientemente contemplada en lo dispuesto en la ley No. 16.871 (art. 35 numerales 1º. y 5º.) que establece como acto inscribible, las limitaciones generales a la facultad de disposición y demás medidas cautelares relativas a la persona natural...decretada por los jueces, en los casos, forma, y con el alcance previsto por la ley y los actos referidos en el art. 437 del Código Civil.

II) La solución a la que se arriba, determina la no imposición de sanciones procesales en la presente instancia (art. 261 CGP).

De acuerdo a las normas legales citadas y arts. 198, 200, 253, 257, 344.2 y 447 del CGP, el Tribunal,

FALLA:

Revocase parcialmente la impugnada y en su merito, se declara la interdicción parcial o semi-incapacidad de XX, ampliándose el elenco de derechos a ejercer por sí mismo a: integrar sociedades sin fines de lucro de naturaleza cultural, deportiva y de beneficencia, salvo que ello implique asunción de obligaciones de orden patrimonial y comprometa su responsabilidad; ejercer el derecho al voto en elecciones nacionales, municipales, referéndum y plebiscitos, sin perjuicio del desempeño de actividad laboral y administración de su peculio profesional ya dispuesto; manteniéndose en lo demás, lo dispuesto a fs. 53.

Capítulo 10

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Dr. Pablo Marrero

Programa Nacional de Discapacidad

Ministerio de Desarrollo Social

La actual Ley N° 18.418 aprueba la Convención sobre derechos de las personas con Discapacidad convirtiéndola en Ley, la misma fue sancionada el día 5 de Noviembre del 2008, promulgada el día 20 de Noviembre del 2008 y Publicada en el diario Oficial el día 4 de Diciembre del 2008 entrando en vigor el día 14 de diciembre del 2008.

Haciendo un poco de historia, la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad fue aprobada por consenso en la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Como se destacó en el mensaje leído por el vicesecretario general, Mark Malloch Brown, en nombre de Kofi Annan: “Es el primer tratado de derechos humanos del siglo XXI en ser adoptado, el tratado que se ha negociado con mayor rapidez en la historia del derecho internacional y el primero que surgió del cabildeo emprendido por Internet”. La aprobación de una Convención específica para la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad era necesaria, pues hacía tiempo que se hacía sentir la necesidad de un instrumento jurídico vinculante que permitiera reconocerles el derecho al acceso, a los medios y a todos los instrumentos necesarios para eliminar todo tipo de barreras que, por tener una discapacidad, les impiden ejercer y disfrutar de todos los derechos.

Actualmente no existe mecanismo de implementación de la Convención.

La norma ratificada tiene rango legal (es Ley), y posee un nivel inferior a la Constitución.

Nuestra Constitución se encuentra en la cúspide normativa, por encima de toda norma, le continúan las Leyes y le siguen los Principios Generales del Derecho, jerarquía establecida en la propia Constitución.

Hay que pensar que la Convención es, para que se entienda correctamente, un mandato a los Estados para que lleven a la práctica lo que se considera adecuado para el colectivo, después

de los gobiernos su adecuada aplicación. Es importante la Convención respecto al concepto de persona con discapacidad porque avanza en su estructura, según el profesor San José Gil Amparo, la Convención considera que una persona con discapacidad no es la que tiene un impedimento físico, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, sino aquella que, a causa de diversas barreras puestas por la sociedad que interactúan con dichos impedimentos, no puede participar plena y efectivamente en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. La discapacidad resulta de la interacción con las barreras debidas a la actitud o el entorno. El “problema” no está en la persona sino en la sociedad. Por ello, tal y como señala el artículo 1 de la Convención deben removerse esas barreras sociales para poder “promover, proteger y asegurar el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente”. Ni una sola referencia a su “rehabilitación” o “protección”. Es la sociedad la que ha de cambiar, no las personas con discapacidad. Deben ejercer sus derechos y no ser protegidos. Esta es la esencia del modelo social basado en los derechos humanos. La convención comenzó a tratarse en el parlamento nacional el día 31 de marzo del 2008. Esta Convención es un paso importante para cambiar la percepción de la discapacidad y asegurar que las sociedades reconozcan que es necesario proporcionar a todas las personas la oportunidad de vivir la vida con la mayor plenitud posible.

Al ratificar una Convención de esta naturaleza, el país acepta las obligaciones jurídicas que le corresponden en virtud del Tratado, y después que entre en vigor, deberá adoptar, si no la tuviere, la legislación adecuada para hacerlas cumplir.

La Comisionada de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Louise Arbour ha expresado:

“El sistema de derechos humanos actual tiene por objeto promover y proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad pero las normas y los mecanismos existentes de hecho no proporcionan protección adecuada para los casos concretos de personas con discapacidad. Evidentemente es hora de remediar ese defecto.”

Por su parte, la ONU ha señalado respecto al tema de la discapacidad:

“Hay más de 650 millones de personas que sufren algún tipo de discapacidad mental, física o sensorial. Independientemente, del lugar del mundo en el que se encuentren, sus vidas están limitadas muy a menudo por obstáculos físicos o sociales. Aproximadamente un 80% de la población mundial con discapacidad vive en países en desarrollo.

Las personas con discapacidad suelen ser objeto de discriminación a causa de los prejuicios o la ignorancia, y además es posible que no tengan acceso a los servicios esenciales.

Se trata de una “crisis en silencio” que afecta no sólo a las propias personas con discapacidad y a sus familiares, sino también al desarrollo social y económico de sociedades enteras, en las que una buena parte del potencial humano se queda sin explotar.

Teniendo en cuenta que las discapacidades suelen estar causadas por actividades humanas, o simplemente por la falta de cuidado, se necesita la ayuda de toda la comunidad internacional para terminar con esta “emergencia en silencio”, y promover la pronta solución a una situación discriminatoria.

Desde sus comienzos, las Naciones Unidas han tratado de mejorar la situación de las personas con discapacidad y hacer más fáciles sus vidas. El interés de las Naciones Unidas por el bienestar y los derechos de las personas con discapacidad tiene sus orígenes en sus principios fundacionales, que están basados en los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de todos los seres humanos. Como se afirma tanto en la Carta de las Naciones Unidas como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos y demás instrumentos relacionados con los derechos humanos, las personas con discapacidad deben poder ejercer sus derechos civiles, políticos, sociales y culturales en igualdad de condiciones con el resto de las personas”.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es el primer Tratado de Derechos Humanos del Siglo XXI, el que representará un cambio de importancia en la forma de tratar a los más de 650 millones de personas con discapacidad del mundo. Las personas con discapacidad siguen estando entre las más marginadas de todas las poblaciones y una amplia gama de barreras físicas, jurídicas y sociales, les impiden lograr su pleno potencial. En este sentido, la Convención indica el camino para aprobar legislaciones con el objeto de cambiar los conceptos del público sobre las personas con discapacidad, en todos los aspectos, desde la construcción y el diseño cívico, hasta el transporte, la educación, el empleo y el recreo.

La Convención obliga a los países a incluir gradualmente en la construcción de nuevos edificios, características que tengan en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, promover y mejorar el acceso a la educación y la información e introducir medidas que eliminarán las prácticas discriminatorias contra las personas con discapacidad.

Asimismo, en la misma fecha de adopción de la Convención, (Asamblea General en su sexagésimo primer período de sesiones, -13 de diciembre de 2006-), se adoptó el Protocolo Facultativo, el cual no fue firmado por nuestra República.

El Protocolo Facultativo establece el reconocimiento, por el Estado Parte del mismo, de la competencia del Comité para recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas, sujetos a su jurisdicción, que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado de cualquiera de las disposiciones de la Convención.

Convención

La Convención consta de un Preámbulo y 50 Artículos.

La Convención procura elaborar detalladamente los derechos de las personas con discapacidad y establecer un código de aplicación.

En el Preámbulo, se recuerda a los principios de la Carta de las Naciones Unidas, al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al Pacto Internacional de

Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Se reafirma la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación.

Se reconoce también, que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano.

Se considera que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente.

Los Estados Parte, se declaran Convencidos de que una Convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados.

En atención a lo expuesto y a otras consideraciones mencionadas en el Preámbulo, los Estados signatarios convienen en:

Definir el propósito de la Convención y cuáles son las personas que se entienden como discapacitadas a sus efectos. (Artículo 1).

El Artículo 2, establece una serie de definiciones, tales como “la comunicación”, “discriminación por motivos de discapacidad”, los “ajustes razonables”, y el “diseño universal”.

Los “principios generales”, se detallan en el Artículo 3.

En cuanto a las “Obligaciones”, el primero de esos principios - “participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad” - constituye una importante aportación de la Convención de 2006, pues debe dar lugar a la adopción de normas de derecho positivo y medidas eficaces, por parte de los Estados, para que las personas con discapacidad gocen de los derechos que informan este principio y que conducirán a la integración efectiva de todas las personas en la sociedad inclusiva que predica la Convención. Esas obligaciones de los Estados son exigibles por los ciudadanos directamente beneficiarios de ellas: las personas que se encuentran con esas barreras que les “excluyen” y no les dejan participar en a la Convención se comprometen a elaborar y poner en práctica políticas, leyes y medidas administrativas para asegurar los derechos reconocidos en la convención y abolir las leyes, reglamentos, costumbres y prácticas que constituyen discriminación. (Artículo 4).

Los países deben reconocer que todas las personas son iguales ante la ley, prohibir la discriminación basada en las discapacidades y garantizar igual protección de la ley. (Artículo 5). Se procura asegurar la igualdad de derechos y la protección de las mujeres y las niñas (Artículo 6), y de los niños (en términos generales) con discapacidad (Artículo 7). En mi opinión es muy reiterativo especificar todos los derechos que tienen las personas con discapacidad, con lo mencionado en el artículo primero de las norma era suficiente, porque la protección abarca todos los derechos que las personas discapacitadas poseen. El inconveniente principal de hacer valer los derechos, es dónde reclamar por parte de la persona discapacitada ante una determinada situación de violación de derechos. Ejemplo: María es discapacitada y fue objeto de discriminación por un vecino. ¿Dónde debe presentarse para denunciarlo?. Esta duda es común pero la respuesta no lo es. Uruguay no cuenta con un lugar adecuado donde presentar este tipo de denuncias (a excepción de una jefatura de Policía, la cual no cuenta con la información ni preparación para atender a personas con discapacidad). Puede hacerlo a la policía, la cual es posible que no de ninguna respuesta. Puede presentarse a la justicia Civil lo que demandaría gastos y mucho tiempo. La realidad demuestra que la persona discapacitada ante el eventual daño en su derecho no tiene lugar donde reclamar el perjuicio. Son normas muy importantes, pero pierden valor al no tener su estructura formadas para la correcta aplicación. Lo ideal sería que una Institución (con el equipo técnico apropiado) recibiera las denuncias y se presentara en representación procurando que la justicia haga lugar a la misma.

Habida cuenta de que es esencial que cambien las percepciones para mejorar la situación de las personas con discapacidad, los países que ratifican la Convención deben combatir los estereotipos y prejuicios y promover la conciencia de las capacidades de esas personas (Artículo 8).

El artículo 9 hace referencia sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad. Este artículo establece la obligación que tienen los Estados partes de adoptar medidas apropiadas para que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida.

Los Estados partes informarán sobre: Las medidas legislativas y de otra índole adoptadas para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico (incluido el uso de señales indicadoras y señalización en las calles), al transporte, la información y las comunicaciones (con inclusión de las tecnologías y sistemas de información y comunicaciones) y a otras instalaciones y servicios proporcionados al público, por entidades privadas inclusive, en zonas urbanas y rurales de conformidad con los párrafos 2 b) a 2 h) del artículo 9 de la Convención;

Los Estados deben garantizar que las personas con discapacidad disfruten del derecho inherente a la vida en un pie de igualdad con otras personas (Artículo 10); Los Estados partes informarán sobre: Si la legislación reconoce y protege el derecho a la vida y a la supervivencia de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás; Si las personas con discapacidad son objeto de privación arbitraria de la vida. También deben asegurar la igualdad de derechos a poseer y heredar la propiedad, a controlar los asuntos financieros y tener igualdad de acceso a los préstamos bancarios, el crédito y las hipotecas (Artículo 12). Este artículo reafirma que las personas con discapacidad tienen derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Los Estados partes informarán sobre: Las medidas adoptadas para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer su capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida, en particular las medidas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a mantener su integridad física y mental, a la plena participación como ciudadanos, a ser propietarias y heredar bienes, a controlar sus propios asuntos económicos y a acceder en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y su derecho a no ser privadas de sus bienes de manera arbitraria.

Si existe o no legislación que restrinja la plena capacidad jurídica por razón de discapacidad, así como las medidas adoptadas para ajustarse al artículo 12 de la Convención.

El apoyo de que disponen las personas con discapacidad para ejercer su capacidad jurídica y manejar sus finanzas.

La existencia de salvaguardias contra el abuso de modelos asistidos de adopción de decisiones; El fomento de la concienciación, y las campañas educativas sobre el reconocimiento de la igualdad ante la ley de todas las personas con discapacidad.

Se debe garantizar el acceso a la justicia en un pie de igualdad con otras personas (Artículo 13) y asegurar que los discapacitados disfruten del derecho a la libertad y la seguridad, y no sean privados de su libertad, de manera ilegal, o arbitrariamente. (Artículo 14). Este artículo asegura que las personas con discapacidad disfruten del derecho a la libertad y la seguridad personal y no sean privadas de su libertad ilegal o arbitrariamente, en razón de la existencia de una discapacidad.

Los países deben proteger la integridad física y mental de las personas con discapacidad, garantizar que dichas personas no sean sometidas a la tortura, a otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes o a castigos, y prohibir los experimentos médicos o científicos sin el consentimiento de la persona interesada. (Artículo 15). (Artículo 17).

Las leyes y medidas administrativas deben garantizar el derecho a no ser explotado, o sometido a violencia o abusos. En caso de abuso, los países deben promover la recuperación física y psicológica, la rehabilitación y la reintegración de la víctima e investigar el abuso (Artículo 16).

En cuanto a la cuestión fundamental de la accesibilidad (Artículo 9), la Convención requiere que los países identifiquen y eliminen los obstáculos y las barreras y aseguren que las personas con discapacidad puedan tener acceso a su entorno, al transporte, las instalaciones y los servicios públicos, y tecnologías de la información y las comunicaciones. Pero el “principio de accesibilidad” no se limita al acceso a las instalaciones y a la tecnología, es decir, a la eliminación de las “barreras físicas”, sino que abarca el “acceso al ejercicio de todos los derechos”, en otras palabras, se dirige a la creación de una sociedad accesible por todos en la que desaparezcan todas las barreras. Así, por ejemplo, deben desaparecer las barreras que impiden el ejercicio de los derechos políticos y en especial del derecho de sufragio activo (con su prohibición completa o haciendo inaccesible el voto) y pasivo; los derechos familiares (prohibiendo el acceso

Capítulo 10

al matrimonio, la adopción, etc.) y a la intimidad; de los derechos de defensa (privando a las personas sordas o ciegas del acceso a la defensa ante un tribunal por ausencia de intérpretes, considerando incapaz a una persona con alguna discapacidad sensorial por no saber escribir); por no hablar del problema relativo al acceso del derecho a la vida a través de los casos de exterminio de los recién nacidos (sobre todo en países donde existe control demográfico), de la denegación selectiva de tratamiento médico, de la legislación sobre la eutanasia o del controvertido supuesto del aborto eugenésico a los que haremos referencia más adelante.

Las personas con discapacidad deben tener la opción de vivir en forma independiente, ser incluidas en la comunidad, elegir dónde y con quién vivir y tener acceso a servicios de apoyo en el hogar, en residencias y en la comunidad (Artículo 19).

Debe promoverse la movilidad personal y la independencia, facilitando la movilidad personal asequible, la capacitación al respecto y el acceso a ayudas para la movilidad, aparatos, tecnologías de asistencia y asistencia personal. (Artículo 20).

Los países deben promover el acceso a la información, proporcionando la información prevista para el público en general en formatos y tecnologías accesibles, facilitando el uso del Braille, el lenguaje por señas y otras formas de comunicación y alentando a los medios de comunicación y a los proveedores de Internet a ofrecer información en línea en formatos accesibles (Artículo 21).

Las personas con discapacidad no deben ser objeto de injerencia arbitraria o ilegal en la vida privada, la familia, el hogar, la correspondencia o la comunicación. Debe protegerse la confidencialidad de su información personal y en materia de salud (Artículo 22).

Los niños con discapacidad tendrán igualdad de derechos. No serán separados de sus padres contra su voluntad, excepto cuando las autoridades determinen que ello es en el interés superior del niño, y en ningún caso serán separados de sus padres debido a una discapacidad del niño o de los padres. Es menester eliminar la discriminación relacionada con el matrimonio, la familia y las relaciones personales. Las personas con discapacidad disfrutarán de igualdad de oportunidades, de tener relaciones sexuales e íntimas, experimentar la procreación, contraer matrimonio y fundar una familia; como asimismo decidir el número y el espaciamiento de sus hijos, tener acceso a educación y medios en materia reproductiva y de planificación de la familia, y de disfrutar de igualdad de derechos y responsabilidades con respecto a la tutela, el pupilaje, el régimen de fideicomiso y la adopción de niños (Artículo 23).

Los Estados deben asegurar la igualdad de acceso a la educación primaria y secundaria, la formación profesional, la enseñanza de adultos y el aprendizaje permanente. La educación debe emplear los materiales, las técnicas educacionales y las formas de comunicación adecuados. Los alumnos que las necesiten deben recibir las medidas de apoyo pertinentes, y los alumnos ciegos o sordos deben recibir su educación en las formas más apropiadas de comunicación, de maestros con fluidez en el lenguaje por señas y el Braille. La educación de las personas con discapacidad debe promover su participación en la sociedad, su sentido de dignidad y valor personal y el desarrollo de todo su potencial en lo que se refiere a la personalidad, los talentos

y la creatividad (Artículo 24).

Las personas con discapacidad tienen el derecho al más alto nivel posible de salud sin discriminación debido a su discapacidad. Deben recibir la misma gama, calidad y nivel de servicios de salud gratuitos o asequibles que se proporcionan a otras personas, recibir los servicios de salud que necesiten debido a su discapacidad, y no ser discriminadas en el suministro de seguro de salud (Artículo 25).

Para que las personas con discapacidad logren la máxima independencia y capacidad, los países deben proporcionar servicios amplios de habilitación y rehabilitación en las esferas de la salud, el empleo y la educación. (Artículo 26).

Las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a trabajar y a ganarse la vida. Los países deben prohibir la discriminación en cuestiones relacionadas con el empleo, promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio, emplear a personas con discapacidad en el sector público, promover su empleo en el sector privado y asegurar que se proporcione una comodidad razonable en el lugar de trabajo (Artículo 27).

Los países reconocen el derecho a un nivel de vida y de protección social adecuado, incluso viviendas, servicios y asistencia públicos en lo que respecta a las necesidades relacionadas con las discapacidades, y asistencia para el pago de los gastos conexos en caso de pobreza (Artículo 28).

Los países deben garantizar la igualdad de participación en la vida política y pública, incluso el derecho al voto, a ser candidato a elecciones y a ocupar puestos públicos (Artículo 29).

Los países deben promover la participación en la vida cultural, el recreo, el tiempo libre y los deportes, asegurando el suministro de programas de televisión, películas, material teatral y cultural en formatos accesibles, haciendo accesibles los teatros, los museos, los cines y las bibliotecas, y garantizando que las personas con discapacidad tengan oportunidad de desarrollar y utilizar su capacidad creativa no sólo en su propio beneficio sino también para enriquecimiento de la sociedad. Los países deben garantizar su participación en las actividades deportivas generales y específicas. (Artículo 30).

Los países deben proporcionar asistencia para el desarrollo para apoyar los esfuerzos de los países en desarrollo para poner en práctica la Convención. (Artículo 32).

Con objeto de asegurar la aplicación y la vigilancia de la Convención, los países deben designar un centro de coordinación local en el gobierno y crear un mecanismo nacional con ese fin. (Artículo 33).

El Artículo 34 crea el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que estará compuesto de expertos independientes, y que recibirá los informes periódicos de los Estados Partes sobre las medidas que estos hayan adoptado para cumplir sus obligaciones conforme a la Convención. (Artículo 35).

Los Artículos 36, 37, 38 y 39, establecen la consideración de los informes de los Estados Parte,

la cooperación entre éstos y el Comité, la relación del Comité con otros órganos, y el Informe del Comité, respectivamente.

El Artículo 44 hace referencia a la “Organización Regional de Integración”, y señala que se entenderá por ella, a una organización constituida por Estados soberanos de una región determinada a la que sus Estados miembros hayan transferido competencia respecto de las cuestiones regidas por la Convención. Esas organizaciones declararán, en sus instrumentos de confirmación oficial o adhesión, su grado de competencia con respecto a las cuestiones regidas por esta Convención.

Posteriormente, informarán al depositario de toda modificación sustancial de su grado de competencia.

Los Artículos 45, 46, 47 y 48, establecen la entrada en vigor, las reservas, las enmiendas y la denuncia respectivamente.

En opinión personal es un paso de gran jerarquía para nuestro país el haber ratificado la Convención, la misma posee una técnica legislativa moderna con gran prestancia a la realidad actual. Pero es bueno decir y luchar para que la misma no quede en un simple “querer” o un mero “anhelo”, porque para su aplicación verdadera debe montarse una estructura importante y debe procurarse en las rendiciones de cuentas un presupuesto que comprenda los gastos ha realizarse buscando una adecuada aplicación de la norma.

Nociones practicas sobre la Convención:

¿Cuáles son los derechos humanos de las personas con discapacidad?

Todos los miembros de la sociedad tienen los mismos derechos humanos, que incluyen derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Entre estos derechos están los siguientes:

- Igualdad ante la ley sin discriminación
- Derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona
- Igual reconocimiento ante la ley y capacidad jurídica
- Protección contra la tortura
- Protección contra la explotación, la violencia y el abuso
- Derecho al respeto de la integridad física y mental
- Libertad de desplazamiento y nacionalidad
- Derecho a vivir en la comunidad
- Libertad de expresión y de opinión

- Respeto de la privacidad
- Respeto del hogar y de la familia
- Derecho a la educación
- Derecho a la salud
- Derecho al trabajo
- Derecho a un nivel de vida adecuado
- Derecho a participar en la vida política y pública
- Derecho a participar en la vida cultural

Todas las personas con discapacidad tienen derecho a gozar, sin discriminación alguna, de todos sus derechos. Ello incluye el derecho a no ser víctima de discriminación por motivos de discapacidad, así como por cualquier otro motivo como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, el patrimonio, el nacimiento, o cualquier otra condición.

¿Qué es la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad es un tratado internacional en el que se recogen los derechos de las personas con discapacidad así como las obligaciones de los Estados Partes en la Convención de promover, proteger y asegurar esos derechos. En la Convención se establecen también dos mecanismos de aplicación: el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, encargado de supervisar la aplicación de la Convención y la Conferencia de los Estados Partes, encargada de examinar cuestiones relacionadas con la aplicación de la Convención.

Los Estados negociaron la Convención con la participación de organizaciones de la sociedad civil, instituciones nacionales de derechos humanos y organizaciones intergubernamentales. La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención el 13 de diciembre de 2006, y se abrió a la firma el 30 de marzo de 2007. Los Estados que ratifiquen la Convención estarán jurídicamente vinculados a respetar las disposiciones que en ella se recogen. Para los demás Estados, la Convención constituye una norma internacional que deben esforzarse por respetar.

¿Qué es el Protocolo Facultativo de la Convención?

El Protocolo Facultativo es también un tratado internacional. En él se establecen dos procedimientos con la finalidad de reforzar la aplicación y supervisión de la Convención. El primero es un procedimiento individual de comunicaciones que permite a las personas presentar peticiones ante el Comité alegando violaciones de sus derechos; el segundo es un procedimiento de investigación que faculta al Comité para realizar investigaciones de violaciones graves o sistemáticas de la Convención.

¿Qué otros instrumentos internacionales reconocen los derechos de las personas con discapacidad?

En las últimas décadas los Estados han aprobado instrumentos específicos para proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad. Entre los más importantes cabe destacar:

- La Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad (1995);
- El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1981);
- Los Principios para la protección de los enfermos mentales y para el mejoramiento de la atención de la salud mental (1991);
- Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993).

Aunque las directrices, declaraciones, principios, resoluciones y otros documentos no son jurídicamente vinculantes, expresan un compromiso moral y político de los Estados y pueden servir como directriz para la promulgación de legislación o la formulación de políticas en relación con las personas con discapacidad. Es importante señalar que algunas de las disposiciones de los Principios para la protección de los enfermos mentales y para el mejoramiento de la atención de la salud mental han recibido críticas y que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad prevalece sobre esas normas en caso de existir algún conflicto entre ambos instrumentos.

¿Además de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, qué otros instrumentos de derechos humanos son relevantes?

Todos los instrumentos de derechos humanos son aplicables a todo el mundo, incluidas las personas con discapacidad. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ofrecen protección contra la discriminación por cualquier motivo. También hay instrumentos de derechos humanos que abordan la cuestión de la discriminación, como la discriminación contra la mujer y por motivos específicos contra determinados grupos de personas, como los niños o los trabajadores migratorios.

Los principales tratados de derechos humanos son los siguientes:

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- La Convención contra la Tortura
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

- La Convención sobre los Derechos del Niño
- La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares
- La Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas
- La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Todos los instrumentos de derechos humanos incluyen una disposición que protege contra la discriminación. Sin embargo, sólo uno de ellos, la Convención sobre los Derechos del Niño, reconoce específicamente la necesidad de proteger contra la discriminación por motivos de discapacidad.

No obstante, se sobreentiende que todos los instrumentos hacen referencia de manera implícita a la “discapacidad” como motivo de discriminación, con lo que queda claro que no debe discriminarse a las personas con discapacidad cuando se apliquen esos instrumentos. Así, por ejemplo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es aplicable a todas las mujeres, incluidas las mujeres con discapacidad.

¿Por qué es necesario contar con una Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?

La Convención es necesaria a fin de tener una reafirmación clara de que los derechos de las personas con discapacidad son derechos humanos y de reforzar el respeto de esos derechos. Aunque los instrumentos de derechos humanos existentes ofrecen un potencial considerable para promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad, quedó claro que ese potencial no se estaba aprovechando. De hecho, seguían sin reconocerse los derechos humanos de las personas con discapacidad y se las marginaba de la sociedad en todo el mundo. La continua discriminación de las personas con discapacidad puso de manifiesto la necesidad de aprobar un instrumento jurídicamente vinculante en el que se establecieran las obligaciones de los Estados de promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad.

¿Por qué es única la Convención?

La Convención es el primer instrumento de derechos humanos del siglo XXI y el primer instrumento legalmente vinculante que protege de manera general los derechos de las personas con discapacidad. Si bien en la Convención no se recogen derechos humanos nuevos, se establecen en ella con mucha mayor claridad las obligaciones de los Estados de promover, proteger y asegurar los derechos de las personas con discapacidad. Así pues, la Convención no sólo aclara que los Estados no deben discriminar a las personas con discapacidad, sino que también establece las numerosas medidas que los Estados deben adoptar a fin de crear un entorno que permita que las personas con discapacidad gocen de verdadera igualdad en la sociedad. Por ejemplo, la Convención requiere que los Estados adopten medidas para asegurar la accesibilidad del entorno físico y de la tecnología de la información y las comunicaciones.

Asimismo, los Estados están obligados a lograr que haya mayor conciencia, promover el acceso a la justicia, asegurar la movilidad personal y recopilar datos desglosados en relación con la Convención. De esta forma, la Convención profundiza mucho más que otros tratados de derechos humanos en la determinación de las medidas que los Estados deben adoptar a fin de impedir la discriminación y lograr la igualdad para todos.

La Convención incorpora una perspectiva de desarrollo social. Reconoce la importancia de la cooperación internacional y de su promoción para apoyar la labor nacional de aplicación. Un elemento innovador al respecto son las referencias concretas a medidas que la comunidad internacional podría adoptar para promover la cooperación internacional, tales como:

- Velar por que los programas de desarrollo internacionales sean inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad;
- Facilitar y apoyar el fomento de capacidad;
- Facilitar la cooperación en la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos;
- Proporcionar, según corresponda asistencia técnica y económica.

¿Cuál es el contenido de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?

En la Convención se establecen los derechos humanos de las personas con discapacidad y las obligaciones de los Estados de promover, proteger y asegurar esos derechos, así como mecanismos para apoyar la aplicación y el seguimiento de la Convención. El contenido se puede dividir de la manera siguiente:

- Preámbulo – proporciona el contexto general de la Convención y refleja aspectos importantes de sus antecedentes;
- Propósito – recoge la finalidad de la Convención, que es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente;
- Definiciones – definen los términos principales de la Convención, a saber: comunicación, lenguaje, discriminación por motivos de discapacidad, ajustes razonables y diseño universal;
- Principios generales – identifican las normas o requisitos esenciales aplicables para el goce de los derechos recogidos en la Convención, como el principio de no discriminación y el principio de igualdad;
- Obligaciones – aclaran las medidas que los Estados deben adoptar para promover, proteger y asegurar los derechos de la Convención;

- Derechos específicos – identifican los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales y humanos existentes, afirmando que las personas con discapacidad también son titulares de esos derechos;
- Medidas para promover la aplicación – identifican medidas concretas que los Estados deben adoptar para asegurar un entorno que permita el goce de los derechos humanos, a saber: aumentar la conciencia, asegurar la accesibilidad, asegurar la protección y la seguridad en situaciones de riesgo y de emergencia humanitaria, promover el acceso a la justicia, asegurar la movilidad personal, facilitar la habilitación y la rehabilitación, y recopilar estadísticas y datos;
- Cooperación internacional – reconoce la importancia de que la comunidad internacional trabaje conjuntamente para asegurar el pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad;
- Aplicación y seguimiento – exige a los Estados el establecimiento de marcos nacionales para aplicar y dar seguimiento a la Convención y establece una Conferencia de los Estados Partes, encargada de examinar cualquier cuestión relacionada con la aplicación de la Convención, así como un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, encargado de dar seguimiento a la Convención;
- Disposiciones finales – establecen los procedimientos para la firma, ratificación, entrada en vigor y otros requisitos de procedimiento relacionados con la Convención.

¿Cuáles son los principios de la Convención?

En el artículo 3 se establecen los principios generales aplicables al goce de los derechos de las personas con discapacidad, que son:

- El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- La no discriminación;
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- La igualdad de oportunidades;
- La accesibilidad;
- La igualdad entre el hombre y la mujer;
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

¿Se definen en la Convención los términos de “discapacidad” y de “personas con discapacidad”?

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

- “Discapacidad” - en el preámbulo se reconoce que la “discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”
- “Personas con discapacidad” - en el artículo 1 se dice que “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”

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

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

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

¿Cuáles son los derechos específicos de la Convención?

La Convención reafirma que las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos humanos que las demás personas. Los derechos específicos reconocidos en la Convención son:

- Igualdad ante la ley sin discriminación;

- Derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona;
- Igual reconocimiento ante la ley y capacidad jurídica;
- Protección contra la tortura;
- Protección contra la explotación, la violencia y el abuso;
- Derecho al respeto de la integridad física y mental;
- Libertad de desplazamiento y nacionalidad;
- Derecho a vivir en la comunidad;
- Libertad de expresión y de opinión;
- Respeto de la privacidad;
- Respeto del hogar y de la familia;
- Derecho a la educación;
- Derecho a la salud;
- Derecho al trabajo;
- Derecho a un nivel de vida adecuado;
- Derecho a participar en la vida política y pública;
- Derecho a participar en la vida cultural.

¿Cuáles son las obligaciones de los Estados Partes en la Convención?

La Convención recoge obligaciones generales y específicas de los Estados Partes en relación con los derechos de las personas con discapacidad. En cuanto a las obligaciones generales, los Estados deberán:

- Aprobar legislación y adoptar medidas administrativas para promover los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- Adoptar medidas legislativas y de otro tipo para acabar con la discriminación;
- Proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad en todos los programas y políticas;
- Poner fin a cualquier práctica que constituya una violación de los derechos de las personas con discapacidad;
- Velar por que el sector público respete los derechos de las personas con discapacidad;
- Velar por que el sector privado y las personas respeten los derechos de las personas con discapacidad;
- Investigar y desarrollar bienes, servicios y tecnología accesibles para personas con discapacidad y promover ese tipo de investigación entre otros interesados;
- Proporcionar información accesible sobre tecnologías de apoyo a las personas con discapacidad;

- Promover la formación de los profesionales y de quienes trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos recogidos en la Convención;
- Consultar con las personas con discapacidad y hacerles partícipes en la preparación y aplicación de legislación y políticas que les conciernan, así como en los procesos de adopción de decisiones al respecto.

¿Cómo se hace el seguimiento de la Convención?

El seguimiento de la Convención se realiza tanto a nivel nacional como internacional. A nivel nacional, la Convención requiere que los Estados, con arreglo a sus sistemas legales y administrativos, mantengan, refuercen, diseñen o establezcan un marco para promover, proteger y supervisar la aplicación de la Convención.

A nivel internacional, la Convención establece un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad encargado de examinar informes periódicos presentados por los Estados sobre las medidas que hayan adoptado para aplicar la Convención. El Comité también tiene autoridad para examinar comunicaciones que presenten las personas y para realizar investigaciones en relación con los Estados que hayan reconocido la autoridad del Comité para hacerlo al ratificar el Protocolo Facultativo.

¿Cuáles son los marcos nacionales para promover, proteger y supervisar la aplicación de la Convención?

El concepto de marco nacional para promover, proteger y supervisar la aplicación de la Convención es relativamente abierto. La Convención reconoce que dichos marcos pueden variar de un país a otro y permiten flexibilidad para establecerlos de conformidad con el sistema legal y administrativo de cada Estado. No obstante, la Convención requiere también que sea cual sea el mecanismo que se establezca, éste deberá ser independiente. Normalmente, los marcos nacionales incluirán, al menos, el establecimiento de alguna forma de institución nacional independiente de derechos humanos, como una comisión de derechos humanos o una oficina del Ombudsman. No obstante, los marcos pueden incluir otros elementos, como tribunales.

¿Qué es el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad?

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un órgano de expertos independientes encargado de examinar la aplicación por los Estados de la Convención. Estos expertos desempeñan sus funciones a título personal. En un principio, el Comité estará integrado por 12 expertos independientes, cuyo número aumentará al de 18 una vez que la Convención obtenga otras 60 ratificaciones o adhesiones. Los Estados Partes elegirán a los expertos teniendo en cuenta su competencia y experiencia en el ámbito de los derechos hu-

manos y la discapacidad, así como una distribución geográfica equitativa, la representación de las diferentes formas de civilización y ordenamientos jurídicos, una representación de género equilibrada y la participación de expertos con discapacidad.

El Comité examinará periódicamente los informes que preparen los Estados Partes sobre las medidas que hayan adoptado para aplicar la Convención. En el caso de los Estados Partes que también lo sean en el Protocolo Facultativo, el Comité estará asimismo facultado para recibir reclamaciones de personas por presuntas violaciones de sus derechos, así como para realizar investigaciones en caso de violaciones graves o sistemáticas de la Convención.

¿Qué es la Conferencia de los Estados Partes?

La Convención establece también una Conferencia de los Estados Partes que se reúne periódicamente a fin de considerar todo asunto relativo a la aplicación de la Convención. La Convención deja abierta la naturaleza exacta del papel de la Conferencia de los Estados Partes, aunque entre sus responsabilidades figura la elección de los miembros del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el examen y la aprobación de las propuestas de enmienda de la Convención.

¿En qué consiste la presentación periódica de informes?

Los Estados Partes en la Convención deberán presentar al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad un informe inicial exhaustivo sobre las medidas que hayan adoptado para cumplir sus obligaciones conforme a la Convención. Todos los Estados deberán presentar su informe inicial en el plazo de dos años tras la entrada en vigor de la Convención para ese Estado. En el informe inicial deberá figurar información sobre:

- El establecimiento del marco constitucional, legal y administrativo para la aplicación de la Convención;
- La explicación de las políticas y programas adoptados para aplicar cada una de las disposiciones de la Convención;
- La identificación de los progresos realizados en el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad como resultado de la ratificación y aplicación de la Convención.

Los Estados deberán presentar informes ulteriores al menos cada cuatro años o cuando el Comité lo solicite. En la información que figure en estos informes deberá:

- Responderse a las inquietudes y demás cuestiones planteadas por el Comité en sus observaciones finales respecto a informes anteriores;
- Indicarse los progresos realizados en el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad durante el período de que se informe;

- Señalarse cualquier obstáculo que hayan encontrado el Gobierno y otros interesados en la aplicación de la Convención en el período de que se informe.

¿Es posible presentar una reclamación ante el Comité cuando haya habido una violación de algún derecho?

Sí. El Protocolo Facultativo de la Convención establece un procedimiento individual de comunicaciones que permite que las personas y grupos de personas de un Estado Parte en el Protocolo presenten una reclamación ante el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad cuando haya habido una violación por parte del Estado de una de las obligaciones que le incumben con arreglo a la Convención. La reclamación recibe el nombre de “comunicación”. El Comité examina la reclamación y las observaciones presentadas por el Estado y, sobre esa base, elabora sus opiniones y recomendaciones, si las hubiera, las remite al Estado y las hace públicas

¿Puede realizar investigaciones el Comité?

Sí. En el Protocolo Facultativo se establece un procedimiento de investigación. Si el Comité recibe información fidedigna que indica que se han producido violaciones graves o sistemáticas por parte de un Estado en el Protocolo Facultativo de alguna de las disposiciones de la Convención, el Comité puede invitar al Estado en cuestión a que responda a dicha información. Tras examinar las observaciones presentadas por el Estado Parte y cualquier otra información fiable de que disponga, el Comité puede designar a uno o más de sus miembros para que realice una investigación y emita un informe urgente. Si el Estado accede, el Comité puede visitar el país en cuestión. Tras realizar la investigación, el Comité transmite sus conclusiones al Estado, que dispondrá de seis meses para presentar otras observaciones. Finalmente, el Comité resume sus conclusiones y las hace públicas. Al ratificar el Protocolo Facultativo, un Estado podrá determinar que no le sea de aplicación el procedimiento de investigación.

¿Cuál es el papel de la sociedad civil en el proceso de supervisión?

La sociedad civil tiene un papel importante en el proceso de supervisión, tanto a nivel nacional como internacional. En cuanto al seguimiento nacional, la Convención estipula expresamente que la sociedad civil, y en particular las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, estarán integradas y participarán plenamente en todos los niveles del proceso de seguimiento (véase el párrafo 3 del artículo 33 de la Convención). En cuanto al seguimiento internacional, se invita a los Estados Partes a que, cuando designen a sus candidatos, tomen debidamente en consideración la obligación de celebrar consultas estrechas y colaborar activamente con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan cuando designen expertos que los representen en los órganos del tratado (véase el párrafo 3 del artículo 34 de la Convención). Asimismo, la experiencia de otros órganos de seguimiento de tratados internacionales de derechos humanos pone de manifiesto el papel fundamental que la socie-

dad civil puede desempeñar en el proceso de presentación de informes periódicos, prestando apoyo a las personas que presenten comunicaciones individuales y facilitando información fidedigna al Comité sobre violaciones graves o sistemáticas de los derechos humanos que den lugar a una investigación.

Entrar a ser parte en la Convención y en el Protocolo Facultativo

¿Qué es la firma de la Convención?

El primer paso para ser parte en la Convención es firmar el tratado. Los Estados y las organizaciones de integración regional podrán firmar la Convención o el Protocolo Facultativo. Los Estados y las organizaciones de integración regional podrán firmar la Convención en cualquier momento. Al firmar la Convención o el Protocolo Facultativo, los Estados u organizaciones de integración regional indican su intención de adoptar medidas para quedar vinculadas por el tratado en un momento posterior. Con la firma también se crea la obligación de abstenerse de actos que vayan en contra del objeto y el propósito del tratado en el período que transcurra entre la firma y la ratificación.

¿Qué es la ratificación?

El paso siguiente para entrar a ser parte en la Convención o en el Protocolo Facultativo es la ratificación. La ratificación es una medida concreta adoptada por los Estados con lo que se pone de manifiesto la intención de asumir las obligaciones y derechos recogidos en la Convención o el Protocolo Facultativo. Las organizaciones regionales de integración manifiestan su consentimiento a quedar vinculado por la Convención o el Protocolo Facultativo mediante la “confirmación oficial”, un acto que tiene el mismo efecto que la ratificación.

¿Qué es la adhesión?

Un Estado u organización de integración regional podrá expresar su consentimiento en obligarse por la Convención o el Protocolo Facultativo mediante la adhesión. La adhesión tiene el mismo efecto jurídico que la ratificación. No obstante, a diferencia de ésta, que debe ir precedida de la firma a fin de crear una obligación jurídicamente vinculante con arreglo al derecho internacional, la adhesión requiere un solo paso: el depósito del instrumento de adhesión.

¿Cuándo entra en vigor la Convención?

La Convención entra en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que se haya depositado el vigésimo instrumento de ratificación o adhesión. El Protocolo Facultativo entra en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que se haya depositado el décimo instrumento de ratificación o adhesión. Es probable que ambos instrumentos entren en vigor en fechas diferentes. En el momento de su entrada en vigor, la Convención y el Protocolo Facultativo pasan a ser jurídicamente vinculantes para los Estados Partes.

¿Cuál será el papel de la Secretaría de las Naciones Unidas en relación con la Convención?

Las Naciones Unidas ha creado una secretaría conjunta para la Convención, integrada por personal del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DESA), con sede en Nueva York, y de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), con sede en Ginebra. El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales presta apoyo a la Conferencia de los Estados Partes y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) presta apoyo al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. DESA y el ACNUDH trabajan conjuntamente para prestar apoyo a los Estados, a la sociedad civil y a las instituciones nacionales de derechos humanos a la hora de aplicar y dar seguimiento a la Convención.

¿Cuál será la función del Relator Especial sobre discapacidad?

La tarea del Relator Especial sobre discapacidad es dar seguimiento a la aplicación de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad e informar a la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas, una de las comisiones orgánicas del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Aunque el mandato del Relator Especial se circunscribe a las Normas Uniformes, y no a la Convención, su labor tendrá una importancia directa para la aplicación de la Convención dado el grado de solapamiento que existe entre el contenido de las Normas Uniformes y el de la Convención. No obstante, las Normas Uniformes no son un instrumento jurídicamente vinculante.

El proceso de negociación

¿Cómo se negoció la Convención?

La Convención fue elaborada por el Comité Especial encargado de preparar una convención internacional amplia e integral para proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (el Comité Especial), que era un Comité de la Asamblea General de las Naciones Unidas. La participación en él estuvo abierta a todos los Estados Miembros y observadores de las Naciones Unidas. En su primer período de sesiones, el Comité Especial decidió que también podrían participar en sus reuniones y formular declaraciones con arreglo a la práctica de las Naciones Unidas las organizaciones no gubernamentales acreditadas ante el Comité.

El Comité Especial celebró ocho períodos de sesiones. En los dos primeros, en 2002 y 2003, el Comité examinó la posibilidad de elaborar un instrumento internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y debatió el tipo de instrumento y los posibles elementos que se incluirían en él. En su segundo período de sesiones, el Comité Especial estableció un grupo de trabajo encargado de preparar un proyecto de convención. El grupo de trabajo, integrado por representantes gubernamentales y de organizaciones no gubernamentales, se reunió en

enero de 2004 y preparó un texto para la negociación. En sus períodos de sesiones tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, el Comité Especial continuó con las negociaciones. El Comité concluyó el texto de la Convención el 26 de agosto de 2006.

Se creó un grupo de redacción, encargado de asegurar la uniformidad de la terminología en todo el texto del proyecto de convención y de armonizar las versiones en los idiomas oficiales de las Naciones Unidas, que examinó el texto de septiembre a noviembre de 2006.

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el texto de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y de su Protocolo Adicional el 13 de diciembre de 2006.

¿Participó la sociedad civil en la negociación de la Convención?

En su primer período de sesiones, el Comité Especial decidió que los representantes de organizaciones no gubernamentales acreditadas ante el Comité también podrían participar en sus reuniones y formular declaraciones con arreglo a la práctica de las Naciones Unidas. Desde ese momento, la Asamblea General instó repetidamente a que se hiciera lo posible para que las organizaciones de personas con discapacidad participaran de manera activa en la labor del Comité Especial.

A lo largo del proceso, las organizaciones de personas con discapacidad y otras organizaciones no gubernamentales participaron muy activamente con observaciones e información desde la perspectiva de la discapacidad.

¿Participaron en las negociaciones instituciones nacionales de derechos humanos?

Las instituciones nacionales de derechos humanos también participaron activamente en las negociaciones. En parte como resultado de la labor de representantes de las instituciones nacionales de derechos humanos, los Estados convinieron en dedicar un artículo a la aplicación y el seguimiento nacionales en el que se requiere que los Estados cuenten con alguna forma de institución nacional de derechos humanos encargada de proteger, promover y dar seguimiento a la Convención.

¿Se celebraron consultas a nivel regional durante la negociación de la Convención?

De 2003 a 2006 se celebraron en numerosas regiones y en algunas subregiones reuniones regionales de consulta. En ellas hubo tanto formación sobre el proceso y el contenido de la Convención como un diálogo sobre las prioridades y repercusiones regionales. En los documentos finales de las reuniones se recogieron sugerencias y recomendaciones en las que se reflejaban las prioridades nacionales, subregionales y regionales que contribuyeron a la labor del Comité Especial.

¿Qué papel desempeñó el Fondo de Contribuciones Voluntarias de las Naciones Unidas para problemas de Discapacidad en la negociación de la Convención?

Durante el proceso de negociación, el Fondo de Contribuciones Voluntarias de las Naciones Unidas para problemas de Discapacidad prestó apoyo a la participación de representantes de organizaciones de personas con discapacidad procedentes de países en desarrollo, y en particular de países menos adelantados, en los períodos de sesiones del Comité Especial.

El Fondo de Contribuciones Voluntarias concede subvenciones para apoyar la adopción de medidas innovadoras y experimentales respecto de la promoción y aplicación de la Convención.

¿Cómo se aseguró el acceso a la documentación sobre las negociaciones?

Los métodos para asegurar el acceso a la documentación durante el proceso de negociación se hicieron cada vez más sofisticados. Se pasó de facilitar la comunicación mediante disquetes y documentos en Braille a la utilización de correo electrónico e Internet. Se creó un sitio web ajustado al nivel A de la versión 1.0 de las directrices de accesibilidad al contenido de la web (WCAG 1.0). Entre otras características, este nivel de accesibilidad permitió que usuarios de tecnologías de apoyo, como lectores de pantalla, pudieran acceder al sitio web así como el reajuste del formato del texto para los que necesitaran verlo agrandado. Los documentos de trabajo de la negociación del texto de la Convención se colocaban en el sitio web tan pronto como eran examinados durante un período de sesiones del Comité Especial, una práctica innovadora en la negociación de convenciones de las Naciones Unidas. De esta forma, el sitio web proporcionaba acceso instantáneo en todo el mundo a los avances que, con gran rapidez, se producían en los debates, y daba la oportunidad de que grupos de todo el mundo hicieran sus aportaciones al proceso en forma oportuna y sobre aspectos concretos. Además, a mitad del proceso de negociación, la sala de conferencias de la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York en donde se celebraban las negociaciones se acondicionó para que hubiera acceso inalámbrico a Internet. Con ello se hizo posible que quienes se encontraran en la sala tuvieran acceso electrónico y pudieran leer los documentos mientras que éstos se estaban debatiendo utilizando dispositivos de apoyo cuando los necesitaran. Todas las sesiones del Comité Especial se celebraron en una sala de conferencia a la que podía accederse con sillas de ruedas y las personas con problemas de audición recibían, si así lo solicitaban, dispositivos de conexión de salida para los auriculares.

Hay que tener en cuenta que la actual Ley N° 18.418, tiene como propósito que los estados firmantes consideren el tema discapacidad dentro de sus prioridades, y realicen acciones tendientes a una verdadera aplicación de la norma.

Como bien resulta del artículo 4 numeral 5, nada de lo dispuesto en la convención afectara a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, cuando esos derechos se encuentran legislados por un estado.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- AESE. (2012). Curso online de Empleo con Apoyo. Murcia: Feaps.
- C. Franco - S. Mascheroni - F. Arón - J. Chiquio - E. Gallardo - G. Xolot - A. Londoño. (1999). Guía para la recuperación de experiencias de integración. Montevideo : Cinterfor/OIT.
- CESTAU, Saúl. (1979). Personas V 2 . Montevideo: Jurídica.
- Comisión Nacional de Discapacidad y el Instituto Nacional de Estadística. (2004). Encuesta Nacional de personas con discapacidad. Montevideo
- Cuesta Fernández, E.; Cuesta Gómez, J.L., et al.. (2004). Guía de Empleo con Apoyo para personas con autismo. Madrid: Confederación AUTISMO-ESPAÑA.
- Domènech Pou, Sara.(2004). Tesis Doctoral, Aplicación de un programa de estimulación de memoria a enfermos de Alzheimer en fase leve. Universidad de Barcelona. Barcelona
- EUSE. (2005). Caja de Herramientas de la EUSE (European Union of Supported Employment) para la práctica del Empleo con Apoyo. Comisión Europea: Asociación Leonardo.
- Gamarra Jorge. (2001). Tratado de Derecho Civil Uruguayo. T. X. 5ta edición. Montevideo: Editorial Jurídica.
- González Vicente, J.J. (2011). Metodología de Empleo con Apoyo en la Inserción Sociolaboral de Personas con Discapacidad. Barcelona: Cep.
- González, A.. (2013). Identificación de barreras para el empleo de las personas con discapacidad como punto de partida. Fundación Emplea. EMPLEA Journal, Vol. 1(1). Núm. 2, 39-44.
- Howard, Walter. (2005). Incapacidad e Inhabilitación, incidencia de las alteraciones mentales en la condición jurídica de la persona. Montevideo: Montevideo: Universidad de Montevideo, Facultad de Derecho.
- Jordán de Urríes Vega, Borja. (2006). Conceptos, Características y Elementos del Empleo con Apoyo. 30/01/2015, de Cornell University ILR School Sitio web: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1237&context=gladnetcollect>

- Jordán de Urríes Vega, Borja. (2008). Fundamentos del empleo con apoyo. En Empleo con apoyo y daño cerebral adquirido(12-39). Madrid: FEDACE.
- Jordán de Urríes Vega, Borja. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. 30/01/2015, de Facultad de Psicología Sitio web: · <http://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/download/103/34>
- Lantegui Batuak. (s/d). Desarrollo de unidades de empleo con apoyo para personas con discapacidad. Bizkaia: Fundación Iberdrola.
- López López, Adrian. (2008) Flexibilización de las condiciones de acceso a las jubilaciones. Análisis de la ley No. 18.395. FCU. Montevideo.
- M. Bucheli, N. Ferreira-Coimbra, A. Forteza, I. Rossi. (2006) “El acceso a la Jubilación o Pensión en Uruguay.” Uruguay.
- Nicolielo, Ariel. (2013). Compatibilidad entre jubilación y actividad en la ley 19.006 de 16 de noviembre de 2012. Montevideo: Jurídica .
- O’Reilly, Arthur . (2003). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades”, en Documento de Trabajo núm. 14-S. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2014). 3 - Medidas para la promoción del Empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Madrid: Secretaría General de la OISS.
- Palacios, Agustina. (2008). El modelo social de la discapacidad, orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional de Derechos de Humanos. Madrid: Grupo editorial CINCA.
- Pinalto, Mirella. (2008). Primer Comentario a la ley 18.395 sobre flexibilización del acceso a los beneficios jubilatorios en Informe de Seguridad Social No. 14. Montevideo.
- Programa Nacional de Discapacidad – Mides. (2014) Uruguay y la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad”. Montevideo. Polo S.A.
- Real Academia Española. (2001). Diccionario de la Lengua Española. 22ª ed. Madrid: Espasa Calpe.
- Saldain, Rodolfo. (1995). Reforma Jubilatoria. El nuevo modelo previsional. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria..
- Shum, G. Conde, A. y Portollo. (2003). Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género. España: Universidad de Alicante.
- Verdugo, M.Á., Jenaro, C. . (1993). El Empleo con Apoyo, una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. Siglo Cero, 14, 5-12.

Bibliografía

- Verdugo, M.Á.. (2003). Aportaciones de la definición de Retraso Mental (AAMR, 2002) a la corriente inclusiva de las personas con discapacidad. 30/01/2015, de Congreso La Respuesta a las Necesidades Educativas Especiales en una Escuela Vasca Inclusiva: San Sebastián, España Sitio web: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6569/verdugo.pdf>

Documentos Web

- AGUIRRE, Rosario. “Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado.” en AGUIRRE, Rosario (editora) Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay. INE, INMUJERES, UDELAR, UNIFEM, 2009, p. 59 -www.ine.gub.uy.

- Código Civil Uruguayo, Parlamento de la República Oriental de Uruguay, 2002, http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/codigos/CodigoCivil/2002/cod_civil-indice.htm

- Código General del Proceso, Parlamento de la República Oriental de Uruguay, Actualizado a marzo de 2014), Arts. 444.2 y 447.2 <http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/codigos/EstudiosLegislativos/CodigoGeneraldeProceso2014-03.pdf>

- Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Naciones Unidas. 2008. <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

- Diálogo Nacional sobre Seguridad Social, 2008 Informes y Documentos. P. 48 disponible en http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/4962/1/dialogo_social_2008.pdf

- Diálogo Nacional sobre Seguridad Social, 2008, Informes y Documentos. P. 48 disponible en http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/4962/1/dialogo_social_2008.pdf

- Instituto Uruguayo de Normas Técnicas. ¿Qué es la Norma Unit-Iso 26000 , Guía De Responsabilidad Social - Recuperado en: http://www.unit.org.uy/misc/responsabilidadsocial/intro_26000.pdf

- Manual del Censista, 2011, Instituto Nacional de Estadística, Montevideo, disponible en: <http://www.ine.gub.uy/censos2011/material%20capacitacion/Manual%20Censista%202011.pdf>

- Normas Unit, 2004, http://www.unit.org.uy/misc/responsabilidadsocial/intro_26000.pdf

- UNIT-ISO. (2010). UNIT-ISO 26000. Responsabilidad Social. 30/01/2015, de UNIT-ISO Sitio web: <http://www.unit.org.uy/normalizacion/sistema/26000/>

- Uso del tiempo y trabajo no remunerado en el Uruguay. Módulo de la Encuesta Continua de Hogares, 2007, p. 44. www.ine.gub.uy

- Bucheli_Forteza_Rossi , 2006, p.29, disponible en <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catsemecnal/material>

- Oficina Nacional de Servicio civil. (2013) Informe sobre ingreso de personas con discapacidad en el Estado 2013 Sitio web: http://www.onsc.gub.uy/onsc1/images/observatorio/Informe_personas_con_discapacidad_2013_1.pdf
- Organización Mundial de la Salud, 2013, / http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/98377/1/9789275318256_spa.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud, Concepto de Demencia, 2012, / <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs362/es/>
- Repartido No. 1378, Parlamento de la República Oriental de Uruguay, 2008. www.parlamento.gub.uy
- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT / Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. <http://www.ilo.org>
- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo, 2001, OIT <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>
- Sara Doménech Pou, Tesis Doctoral, 2004 http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42709/1/TESIS_SDOMENECH.pdf

ANEXO

.....
Principales leyes en nuestro país que hacen referencia al empleo

Anexo**Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad****Artículo 1****Propósito**

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

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

Artículo 2**Definiciones**

A los fines de la presente Convención:

La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por “lenguaje” se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal; Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Artículo 3

Principios generales

Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Artículo 4

Obligaciones generales

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;

f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;

g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;

h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;

i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.

2. Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional.

3. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

4. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la legislación de un Estado Parte o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado. No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida.

5. Las disposiciones de la presente Convención se aplicarán a todas las partes de los Estados federales sin limitaciones ni excepciones.

Artículo 5

Igualdad y no discriminación

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.
4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

Artículo 6

Mujeres con discapacidad

1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.

Artículo 7

Niños y niñas con discapacidad

1. Los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas.
2. En todas las actividades relacionadas con los niños y las niñas con discapacidad, una consideración primordial será la protección del interés superior del niño.
3. Los Estados Partes garantizarán que los niños y las niñas con discapacidad tengan derecho a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que les afecten, opinión que recibirá la debida consideración teniendo en cuenta su edad y madurez, en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas, y a recibir asistencia apropiada con arreglo a su discapacidad y edad para poder ejercer ese derecho.

Artículo 8

Toma de conciencia

1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:

- a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;
- b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;
- c) Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.

2. Las medidas a este fin incluyen:

- a) Poner en marcha y mantener campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a:
 - i) Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad;
 - ii) Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad;
 - iii) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral;
- b) Fomentar en todos los niveles del sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad;
- c) Alentar a todos los órganos de los medios de comunicación a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con el propósito de la presente Convención;
- d) Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas.

Artículo 9 **Accesibilidad**

1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

- a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
- b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

2. Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:

- a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;
- b) Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;
- c) Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;
- d) Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;
- e) Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público;
- f) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información;
- g) Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, incluida Internet;
- h) Promover el diseño, el desarrollo, la producción y la distribución de sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles en una etapa temprana, a fin de que estos sistemas y tecnologías sean accesibles al menor costo.

Artículo 10

Derecho a la vida

Los Estados Partes reafirman el derecho inherente a la vida de todos los seres humanos y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar el goce efectivo de ese derecho por las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 11

Situaciones de riesgo y emergencias humanitarias

Los Estados Partes adoptarán, en virtud de las responsabilidades que les corresponden con arreglo al derecho internacional, y en concreto el derecho internacional humanitario y el derecho internacional de los derechos humanos, todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la protección de las personas con discapacidad en situaciones de riesgo, incluidas situaciones de conflicto armado, emergencias humanitarias y desastres naturales.

Artículo 12

Igual reconocimiento como persona ante la ley

1. Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.
2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.
3. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.
4. Los Estados Partes asegurarán que en todas las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas para impedir los abusos de conformidad con el derecho internacional en materia de derechos humanos. Esas salvaguardias asegurarán que las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o un órgano judicial competente, independiente e imparcial. Las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas.
5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, los Estados Partes tomarán todas las medidas que sean pertinentes y efectivas para garantizar el derecho de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria.

Artículo 13

Acceso a la justicia

1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, incluso mediante ajustes de procedimiento y adecuados a la edad, para facilitar el desempeño de las funciones efectivas de esas personas como participantes directos e indirectos, incluida la declaración como testigos, en todos los procedimientos judiciales, con inclusión de la etapa de investigación y otras etapas preliminares.
2. A fin de asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a la justicia, los Estados Partes promoverán la capacitación adecuada de los que trabajan en la administración de justicia, incluido el personal policial y penitenciario.

Artículo 14

Libertad y seguridad de la persona

1. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás:
 - a) Disfruten del derecho a la libertad y seguridad de la persona;
 - b) No se vean privadas de su libertad ilegal o arbitrariamente y que cualquier privación de libertad sea de conformidad con la ley, y que la existencia de una discapacidad no justifique en ningún caso una privación de la libertad.
2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad que se vean privadas de su libertad en razón de un proceso tengan, en igualdad de condiciones con las demás, derecho a garantías de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos y a ser tratadas de conformidad con los objetivos y principios de la presente Convención, incluida la realización de ajustes razonables.

Artículo 15

Protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes

1. Ninguna persona será sometida a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido a experimentos médicos o científicos sin su libre consentimiento.
2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, judicial o de otra índole que sean efectivas para evitar que las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, sean sometidas a torturas u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 16

Protección contra la explotación, la violencia y el abuso

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.
2. Los Estados Partes también adoptarán todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso. Los Estados Partes asegurarán que los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad.
3. A fin de impedir que se produzcan casos de explotación, violencia y abuso, los Estados Partes asegurarán que todos los servicios y programas diseñados para servir a las personas con discapacidad sean supervisados efectivamente por autoridades independientes.
4. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para promover la recuperación física, cognitiva y psicológica, la rehabilitación y la reintegración social de las personas con discapacidad que sean víctimas de cualquier forma de explotación, violencia o abuso, incluso mediante la prestación de servicios de protección. Dicha recuperación e integración tendrán lugar en un entorno que sea favorable para la salud, el bienestar, la autoestima, la dignidad y la autonomía de la persona y que tenga en cuenta las necesidades específicas del género y la edad.
5. Los Estados Partes adoptarán legislación y políticas efectivas, incluidas legislación y políticas centradas en la mujer y en la infancia, para asegurar que los casos de explotación, violencia y abuso contra personas con discapacidad sean detectados, investigados y, en su caso, juzgados.

Artículo 17

Protección de la integridad personal

Toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 18

Libertad de desplazamiento y nacionalidad

1. Los Estados Partes reconocerán el derecho de las personas con discapacidad a la libertad de desplazamiento, a la libertad para elegir su residencia y a una nacionalidad, en igualdad de condiciones con las demás, incluso asegurando que las personas con discapacidad:

- a) Tengan derecho a adquirir y cambiar una nacionalidad y a no ser privadas de la suya de manera arbitraria o por motivos de discapacidad;
- b) No sean privadas, por motivos de discapacidad, de su capacidad para obtener, poseer y utilizar documentación relativa a su nacionalidad u otra documentación de identificación, o para utilizar procedimientos pertinentes, como el procedimiento de inmigración, que puedan ser necesarios para facilitar el ejercicio del derecho a la libertad de desplazamiento;
- c) Tengan libertad para salir de cualquier país, incluido el propio;
- d) No se vean privadas, arbitrariamente o por motivos de discapacidad, del derecho a entrar en su propio país.

2. Los niños y las niñas con discapacidad serán inscritos inmediatamente después de su nacimiento y tendrán desde el nacimiento derecho a un nombre, a adquirir una nacionalidad y, en la medida de lo posible, a conocer a sus padres y ser atendidos por ellos.

Artículo 19

Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad

Los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad, asegurando en especial que:

- a) Las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir su lugar de residencia y dónde y con quién vivir, en igualdad de condiciones con las demás, y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida específico;
- b) Las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de ésta;
- c) Las instalaciones y los servicios comunitarios para la población en general estén a disposición, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad y tengan en cuenta sus necesidades.

Artículo 20

Movilidad personal

Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible, entre ellas:

- a) Facilitar la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento que deseen a un costo asequible;
- b) Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a formas de asistencia humana o animal e intermediarios, tecnologías de apoyo, dispositivos técnicos y ayudas para la movilidad de calidad, incluso poniéndolos a su disposición a un costo asequible;
- c) Ofrecer a las personas con discapacidad y al personal especializado que trabaje con estas personas capacitación en habilidades relacionadas con la movilidad;
- d) Alentar a las entidades que fabrican ayudas para la movilidad, dispositivos y tecnologías de apoyo a que tengan en cuenta todos los aspectos de la movilidad de las personas con discapacidad.

Artículo 21

Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a la libertad de expresión y opinión, incluida la libertad de recabar, recibir y facilitar información e ideas en igualdad de condiciones con las demás y mediante cualquier forma de comunicación que elijan con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, entre ellas:

- a) Facilitar a las personas con discapacidad información dirigida al público en general, de manera oportuna y sin costo adicional, en formatos accesibles y con las tecnologías adecuadas a los diferentes tipos de discapacidad;
- b) Aceptar y facilitar la utilización de la lengua de señas, el Braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad en sus relaciones oficiales;
- c) Alentar a las entidades privadas que presten servicios al público en general, incluso mediante Internet, a que proporcionen información y servicios en formatos que las personas con discapacidad puedan utilizar y a los que tengan acceso;
- d) Alentar a los medios de comunicación, incluidos los que suministran información a través de Internet, a que hagan que sus servicios sean accesibles para las personas con discapacidad;
- e) Reconocer y promover la utilización de lenguas de señas.

Artículo 22

Respeto de la privacidad

1. Ninguna persona con discapacidad, independientemente de cuál sea su lugar de residencia o su modalidad de convivencia, será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, hogar, correspondencia o cualquier otro tipo de comunicación, o de agresiones ilícitas contra su honor y su reputación. Las personas con discapacidad tendrán derecho a ser protegidas por la ley frente a dichas injerencias o agresiones.
2. Los Estados Partes protegerán la privacidad de la información personal y relativa a la salud y a la rehabilitación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 23

Respeto del hogar y de la familia

1. Los Estados Partes tomarán medidas efectivas y pertinentes para poner fin a la discriminación contra las personas con discapacidad en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales, y lograr que las personas con discapacidad estén en igualdad de condiciones con las demás, a fin de asegurar que:
 - a) Se reconozca el derecho de todas las personas con discapacidad en edad de contraer matrimonio, a casarse y fundar una familia sobre la base del consentimiento libre y pleno de los futuros cónyuges;
 - b) Se respete el derecho de las personas con discapacidad a decidir libremente y de manera responsable el número de hijos que quieren tener y el tiempo que debe transcurrir entre un nacimiento y otro, y a tener acceso a información, educación sobre reproducción y planificación familiar apropiados para su edad, y se ofrezcan los medios necesarios que les permitan ejercer esos derechos;
 - c) Las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas, mantengan su fertilidad, en igualdad de condiciones con las demás.
2. Los Estados Partes garantizarán los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad en lo que respecta a la custodia, la tutela, la guarda, la adopción de niños o instituciones similares, cuando esos conceptos se recojan en la legislación nacional; en todos los casos se velará al máximo por el interés superior del niño. Los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a las personas con discapacidad para el desempeño de sus responsabilidades en la crianza de los hijos.
3. Los Estados Partes asegurarán que los niños y las niñas con discapacidad tengan los mismos derechos con respecto a la vida en familia. Para hacer efectivos estos derechos, y a fin de prevenir la ocultación, el abandono, la negligencia y la segregación de los niños y las niñas con discapacidad, los Estados Partes velarán por que se proporcione con anticipación información, servicios y apoyo generales a los menores con discapacidad y a sus familias.

4. Los Estados Partes asegurarán que los niños y las niñas no sean separados de sus padres contra su voluntad, salvo cuando las autoridades competentes, con sujeción a un examen judicial, determinen, de conformidad con la ley y los procedimientos aplicables, que esa separación es necesaria en el interés superior del niño. En ningún caso se separará a un menor de sus padres en razón de una discapacidad del menor, de ambos padres o de uno de ellos.

5. Los Estados Partes harán todo lo posible, cuando la familia inmediata no pueda cuidar de un niño con discapacidad, por proporcionar atención alternativa dentro de la familia extensa y, de no ser esto posible, dentro de la comunidad en un entorno familiar.

Artículo 24 **Educación**

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:

- a) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana;
- b) Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas;
- c) Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.

2. Al hacer efectivo este derecho, los Estados Partes asegurarán que:

- a) Las personas con discapacidad no queden excluidas del sistema general de educación por motivos de discapacidad, y que los niños y las niñas con discapacidad no queden excluidos de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria ni de la enseñanza secundaria por motivos de discapacidad;
- b) Las personas con discapacidad puedan acceder a una educación primaria y secundaria inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan;
- c) Se hagan ajustes razonables en función de las necesidades individuales;
- d) Se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva;
- e) Se faciliten medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomen-

ten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.

3. Los Estados Partes brindarán a las personas con discapacidad la posibilidad de aprender habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones en la educación y como miembros de la comunidad. A este fin, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes, entre ellas:

a) Facilitar el aprendizaje del Braille, la escritura alternativa, otros modos, medios y formatos de comunicación aumentativos o alternativos y habilidades de orientación y de movilidad, así como la tutoría y el apoyo entre pares;

b) Facilitar el aprendizaje de la lengua de señas y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas;

c) Asegurar que la educación de las personas, y en particular los niños y las niñas ciegos, sordos o sordociegos se imparta en los lenguajes y los modos y medios de comunicación más apropiados para cada persona y en entornos que permitan alcanzar su máximo desarrollo académico y social.

4. A fin de contribuir a hacer efectivo este derecho, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para emplear a maestros, incluidos maestros con discapacidad, que estén cualificados en lengua de señas o Braille y para formar a profesionales y personal que trabajen en todos los niveles educativos.

Esa formación incluirá la toma de conciencia sobre la discapacidad y el uso de modos, medios y formatos de comunicación aumentativos y alternativos apropiados, y de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad.

5. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Artículo 25

Salud

Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud. En particular, los Estados Partes:

a) Proporcionarán a las personas con discapacidad programas y atención de la sa-

lud gratuitos o a precios asequibles de la misma variedad y calidad que a las demás personas, incluso en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, y programas de salud pública dirigidos a la población;

b) Proporcionarán los servicios de salud que necesiten las personas con discapacidad específicamente como consecuencia de su discapacidad, incluidas la pronta detección e intervención, cuando proceda, y servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades, incluidos los niños y las niñas y las personas mayores;

c) Proporcionarán esos servicios lo más cerca posible de las comunidades de las personas con discapacidad, incluso en las zonas rurales;

d) Exigirán a los profesionales de la salud que presten a las personas con discapacidad atención de la misma calidad que a las demás personas sobre la base de un consentimiento libre e informado, entre otras formas mediante la sensibilización respecto de los derechos humanos, la dignidad, la autonomía y las necesidades de las personas con discapacidad a través de la capacitación y la promulgación de normas éticas para la atención de la salud en los ámbitos público y privado;

e) Prohibirán la discriminación contra las personas con discapacidad en la prestación de seguros de salud y de vida cuando éstos estén permitidos en la legislación nacional, y velarán por que esos seguros se presten de manera justa y razonable;

f) Impedirán que se nieguen, de manera discriminatoria, servicios de salud o de atención de la salud o alimentos sólidos o líquidos por motivos de discapacidad.

Artículo 26

Habilitación y rehabilitación

1. Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, de forma que esos servicios y programas:

a) Comiencen en la etapa más temprana posible y se basen en una evaluación multidisciplinaria de las necesidades y capacidades de la persona;

b) Apoyen la participación e inclusión en la comunidad y en todos los aspectos de la sociedad, sean voluntarios y estén a disposición de las personas con discapacidad lo más cerca posible de su propia comunidad, incluso en las zonas rurales.

2. Los Estados Partes promoverán el desarrollo de formación inicial y continua para los profesionales y el personal que trabajen en los servicios de habilitación y rehabilitación.
3. Los Estados Partes promoverán la disponibilidad, el conocimiento y el uso de tecnologías de apoyo y dispositivos destinados a las personas con discapacidad, a efectos de habilitación y rehabilitación.

Artículo 27

Trabajo y empleo

1. 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. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 28

Nivel de vida adecuado y protección social

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continua de sus condiciones de vida, y adoptarán las medidas pertinentes para salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho sin discriminación por motivos de discapacidad.

2. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la protección social y a gozar de ese derecho sin discriminación por motivos de discapacidad, y adoptarán las medidas pertinentes para proteger y promover el ejercicio de ese derecho, entre ellas:

a) Asegurar el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad a servicios de agua potable y su acceso a servicios, dispositivos y asistencia de otra índole adecuados a precios asequibles para atender las necesidades relacionadas con su discapacidad;

b) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en particular las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, a programas de protección social y estrategias de reducción de la pobreza;

c) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad y de sus familias que vivan en situaciones de pobreza a asistencia del Estado para sufragar gastos relacionados con su discapacidad, incluidos capacitación, asesoramiento, asistencia financiera y servicios de cuidados temporales adecuados;

d) Asegurar el acceso de las personas con discapacidad a programas de vivienda pública;

e) Asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a programas y beneficios de jubilación.

Artículo 29

Participación en la vida política y pública

Los Estados Partes garantizarán a las personas con discapacidad los derechos políticos y la posibilidad de gozar de ellos en igualdad de condiciones con las demás y se comprometerán a:

a) Asegurar que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos, incluidos el derecho y la posibilidad de las personas con discapacidad a votar y ser elegidas, entre otras formas mediante:

i) La garantía de que los procedimientos, instalaciones y materiales electorales sean adecuados, accesibles y fáciles de entender y utilizar;

ii) La protección del derecho de las personas con discapacidad a emitir su voto en secreto en elecciones y referéndum públicos sin intimidación, y a presentarse efectivamente como candidatas en las elecciones, ejercer cargos y desempeñar cualquier función pública a todos los niveles de gobierno, facilitando el uso de nuevas tecnologías y tecnologías de apoyo cuando proceda;

iii) La garantía de la libre expresión de la voluntad de las personas con discapacidad como electores y a este fin, cuando sea necesario y a petición de ellas, permitir que una persona de su elección les preste asistencia para votar;

b) Promover activamente un entorno en el que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la dirección de los asuntos públicos, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás, y fomentar su participación en los asuntos públicos y, entre otras cosas:

i) Su participación en organizaciones y asociaciones no gubernamentales relacionadas con la vida pública y política del país, incluidas las actividades y la administración de los partidos políticos;

ii) La constitución de organizaciones de personas con discapacidad que representen a estas personas a nivel internacional, nacional, regional y local, y su incorporación a dichas organizaciones.

Artículo 30

Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a participar, en igualdad de condiciones con las demás, en la vida cultural y adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar que las personas con discapacidad:

- a) Tengan acceso a material cultural en formatos accesibles;
- b) Tengan acceso a programas de televisión, películas, teatro y otras actividades culturales en formatos accesibles;
- c) Tengan acceso a lugares en donde se ofrezcan representaciones o servicios culturales tales como teatros, museos, cines, bibliotecas y servicios turísticos y, en la medida de lo posible, tengan acceso a monumentos y lugares de importancia cultural nacional.

2. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar y utilizar su potencial creativo, artístico e intelectual, no sólo en su propio beneficio sino también para el enriquecimiento de la sociedad.

3. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes, de conformidad con el derecho internacional, a fin de asegurar que las leyes de protección de los derechos de propiedad intelectual no constituyan una barrera excesiva o discriminatoria para el acceso de las personas con discapacidad a materiales culturales.

4. Las personas con discapacidad tendrán derecho, en igualdad de condiciones con las demás, al reconocimiento y el apoyo de su identidad cultural y lingüística específica, incluidas la lengua de señas y la cultura de los sordos.

5. A fin de que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones con las demás en actividades recreativas, de esparcimiento y deportivas, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para:

- a) Alentar y promover la participación, en la mayor medida posible, de las personas con discapacidad en las actividades deportivas generales a todos los niveles;
- b) Asegurar que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de organizar y desarrollar actividades deportivas y recreativas específicas para dichas personas y de participar en dichas actividades y, a ese fin, alentar a que se les ofrezca, en igualdad de condiciones con las demás, instrucción, formación y recursos adecuados;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a instalaciones deportivas, recreativas y turísticas;
- d) Asegurar que los niños y las niñas con discapacidad tengan igual acceso con los demás niños y niñas a la participación en actividades lúdicas, recreativas, de esparcimiento y deportivas, incluidas las que se realicen dentro del sistema escolar;
- e) Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a los servicios de quienes participan en la organización de actividades recreativas, turísticas, de esparcimiento y deportivas.

Artículo 31

Recopilación de datos y estadísticas

1. Los Estados Partes recopilarán información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación, que les permita formular y aplicar políticas, a fin de dar efecto a la presente Convención. En el proceso de recopilación y mantenimiento de esta información se deberá:
 - a) Respetar las garantías legales establecidas, incluida la legislación sobre protección de datos, a fin de asegurar la confidencialidad y el respeto de la privacidad de las personas con discapacidad;
 - b) Cumplir las normas aceptadas internacionalmente para proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como los principios éticos en la recopilación y el uso de estadísticas.
2. La información recopilada de conformidad con el presente artículo se desglosará, en su caso, y se utilizará como ayuda para evaluar el cumplimiento por los Estados Partes de sus obligaciones conforme a la presente Convención, así como para identificar y eliminar las barreras con que se enfrentan las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos.
3. Los Estados Partes asumirán la responsabilidad de difundir estas estadísticas y asegurar que sean accesibles para las personas con discapacidad y otras personas.

Artículo 32

Cooperación internacional

1. Los Estados Partes reconocen la importancia de la cooperación internacional y su promoción, en apoyo de los esfuerzos nacionales para hacer efectivos el propósito y los objetivos de la presente Convención, y tomarán las medidas pertinentes y efectivas a este respecto, entre los Estados y, cuando corresponda, en asociación con las organizaciones internacionales y regionales pertinentes y la sociedad civil, en particular organizaciones de personas con discapacidad. Entre esas medidas cabría incluir:
 - a) Velar por que la cooperación internacional, incluidos los programas de desarrollo internacionales, sea inclusiva y accesible para las personas con discapacidad;
 - b) Facilitar y apoyar el fomento de la capacidad, incluso mediante el intercambio y la distribución de información, experiencias, programas de formación y prácticas recomendadas;
 - c) Facilitar la cooperación en la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos;
 - d) Proporcionar, según corresponda, asistencia apropiada, técnica y económica, incluso facilitando el acceso a tecnologías accesibles y de asistencia y compartiendo esas tecnologías, y mediante su transferencia.

2. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones que incumban a cada Estado Parte en virtud de la presente Convención.

Artículo 33

Aplicación y seguimiento nacionales

1. Los Estados Partes, de conformidad con su sistema organizativo, designarán uno o más organismos gubernamentales encargados de las cuestiones relativas a la aplicación de la presente Convención y considerarán detenidamente la posibilidad de establecer o designar un mecanismo de coordinación para facilitar la adopción de medidas al respecto en diferentes sectores y a diferentes niveles.

2. Los Estados Partes, de conformidad con sus sistemas jurídicos y administrativos, mantendrán, reforzarán, designarán o establecerán, a nivel nacional, un marco, que constará de uno o varios mecanismos independientes, para promover, proteger y supervisar la aplicación de la presente Convención.

Cuando designen o establezcan esos mecanismos, los Estados Partes tendrán en cuenta los principios relativos a la condición jurídica y el funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos.

3. La sociedad civil, y en particular las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, estarán integradas y participarán plenamente en todos los niveles del proceso de seguimiento.

Artículo 34

Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad

1. Se creará un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, “el Comité”) que desempeñará las funciones que se enuncian a continuación.

2. El Comité constará, en el momento en que entre en vigor la presente Convención, de 12 expertos. Cuando la Convención obtenga otras 60 ratificaciones o adhesiones, la composición del Comité se incrementará en seis miembros más, con lo que alcanzará un máximo de 18 miembros.

3. Los miembros del Comité desempeñarán sus funciones a título personal y serán personas de gran integridad moral y reconocida competencia y experiencia en los temas a que se refiere la presente Convención. Se invita a los Estados Partes a que, cuando designen a sus candidatos, tomen debidamente en consideración la disposición que se enuncia en el párrafo 3 del artículo 4 de la presente Convención.

4. Los miembros del Comité serán elegidos por los Estados Partes, que tomarán en consideración una distribución geográfica equitativa, la representación de las diferentes formas de civilización y los principales ordenamientos jurídicos, una representación de género equilibrada y la participación de expertos con discapacidad.
5. Los miembros del Comité se elegirán mediante voto secreto de una lista de personas designadas por los Estados Partes de entre sus nacionales en reuniones de la Conferencia de los Estados Partes. En estas reuniones, en las que dos tercios de los Estados Partes constituirán quórum, las personas elegidas para el Comité serán las que obtengan el mayor número de votos y una mayoría absoluta de votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.
6. La elección inicial se celebrará antes de que transcurran seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Por lo menos cuatro meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a que presenten sus candidatos en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará después una lista en la que figurarán, por orden alfabético, todas las personas así propuestas, con indicación de los Estados Partes que las hayan propuesto, y la comunicará a los Estados Partes en la presente Convención.
7. Los miembros del Comité se elegirán por un período de cuatro años. Podrán ser reelegidos si se presenta de nuevo su candidatura. Sin embargo, el mandato de seis de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección, los nombres de esos seis miembros serán sacados a suerte por el presidente de la reunión a que se hace referencia en el párrafo 5 del presente artículo.
8. La elección de los otros seis miembros del Comité se hará con ocasión de las elecciones ordinarias, de conformidad con las disposiciones pertinentes del presente artículo.
9. Si un miembro del Comité fallece, renuncia o declara que, por alguna otra causa, no puede seguir desempeñando sus funciones, el Estado Parte que lo propuso designará otro experto que posea las cualificaciones y reúna los requisitos previstos en las disposiciones pertinentes del presente artículo para ocupar el puesto durante el resto del mandato.
10. El Comité adoptará su propio reglamento.
11. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y las instalaciones que sean necesarios para el efectivo desempeño de las funciones del Comité con arreglo a la presente Convención y convocará su reunión inicial.
12. Con la aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los miembros del Comité establecido en virtud de la presente Convención percibirán emolumentos con cargo a los recursos de las Naciones Unidas en los términos y condiciones que la Asamblea General decida, tomando en consideración la importancia de las responsabilidades del Comité.
13. Los miembros del Comité tendrán derecho a las facilidades, prerrogativas e inmunidades que se conceden a los expertos que realizan misiones para las Naciones Unidas, con arreglo a

lo dispuesto en las secciones pertinentes de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas.

Artículo 35

Informes presentados por los Estados Partes

1. Los Estados Partes presentarán al Comité, por conducto del Secretario General de las Naciones Unidas, un informe exhaustivo sobre las medidas que hayan adoptado para cumplir sus obligaciones conforme a la presente Convención y sobre los progresos realizados al respecto en el plazo de dos años contado a partir de la entrada en vigor de la presente Convención en el Estado Parte de que se trate.
2. Posteriormente, los Estados Partes presentarán informes ulteriores al menos cada cuatro años y en las demás ocasiones en que el Comité se lo solicite.
3. El Comité decidirá las directrices aplicables al contenido de los informes.
4. El Estado Parte que haya presentado un informe inicial exhaustivo al Comité no tendrá que repetir, en sus informes ulteriores, la información previamente facilitada. Se invita a los Estados Partes a que, cuando preparen informes para el Comité, lo hagan mediante un procedimiento abierto y transparente y tengan en cuenta debidamente lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 4 de la presente Convención.
5. En los informes se podrán indicar factores y dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de la presente Convención.

Artículo 36

Consideración de los informes

1. El Comité considerará todos los informes, hará las sugerencias y las recomendaciones que estime oportunas respecto a ellos y se las remitirá al Estado Parte de que se trate. Éste podrá responder enviando al Comité cualquier información que desee. El Comité podrá solicitar a los Estados Partes más información con respecto a la aplicación de la presente Convención.
2. Cuando un Estado Parte se haya demorado considerablemente en la presentación de un informe, el Comité podrá notificarle la necesidad de examinar la aplicación de la presente Convención en dicho Estado Parte, sobre la base de información fiable que se ponga a disposición del Comité, en caso de que el informe pertinente no se presente en un plazo de tres meses desde la notificación. El Comité invitará al Estado Parte interesado a participar en dicho examen. Si el Estado Parte respondiera presentando el informe pertinente, se aplicará lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo.
3. El Secretario General de las Naciones Unidas pondrá los informes a disposición de todos los Estados Partes.
4. Los Estados Partes darán amplia difusión pública a sus informes en sus propios países y facilitarán el acceso a las sugerencias y recomendaciones generales sobre esos informes.

5. El Comité transmitirá, según estime apropiado, a los organismos especializados, los fondos y los programas de las Naciones Unidas, así como a otros órganos competentes, los informes de los Estados Partes, a fin de atender una solicitud o una indicación de necesidad de asesoramiento técnico o asistencia que figure en ellos, junto con las observaciones y recomendaciones del Comité, si las hubiera, sobre esas solicitudes o indicaciones.

Artículo 37

Cooperación entre los Estados Partes y el Comité

1. Los Estados Partes cooperarán con el Comité y ayudarán a sus miembros a cumplir su mandato.

2. En su relación con los Estados Partes, el Comité tomará debidamente en consideración medios y arbitrios para mejorar la capacidad nacional de aplicación de la presente Convención, incluso mediante la cooperación internacional.

Artículo 38

Relación del Comité con otros órganos

A fin de fomentar la aplicación efectiva de la presente Convención y de estimular la cooperación internacional en el ámbito que abarca:

a) Los organismos especializados y demás órganos de las Naciones Unidas tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que entren dentro de su mandato. El Comité podrá invitar también a los organismos especializados y a otros órganos competentes que considere apropiados a que proporcionen asesoramiento especializado sobre la aplicación de la Convención en los ámbitos que entren dentro de sus respectivos mandatos. El Comité podrá invitar a los organismos especializados y a otros órganos de las Naciones Unidas a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las esferas que entren dentro de su ámbito de actividades;

b) Al ejercer su mandato, el Comité consultará, según proceda, con otros órganos pertinentes instituidos en virtud de tratados internacionales de derechos humanos, con miras a garantizar la coherencia de sus respectivas directrices de presentación de informes, sugerencias y recomendaciones generales y a evitar la duplicación y la superposición de tareas en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 39

Informe del Comité

El Comité informará cada dos años a la Asamblea General y al Consejo Económico y Social sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y datos recibidos de los Estados Partes en la Convención. Esas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité, junto con los comentarios, si los hubiera, de los Estados Partes.

Ley Nº 18.651 - Protección Integral de Personas con Discapacidad

Artículo 40

Conferencia de los Estados Partes

1. Los Estados Partes se reunirán periódicamente en una Conferencia de los Estados Partes, a fin de considerar todo asunto relativo a la aplicación de la presente Convención.
2. El Secretario General de las Naciones Unidas convocará la Conferencia de los Estados Partes en un plazo que no superará los seis meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Convención. Las reuniones ulteriores, con periodicidad bienal o cuando lo decida la Conferencia de los Estados Partes, serán convocadas por el Secretario General.

Artículo 41

Depositario

El Secretario General de las Naciones Unidas será el depositario de la presente Convención.

Artículo 42

Firma

La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados y las organizaciones regionales de integración en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, a partir del 30 de marzo de 2007.

Artículo 43

Consentimiento en obligarse

La presente Convención estará sujeta a la ratificación de los Estados signatarios y a la confirmación oficial de las organizaciones regionales de integración signatarias. Estará abierta a la adhesión de cualquier Estado u organización regional de integración que no la haya firmado.

Artículo 44

Organizaciones regionales de integración

1. Por “organización regional de integración” se entenderá una organización constituida por Estados soberanos de una región determinada a la que sus Estados miembros hayan transferido competencia respecto de las cuestiones regidas por la presente Convención. Esas organizaciones declararán, en sus instrumentos de confirmación oficial o adhesión, su grado de competencia con respecto a las cuestiones regidas por la presente Convención. Posteriormente, informarán al depositario de toda modificación sustancial de su grado de competencia.
2. Las referencias a los “Estados Partes” con arreglo a la presente Convención serán aplicables a esas organizaciones dentro de los límites de su competencia.
3. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 45 y en los párrafos 2 y 3 del artícu-

lo 47 de la presente Convención, no se tendrá en cuenta ningún instrumento depositado por una organización regional de integración.

4. Las organizaciones regionales de integración, en asuntos de su competencia, ejercerán su derecho de voto en la Conferencia de los Estados Partes, con un número de votos igual al número de sus Estados miembros que sean Partes en la presente Convención. Dichas organizaciones no ejercerán su derecho de voto si sus Estados miembros ejercen el suyo, y viceversa.

Artículo 45

Entrada en vigor

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o adhesión.

2. Para cada Estado y organización regional de integración que ratifique la Convención, se adhiera a ella o la confirme oficialmente una vez que haya sido depositado el vigésimo instrumento a sus efectos, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado su propio instrumento.

Artículo 46

Reservas

1. No se permitirán reservas incompatibles con el objeto y el propósito de la presente Convención.

2. Las reservas podrán ser retiradas en cualquier momento.

Artículo 47

Enmiendas

1. Los Estados Partes podrán proponer enmiendas a la presente Convención y presentarlas al Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará las enmiendas propuestas a los Estados Partes, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque una conferencia de Estados Partes con el fin de examinar la propuesta y someterla a votación. Si dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de esa notificación, al menos un tercio de los Estados Partes se declara a favor de tal convocatoria, el Secretario General convocará una conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por mayoría de dos tercios de los Estados Partes presentes y votantes en la conferencia será sometida por el Secretario General a la Asamblea General de las Naciones Unidas para su aprobación y posteriormente a los Estados Partes para su aceptación.

2. Toda enmienda adoptada y aprobada conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que el número de instrumentos de aceptación depositados alcance los dos tercios del número de Estados Partes que había en la fecha de adopción de la enmienda. Posteriormente, la enmienda entrará en vigor para todo Estado Parte el trigésimo día a partir de aquel en que hubiera depositado su propio instrumento de aceptación. Las enmiendas serán vinculantes exclusivamente para los Estados Partes que las hayan aceptado.

3. En caso de que así lo decida la Conferencia de los Estados Partes por consenso, las enmiendas adoptadas y aprobadas de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo que guarden relación exclusivamente con los artículos 34, 38, 39 y 40 entrarán en vigor para todos los Estados Partes el trigésimo día a partir de aquel en que el número de instrumentos de aceptación depositados alcance los dos tercios del número de Estados Partes que hubiera en la fecha de adopción de la enmienda.

Artículo 48

Denuncia

Los Estados Partes podrán denunciar la presente Convención mediante notificación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia tendrá efecto un año después de que el Secretario General haya recibido la notificación.

Artículo 49

Formato accesible

El texto de la presente Convención se difundirá en formatos accesibles.

Artículo 50

Textos auténticos

Los textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso de la presente Convención serán igualmente auténticos.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, los plenipotenciarios abajo firmantes, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, firman la presente Convención.

NORMAS

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

Capítulo I

Objeto de la ley, definiciones y responsabilidad del Estado

Artículo 1º.- Establécese un sistema de protección integral a las personas con discapacidad, tendiente a asegurarles su atención médica, su educación, su rehabilitación física, psíquica, social, económica y profesional y su cobertura de seguridad social, así como otorgarles los beneficios, las prestaciones y estímulos que permitan neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca y les dé oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las demás personas.

Artículo 2º.- Se considera con discapacidad a toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

Artículo 3º.- Prevención es la aplicación de medidas destinadas a impedir la ocurrencia de discapacidades tal como se describen en el artículo 2º de la presente ley o, si éstas han ocurrido, evitar que tengan consecuencias físicas, psicológicas o sociales negativas.

Artículo 4º.- Rehabilitación integral es el proceso total, caracterizado por la aplicación coordinada de un conjunto de medidas médicas, sociales, psicológicas, educativas y laborales, para adaptar o readaptar al individuo, que tiene por objeto lograr el más alto nivel posible de capacidad y de inclusión social de las personas con discapacidad, así como también las acciones que tiendan a eliminar las desventajas del medio en que se desenvuelven para el desarrollo de dicha capacidad.

Se entiende por rehabilitación profesional la parte del proceso de rehabilitación integral en que se suministran los medios, especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva, para que las personas con discapacidad puedan obtener y conservar un empleo adecuado.

Artículo 5º.- Sin perjuicio de los derechos que establecen las normas nacionales vigentes y convenios internacionales del trabajo ratificados, los derechos de las personas con discapacidad serán los establecidos en la Declaración de los Derechos de los Impedidos, de 9 de diciembre de 1975, y la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental proclamados por las Naciones Unidas, de 20 de diciembre de 1971; la Declaración de los Derechos de la Salud Mental del Pacto de Ginebra de 2002 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas por Resolución 61/106, de diciembre de 2006, y ratificada por Ley N° 18.418 de 20 de noviembre de 2008.

Las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia, tanto si se refiere personalmente a ellas como a su familia.

A esos efectos se reconoce especialmente el derecho:

- A) Al respeto a su dignidad humana cualesquiera sean el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos y deficiencias.
- B) A disfrutar de una vida decorosa lo más normal y plena que sea posible.
- C) A la adopción de medidas destinadas a permitirle lograr la mayor autonomía.
- D) A la salud, la educación, la adaptación y readaptación profesionales y a su inserción laboral.
- E) A la seguridad económica y social, a un nivel de vida decoroso y a la vivienda.
- F) A vivir en el seno de su familia o de un hogar sustituto.
- G) A ser protegido contra toda explotación, toda reglamentación o todo trato discriminatorio, abusivo o degradante.
- H) A contar con el beneficio de una asistencia letrada competente cuando se compruebe que esa asistencia es indispensable para la protección de su persona y bienes. Si fuera objeto de una acción judicial deberá ser sometido a un procedimiento adecuado a sus condiciones físicas y mentales.

Artículo 6º.-El Estado prestará a las personas con discapacidad el amparo de sus derechos en la medida necesaria y suficiente que permita su más amplia promoción y desarrollo individual y social.

Dicho amparo se hará extensivo además y en lo pertinente:

- 1) A las personas de quienes ellos dependan o a cuyo cuidado estén.
- 2) A las entidades de acción con personería jurídica cuyos cometidos específicos promuevan la prevención, desarrollo e integración de las personas con discapacidad.
- 3) A las instituciones privadas con personería jurídica, que les proporcionen los mismos servicios que prestan a sus afiliados en general.

Declárase de interés nacional la rehabilitación integral de las personas con discapacidad.

Artículo 7º.-La protección de la persona con discapacidad de cualquier edad se cumplirá mediante acciones y medidas en orden a su salud, educación, seguridad social y trabajo.

Artículo 8º.-El Estado prestará asistencia coordinada a las personas con discapacidad que carezcan de alguno o todos los beneficios a que refieren los literales siguientes del presente artículo, a fin de que puedan desempeñar en la sociedad un papel equivalente al que ejercen las demás personas.

A tal efecto, tomará las medidas correspondientes en las áreas que a continuación se mencionan, así como en toda otra que la ley establezca:

- A) Atención médica, psicológica y social.
- B) Rehabilitación integral.
- C) Programas de seguridad social.
- D) Programas tendientes a la educación en la diversidad propendiendo a su integración e inclusión.
- E) Formación laboral o profesional.
- F) Prestaciones o subsidios destinados a facilitar su actividad física, laboral e intelectual.
- G) Transporte público.
- H) Formación de personal especializado para su orientación y rehabilitación.
- I) Estímulos para las entidades que les otorguen puestos de trabajo.
- J) Programas educativos de y para la comunidad a favor de las personas con discapacidad.
- K) Adecuación urbana, edilicia y de paseo público, sea en áreas cerradas o abiertas.
- L) Accesibilidad a la informática incorporando los avances tecnológicos existentes.

Artículo 9º.-Los Ministerios, las Intendencias Municipales y otros organismos involucrados en el cumplimiento de la presente ley quedan facultados para proyectar en cada presupuesto las partidas necesarias para cubrir los gastos requeridos por la ejecución de las acciones a su cargo.

Artículo 10.-Se impulsará un proceso dinámico de integración social con participación de la persona con discapacidad, su familia y la comunidad.

Artículo 11.-Se promoverá la progresiva equiparación en las remuneraciones que perciban las personas con discapacidad, beneficiarios del régimen de Asignación Familiar, ya sea pública o

privada, al área de actividad laboral en que se desempeñen sus padres, tutores u otros representantes legales que corresponda.

Artículo 12.-Se fomentará la colaboración de las organizaciones de voluntarios y de las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de rehabilitación integral de éstos y la incorporación del voluntariado organizado en los equipos multidisciplinarios de atención.

Capítulo II

Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad

Creación y cometidos

Artículo 13.-Créase la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, organismo que funcionará en la jurisdicción del Ministerio de Desarrollo Social y se integrará de la siguiente forma:

- Por el Ministro de Desarrollo Social que la presidirá, o un delegado de éste, que tendrá igual función.
- Un delegado del Ministerio de Salud Pública.
- Un delegado del Ministerio de Educación y Cultura.
- Un delegado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Un delegado de la Facultad de Medicina.
- Un delegado del Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública.
- Un delegado del Congreso de Intendentes.
- Un delegado de la Facultad de Odontología.
- Un delegado del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay.
- Un delegado del Banco de Previsión Social.
- Un delegado del Banco de Seguros del Estado.
- Un delegado de la Comisión Honoraria del Patronato del Psicópata.
- Un delegado de la Facultad de Ciencias Sociales.
- Otros delegados por Facultades o áreas cuando así lo requiera la Comisión Honoraria.
- Un delegado de cada una de las asociaciones de segundo grado de personas con discapacidad, que posean personería jurídica vigente o en trámite. Dichas asociaciones deberán estar conformadas por personas con discapacidad a excepción de

aquellas situaciones en que las personas no tengan la aptitud para ejercer la representación de sus intereses, donde en ese caso podrán ser integradas por familiares directos o curador respectivo.

Esta Comisión tendrá personería jurídica y domicilio legal en Montevideo y será renovada cada cinco años, correspondiendo la iniciación y término de dicho lapso con los del período constitucional de gobierno. Sin perjuicio de ello sus integrantes durarán en sus funciones hasta que tomen posesión los nuevos miembros.

Artículo 14.-Corresponde a la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad la elaboración, el estudio, la evaluación y la aplicación de los planes de política nacional de promoción, desarrollo, rehabilitación biopsicosocial e integración social de la persona con discapacidad, a cuyo efecto deberá procurar la coordinación de la acción del Estado en sus diversos servicios, creados o a crearse, a los fines establecidos en la presente ley.

Artículo 15.Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 de la presente ley, la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad deberá específicamente:

A) Estudiar, proyectar y aconsejar al Poder Ejecutivo y a los Gobiernos Departamentales todas las medidas necesarias para hacer efectiva la aplicación de la presente ley.

B) Apoyar y coordinar la actividad de las entidades privadas sin fines de lucro que orienten sus acciones a favor de las personas con discapacidad.

C) Estimular a través de los medios de comunicación el uso efectivo de los recursos y servicios existentes, así como propender al desarrollo del sentido de solidaridad social en esta materia.

D) Auspiciar, con el apoyo de los Ministerios de Educación y Cultura y de Salud Pública y de la Universidad de la República, la investigación científica sobre prevención, diagnóstico y tratamiento médico, psicológico, psicopedagógico y social de las distintas formas de discapacidad, de acuerdo con el artículo 2º de la presente ley. Se investigarán igualmente los factores sociales que causan o agravan una discapacidad para prevenirlos y poder programar las acciones necesarias para disminuirlos o eliminarlos. Asimismo se promocionarán las actividades de investigación, de enseñanza y de difusión de la Lengua de Señas Uruguaya.

E) Además de sus cometidos nacionales, se encargará de las situaciones que se presenten en el departamento de Montevideo.

F) Elaborar un proyecto de reglamentación de la presente ley que elevará al Poder Ejecutivo para su aprobación.

Facúltase al Ministerio de Economía y Finanzas a destinar una partida anual complementaria, a los efectos de dar cumplimiento a los cometidos aquí asignados.

Artículo 16.-La Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad creará un Servicio de Asesoramiento para dar:

- 1) Información sobre los derechos de las personas con discapacidad y de los medios de rehabilitación.
- 2) Orientación terapéutica, educacional o laboral.
- 3) Información sobre mercado de trabajo.
- 4) Orientación y entrenamiento a padres, tutores, familiares y colaboradores.

Artículo 17.-Exceptuando el departamento de Montevideo, en los demás departamentos de la República habrá una Comisión Departamental Honoraria de la Discapacidad que se integrará de la siguiente manera:

- Un delegado del Ministerio de Desarrollo Social, que la presidirá.
- Un delegado del Ministerio de Salud Pública.
- Un delegado del Ministerio de Educación y Cultura.
- Un delegado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Un delegado del Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública.
- Un delegado de la Intendencia Municipal.
- Un delegado del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay.
- Un delegado del Banco de Previsión Social.
- Un delegado del Banco de Seguros del Estado.
- Un delegado de la Comisión Departamental del Patronato del Psicópata.
- Un delegado de las Facultades que se indican en el artículo 13 de la presente ley, en la medida que las mismas tengan sedes en donde se establezcan estas Comisiones Departamentales.
- Dos delegados de las organizaciones de personas con discapacidad del departamento, las que deberán estar conformadas por personas con discapacidad, a excepción de aquellas situaciones en que las personas no tengan la aptitud para ejercer la representación de sus intereses, en cuyos casos podrán ser integradas por familiares directos o curador respectivo. Cuando existan más de dos asociaciones con estas características tendrán preferencia las de segundo grado.

Podrán crearse Comisiones Regionales y Subcomisiones Locales, integradas en la forma que fijen respectivamente, la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad y las Comisiones Departamentales Honorarias de la Discapacidad.

Artículo 18.-Las Comisiones Regionales, Departamentales y Subcomisiones Locales tendrán dentro de su jurisdicción los siguientes cometidos:

- 1) Estudiar, proyectar y aconsejar al Poder Ejecutivo y a los Gobiernos Departamentales todas las medidas necesarias para hacer efectiva la aplicación de la presente ley; y hacer efectiva la aplicación de los programas formulados por la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad.
- 2) Apoyar y coordinar la actividad de las entidades privadas sin fines de lucro que orienten sus acciones a favor de las personas con discapacidad.
- 3) Estimular a través de los medios de comunicación el uso efectivo de los recursos y servicios existentes, así como propender al desarrollo del sentido de solidaridad social en esta materia.
- 4) Evaluar la ejecución de los programas mencionados en el numeral 1) del presente artículo y formular recomendaciones al respecto.
- 5) Ejecutar las demás actividades que por reglamentación se le confieran.

Capítulo III **Constitución de bien de familia y derecho de habitación**

Artículo 19.-Podrá constituirse el bien de familia a favor de un pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad por todo el tiempo que ésta persista y siempre que no integre su patrimonio otro bien inmueble. El inmueble deberá ser la casa habitación habitual del beneficiario.

Artículo 20.-Sustitúyese el artículo 1º del Decreto Ley N° 15.597 de 19 de julio de 1984, por el siguiente:

“ARTÍCULO 1º.- Toda persona capaz de contratar puede constituir en bien de familia un inmueble de su propiedad, con sujeción a las condiciones establecidas en el presente decreto-ley”.

Artículo 21.-Sustitúyese el literal C) del artículo 6º del Decreto 15.597 de 19 de julio de 1984, por el siguiente:

“C. Por el cónyuge o concubino sobreviviente y por el cónyuge o los cónyuges di-

vorciados o separados de hecho a favor de los hijos del matrimonio o unión concubinaria menores de edad o con discapacidad, sobre los bienes propios pertenecientes al constituyente o los gananciales indivisos, conforme con lo dispuesto por el literal B) del presente artículo”.

Artículo 22.-El bien de familia podrá dejarse sin efecto cumpliendo con las mismas formalidades que requiere para su constitución, siempre que haya cesado la causa para la cual fue constituido.

Artículo 23.- El ex cónyuge, el cónyuge separado de hecho y el padre o madre natural de hijos reconocidos o declarados tales o adoptante que tenga la tenencia de una persona con discapacidad o la curatela en su caso, podrá solicitar, para la persona con discapacidad, el derecho real de habitación sobre el bien hasta que persista la incapacidad. Si el cónyuge o cualquiera de los padres naturales o adoptantes de la persona con discapacidad se negaren a prestar el consentimiento, éste será suplido de acuerdo con lo dispuesto por el literal B) del artículo 6º del Decreto Ley 15.597 de 19 de julio de 1984.

Artículo 24.-El inmueble que habitan los discapacitados severos, sea de su propiedad o de sus familiares, independientemente que se haya constituido o no como bien de familia, así como los bienes muebles de cualquier naturaleza existentes en dicho inmueble, no afectarán en ningún caso el derecho de las personas con discapacidades severas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de la presente ley, a las prestaciones servidas por el Banco de Previsión Social o por cualquier otro organismo del Estado. De igual forma, no afectarán ese derecho los ingresos del núcleo familiar cualquiera sea su origen.

Capítulo IV

Asistencia personal para personas con discapacidades severas

Artículo 25.-Facúltase al Poder Ejecutivo a crear en el Banco de Previsión Social el Programa de Asistentes Personales para Personas con Discapacidades Severas, requiriendo para su instrumentación la intervención del Banco de Previsión Social.

Artículo 26.-A través del Programa mencionado en el artículo 25 de la presente ley, facúltase al Poder Ejecutivo a otorgar una prestación para la contratación de asistentes personales a quienes acrediten la necesidad de ser beneficiarios de este servicio para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria. Para ser asistente personal será imprescindible:

- A) Estar capacitado para desarrollar las tareas de asistencia personal.
- B) La obtención de certificado habilitante expedido por la entidad o entidades que determine la reglamentación.

Artículo 27.-A los efectos de la presente ley se entenderá por:

A) Actividades básicas de la vida diaria: levantarse de la cama, higiene, vestido, alimentación, movilización y desplazamiento, trabajo, estudio y recreación, entre otras.

B) Asistentes personales: personas capacitadas para desarrollar las tareas de asistencia directa y personal a las personas mencionadas en el artículo 25 de la presente ley.

Artículo 28.-La existencia de la discapacidad a que refiere el presente capítulo, será evaluada por el Ministerio de Salud Pública en acuerdo con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad como establece el artículo 37 de la presente ley.

Artículo 29.- Para la administración del Programa creado por el artículo 25 de la presente ley, el Banco de Previsión Social deberá:

A) Registrar al beneficiario.

B) Administrar los recursos del programa.

C) Hacer efectivo el pago de las partidas.

Artículo 30.-El monto de la prestación a percibir, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la presente ley, así como el ejercicio del contralor correspondiente a efectos del cumplimiento de los fines para los que dicho beneficio es estatuido, será establecido por la reglamentación.

Capítulo V

Premio Nacional a la Integración

Artículo 31.-Créase el “Premio Nacional a la Integración” con la finalidad de distinguir a toda persona que, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 2 de la presente ley, sea considerada como persona con discapacidad y que a través de su esfuerzo personal, haya desempeñado un papel destacado en beneficio de la sociedad.

Asimismo, se otorgará una distinción a aquella entidad social pública o privada que haya realizado acciones concretas para la integración o inclusión social de las personas con discapacidad.

Artículo 32.-El premio a que refiere el artículo 31 de la presente ley consistirá en el pago de una suma de dinero de acuerdo con lo que establezca la reglamentación y un diploma de ho-

nor, los que tendrán que ser entregados anualmente en acto público al que serán invitadas las máximas autoridades nacionales. En el mismo acto se deberá entregar la distinción establecida por el inciso segundo del artículo 31 de la presente ley.

Artículo 33.-A los efectos del presente capítulo las categorías de personas con discapacidad son las establecidas en el artículo 2 de la presente ley.

Se otorgará un máximo de tres distinciones anuales dentro de cada categoría, de las cuales al menos una se destinará a una niña, niño o adolescente.

Artículo 34.-La selección de los postulantes y la adjudicación de los premios serán realizadas por un jurado. Sus miembros serán designados anualmente por la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad y sus funciones serán las establecidas en la reglamentación correspondiente.

Capítulo VI Salud

Artículo 35.-La prevención de la deficiencia y de la discapacidad es un derecho y un deber de todo ciudadano y de la sociedad en su conjunto y formará parte de las obligaciones prioritarias del Estado en el campo de la salud pública, constituyéndose, asimismo, en un principio rector más del Sistema Nacional Integrado de Salud (artículo 3º de la Ley N° 18.211 de 5 de diciembre de 2007). Será también especialmente atendida esta obligación en el área de la seguridad social, ocupacional o industrial.

Artículo 36.-El Estado deberá implementar estrategias para apoyar y contribuir a la prevención de la deficiencia y de la discapacidad a través de:

- A) Promoción y educación para la salud física y mental.
- B) Educación del niño y del adulto en materia de prevención de situaciones de riesgo y de accidentes.
- C) Asesoramiento genético e investigación de las enfermedades metabólicas y otras para prevenir las enfermedades genéticas y las malformaciones congénitas.
- D) Atención adecuada del embarazo, del parto, del puerperio y del recién nacido.
- E) Atención médica correcta del individuo para recuperar su salud.
- F) Detección precoz, atención oportuna y declaración obligatoria de las personas con enfermedades discapacitantes, cualquiera sea su edad.
- G) Lucha contra el uso indebido de sustancias adictivas.
- H) Asistencia social oportuna a la familia.

- I) Contralor del medio ambiente y lucha contra la contaminación ambiental.
- J) Contralor de productos químicos de uso doméstico e industrial y de los demás agentes agresivos.
- K) Contralor de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; estudio de medidas a tomar en situaciones específicas, horarios de trabajo, licencias, instrucción especial de los funcionarios, equipos e instalaciones adecuadas para prevenir accidentes y otros.
- L) Promoción y desarrollo de una conciencia nacional de la seguridad en general y en salud en particular.

Artículo 37.-El Ministerio de Desarrollo Social en acuerdo con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad:

- A) Desarrollará desde el Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) acciones coordinadas tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad. Dichas acciones se impulsarán desde la perspectiva de la inclusión social y en una óptica de la rehabilitación integral apoyada en la comunidad.
- B) Creará un Sistema Nacional de Rehabilitación Integral en coordinación con el Ministerio de Salud Pública.
- C) Promoverá la creación de hogares con internación total o parcial para personas con discapacidad cuya atención sea imposible a través del grupo familiar y reglamentará y controlará su funcionamiento en coordinación con el Ministerio de Salud Pública.
- D) En coordinación con el Ministerio de Salud Pública supervisará servicios de terapia ocupacional y talleres de habilitación ocupacional y tendrá a su cargo la habilitación y registro.
- E) Coordinará con el Ministerio de Salud Pública las medidas que este último deberá adoptar (artículo 5° de la Ley N° 18211 de 5 de diciembre de 2007) respecto a la participación de las distintas entidades que integran el Sistema Nacional Integrado de Salud en los distintos aspectos relacionados con la atención de las personas con discapacidad.

Todas las entidades que integran el Sistema Nacional Integrado de Salud (artículo 11 de la Ley N° 18211 de 5 de diciembre de 2007) deberán informar, asesorar y orientar a quienes lo necesitan de las diversas posibilidades de atención cuando se presenta una discapacidad; además, no podrán hacer discriminación en la afiliación ni limitar la asistencia a las personas amparadas por la presente ley.

Artículo 38.-El Ministerio de Salud Pública en coordinación con la Comisión Nacional Ho-

noraria de la Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Junta Nacional de Salud creada por el artículo 23 de la Ley N° 18211 de 5 de diciembre de 2007, del Sistema Nacional Integrado de Salud, realizará:

A) La certificación de la existencia de discapacidad, su naturaleza y su grado. La certificación que se expida justificará plenamente la discapacidad en todos los casos en que sea necesario invocarla.

B) Creará un órgano encargado de realizar la certificación única, la cual será válida para todas las instituciones de prestaciones sociales y será independiente de éstas. Será especialmente tenida en cuenta a los efectos de la prestación asistencial no contributiva establecida por el artículo 43 de la Ley 16.713 de 3 de setiembre de 1995. Para ello deberán realizarse las coordinaciones administrativas necesarias con los distintos institutos de seguridad social.

C) Este órgano será integrado por profesionales de la medicina, psicología y trabajo social que demuestren idoneidad en la temática. Su funcionamiento, constitución y reglamentación serán realizados en acuerdo con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, el Ministerio de Salud Pública y el Banco de Previsión Social dentro de los ciento ochenta días siguientes a la promulgación de la presente ley.

D) El órgano que se creará en base a lo dispuesto en el literal B) del presente artículo, tendrá presente la clasificación internacional de la Organización Mundial de la Salud (OMS-CIF), para el establecimiento de los baremos nacionales y los instrumentos de valoración para la expedición de la certificación.

E) Ampliará y reorganizará el Registro creado por la Ley N° 13.711, de 29 de noviembre de 1968, declarándose al efecto obligatorio el registro de toda persona con diagnóstico de discapacidad. El Registro proveerá a los servicios públicos, la información necesaria para el mejor cumplimiento de los cometidos de la presente ley, asegurando la privacidad de la información y sancionando los incumplimientos.

Capítulo VII

Educación y promoción cultural

Artículo 39.-El Ministerio de Educación y Cultura en coordinación con la Administración Nacional de Educación Pública deberá facilitar y suministrar a la persona con discapacidad, en forma permanente y sin límites de edad, en materia educativa, física, recreativa, cultural y social, los elementos o medios científicos, técnicos o pedagógicos necesarios para que desarrolle al máximo sus facultades intelectuales, artísticas, deportivas y sociales.

Artículo 40.-La equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, desde la educación inicial en adelante, determina que su integración a las aulas comunes se organice

sobre la base del reconocimiento de la diversidad como factor educativo, de forma que apunte al objetivo de una educación para todos, posibilitando y profundizando el proceso de plena inclusión en la comunidad.

Se garantizará el acceso a la educación en todos los niveles del sistema educativo nacional con los apoyos necesarios.

Para garantizar dicha inclusión se asegurará la flexibilización curricular, de los mecanismos de evaluación y la accesibilidad física y comunicacional.

Artículo 41.-Las personas con discapacidad tienen derecho a la educación, reeducación y formación profesional orientada hacia la inclusión laboral.

Artículo 42.-A las personas que circunstancias particulares le impidan iniciar o concluir la fase de escolaridad obligatoria, se les otorgará una capacitación que les permita obtener una ocupación adecuada a sus intereses, vocación y posibilidades.

A estos efectos, el Ministerio de Educación y Cultura, en coordinación con la Administración Nacional de Educación Pública, establecerá, en los casos que corresponda, la orientación y ubicación de los Talleres de Habilitación Ocupacional, atendidos por docentes especializados y equipados con tecnología adecuada a todas las modalidades educativas.

Artículo 43.-Se facilitará a toda persona con discapacidad que haya aprobado la fase de instrucción obligatoria, la posibilidad de continuar sus estudios.

En los edificios existentes que constituyan instituciones educativas, se harán las reformas pertinentes que posibiliten su adaptación, de acuerdo con lo que se indica en el Capítulo IX de la presente ley. En las nuevas construcciones de edificios que sean destinadas a alojar instituciones educativas, serán obligatorias las exigencias explicitadas en el capítulo mencionado. Asimismo, tendrán las herramientas tecnológicas indispensables para que toda persona con discapacidad pueda llevar adelante su formación educativa.

Artículo 44.-El Ministerio de Educación y Cultura en coordinación con la Administración Nacional de Educación Pública, la Universidad de la República, entidades educativas terciarias y universitarias privadas, en todos los programas y niveles de capacitación profesional, incluidas las carreras de educación terciaria y universitarias, promoverá la inclusión en los temarios de los cursos regulares, la información, la formación y el estudio de la discapacidad en relación a la materia de que se trate y la importancia de la habilitación y rehabilitación, así como la necesidad de la prevención.

Artículo 45.-Se promoverá la sensibilización y la educación de la comunidad sobre el significado y la conducta adecuada ante las diferentes discapacidades, así como la necesidad de prevenir la discapacidad, a través de las distintas instituciones o cualquier agrupamiento humano organizado.

Artículo 46.-Los centros de recreación, educativos, deportivos, sociales o culturales no podrán

discriminar y deberán facilitar el acceso y el uso de las instalaciones y de los servicios a las personas amparadas por la presente ley.

Artículo 47.-Las personas que sean calificadas como aquellas con discapacidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la presente ley, estarán exoneradas del pago de cualquier derecho de admisión en todos los conciertos, muestras, obras teatrales, exposiciones, actividades deportivas y cualquier otra actividad ejecutada por organismos públicos.

Asimismo, se exonerará a un acompañante cuando la asistencia del mismo sea necesaria.

Las condiciones para generar el derecho de admisión antes mencionado, se establecerán en la reglamentación. Las Intendencias Municipales procurarán hacer lo propio en sus respectivas jurisdicciones.

Capítulo VIII Trabajo

Sección I

Responsabilidad en el fomento del trabajo

Artículo 48.-La orientación y la rehabilitación laboral y profesional deberán dispensarse en todas las personas con discapacidad según su vocación, posibilidades y necesidades y se procurará facilitarles el ejercicio de una actividad remunerada.

La reglamentación determinará los requisitos necesarios para acceder a los diferentes niveles de formación.

Artículo 49.-El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de sus vacantes. Las personas con discapacidad que ingresen de esta manera gozarán de las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario.

La obligación mencionada refiere al menos a la cantidad de cargos y funciones contratadas, sin perjuicio de ser aplicable también al monto del crédito presupuestario correspondiente a las mismas si fuere más beneficioso para las personas amparadas por la presente ley.

En el primer caso el cálculo del 4% (cuatro por ciento) de las vacantes a ocupar por personas con discapacidad, se determinará sobre la suma total de las que se produzcan en las distintas unidades ejecutoras, reparticiones y escalafones que integran cada uno de los organismos re-

feridos en el inciso primero del presente artículo. Cuando por aplicación de dicho porcentaje resultare una cifra inferior a la unidad, pero igual o mayor a la mitad de la misma, se redondeará a la cantidad superior.

El Tribunal de Cuentas, la Contaduría General de la Nación y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, dentro de sus competencias, deberán remitir a la Oficina Nacional del Servicio Civil, la información que resulte de sus registros relativa a la cantidad de vacantes que se produzcan en los organismos y entidades obligados por el inciso primero del presente artículo.

La Oficina Nacional del Servicio Civil solicitará cuatrimestralmente informes a los organismos y entidades obligadas, incluidas las personas de derecho público no estatales -quienes deberán proporcionarlos- sobre la cantidad de vacantes que se hayan generado y provisto en el año. Dichos organismos deberán indicar también el número de personas con discapacidad ingresada, con precisión de la discapacidad que tengan y el cargo ocupado. La Oficina Nacional del Servicio Civil, en los primeros noventa días de cada año, comunicará a la Asamblea General del Poder Legislativo el resultado de los informes recabados, tanto de los obligados como del Tribunal de Cuentas, la Contaduría General de la Nación y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, expresando el total de vacantes de cada uno de los obligados, la cantidad de personas con discapacidad incorporadas en cada organismo, con precisión de la discapacidad que presentan y el cargo ocupado e indicando, además, aquellos organismos que incumplan el presente artículo (artículo 768 de la Ley N° 16.736 de 5 de enero de 1996). Las personas que presenten discapacidad -de acuerdo con lo definido en el artículo 2° de la presente ley- que quieran acogerse a los beneficios de la presente ley, deberán inscribirse en el Registro de Personas con Discapacidad que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (artículo 768 de la Ley 16.736 de 5 de enero de 1996).

A dichos efectos el Ministerio de Desarrollo Social en coordinación con el Ministerio de Salud Pública, deberá certificar la discapacidad. La evaluación se realizará con un Tribunal integrado por al menos un médico, un psicólogo y un asistente social, los cuales contarán con probada especialización. En dicho dictamen deberá precisarse la discapacidad que tenga la persona, con indicación expresa de las tareas que pueda realizar, así como aquellas que no puede llevar a cabo. Dicha certificación expresará si la discapacidad es permanente y el plazo de validez de la certificación. Al vencimiento de la misma deberá hacerse una nueva evaluación. A efectos de realizar la certificación el Ministerio de Desarrollo Social en coordinación con el Ministerio de Salud Pública, podrá requerir, de los médicos e instituciones tratantes de las personas con discapacidad -quienes estarán obligados a proporcionarlos- los informes, exámenes e historias clínicas de las mismas. Los profesionales intervinientes, tanto en la expedición del certificado, como los tratantes de las personas con discapacidad, actuarán bajo su más seria responsabilidad. En caso de constatarse que la información consignada no se ajusta a la realidad, serán responsables civil, penal y administrativamente, según corresponda.

Artículo 50.-En caso de suprimida una vacante en el Estado, en los entes autónomos, en los servicios descentralizados y en los Gobiernos Departamentales, el 4% (cuatro por ciento) del crédito se transferirá a un único objeto del gasto con destino exclusivo a rehabilitar cargos o funciones contratadas a ser provistos con personas con discapacidad.

El jerarca del Inciso del organismo o entidad obligada propiciará ante el Poder Ejecutivo -previo informe favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil y de la Contaduría General de la Nación- la rehabilitación de los cargos o funciones contratadas a que refiere el inciso primero del presente artículo, y la trasposición de los respectivos créditos existentes en el objeto del gasto a nivel de programa y unidad ejecutora.

La Contaduría General de la Nación en coordinación con la Oficina Nacional del Servicio Civil, velará por el cumplimiento de esta obligación, no pudiendo demorarse más de ciento ochenta días el proceso de rehabilitación de esta clase de cargos o funciones contratadas. El plazo se contará a partir de la supresión de la vacante.

Lo dispuesto en los incisos anteriores será de aplicación, en lo pertinente, a las personas públicas no estatales.

Artículo 51.-A efectos de dar cumplimiento a la obligación contenida en los artículos 49 y 50 de la presente ley, se establece que:

Artículo 52.-En caso de que una persona se encuentre desempeñando tareas propias de un funcionario público con carácter permanente, en régimen de dependencia y cuyo vínculo inicial con el Estado, con los Gobiernos Departamentales, con los entes autónomos o con los servicios descentralizados se hubiere desvirtuado en algunos de sus elementos esenciales y adquiriera una discapacidad certificada conforme con lo dispuesto en el artículo 49 de la presente ley, la Administración queda obligada a su presupuestación siempre que el grado de discapacidad lo permita.

A tales efectos deberá buscarse la adaptación del lugar de trabajo en que se desempeñaba a la discapacidad de la persona o en caso de imposibilidad fundada, redistribuirlo a otra función que pueda desarrollar según su idoneidad.

Lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo es aplicable en caso de que quien adquiriera la discapacidad fuera una persona que ya tuviera contrato de función pública.

La persona que se encontrare en esta situación mantiene la opción de no acogerse a este beneficio, optando en los casos habilitados por otras normas por los retiros incentivados o en caso de configurar causal, por la correspondiente jubilación.

Artículo 53.-Los sujetos enumerados en el artículo 49 de la presente ley, deberán priorizar, en igualdad de condiciones, la adquisición de insumos y provisiones de empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada, de acuerdo con lo que establezca la reglamentación.

Artículo 54.-Siempre que se conceda y se otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado o de los Gobiernos Departamentales para la explotación de pequeños emprendimientos comerciales o de servicios, se dará prioridad a las personas con discapacidad que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades en la forma y con los requisitos que se determine.

Será nula toda concesión o permiso otorgado si se verifica que no ha sido observada la prioridad establecida en el inciso primero del presente artículo.

Artículo 55.-En caso de disponerse la privatización total o parcial de entes del Estado o la tercerización de servicios prestados por los mismos, en los pliegos de condiciones se establecerán normas que permitan asegurar las preferencias y beneficios previstos por la presente ley.

Artículo 56.-Facúltase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, proponga en un plazo máximo de ciento ochenta días de promulgada la presente ley, los incentivos y beneficios para las entidades paraestatales y del sector privado que contraten personas con discapacidad, en calidad de trabajadores, y para las que contraten producción derivada de Talleres de Producción Protegida.

Artículo 57.-El Ministerio de Industria, Energía y Minería, a través de la Dirección Nacional de Artesanías y Pequeñas y Medianas Empresas (DINAPYME), en coordinación con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social, deberá realizar dentro del plazo de ciento ochenta días de la entrada en vigencia de la presente ley, un inventario de:

- 1) Lugares disponibles a los efectos de lo dispuesto en el artículo 54 de la presente ley.
- 2) Adjudicatarios de los mismos.
- 3) Aspirantes a utilizarlos.

Dicha información deberá ser actualizada mensualmente.

Asimismo tendrá a su cargo el dictado de cursos destinados a proporcionar a quienes desarrollen pequeños emprendimientos los conocimientos necesarios.

Artículo 58.-Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otros, los siguientes cometidos:

- A) Contralor de los trabajadores y de los ambientes de trabajo y estudio de medidas a tomar en situaciones específicas, horarios de trabajo, licencias, instrucción especial de los funcionarios, equipos e instalaciones adecuadas para prevenir accidentes y otros.
- B) Reglamentar e inspeccionar el funcionamiento de los Talleres de Producción Protegida.

Artículo 59.-Las personas cuya discapacidad haya sido certificada por las autoridades compe-

tentes, tendrán derecho a los beneficios del empleo selectivo que la reglamentación regulará, pudiendo a tal fin entre otras medidas:

- A) Establecer la reserva con preferencia absoluta de ciertos puestos de trabajo.
- B) Señalar las condiciones de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores una vez terminada su readaptación o rehabilitación profesional, procurando la incorporación a un puesto de trabajo que pueda desempeñar.

Artículo 60.- En la reglamentación se establecerán los medios necesarios para completar la protección a dispensar a las personas con discapacidad en proceso de rehabilitación. Esta protección comprenderá:

- A) Medios y atención para facilitar o salvaguardar la realización de su tarea, así como el acondicionamiento de los puestos de trabajo que ellos ocupen para preservar el derecho al trabajo.
- B) Medidas de fomento o contribución directa para la organización de Talleres de Producción Protegida.
- C) Créditos para el establecimiento como trabajador independiente.

Artículo 61.- Toda trabajadora o todo trabajador que tenga o adopte un hijo o hija con el Síndrome de Down, parálisis cerebral u otras discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales severas y mientras lo tenga a su cuidado, tendrá derecho a solicitar licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de seis meses, adicional al correspondiente a la licencia por maternidad o paternidad.

La comunicación al empleador de dicha circunstancia deberá ser efectuada dentro del plazo de diez días de verificado el nacimiento o la adopción y será acompañada de un certificado médico que acredite la configuración de la causal.

Artículo 62.- En caso de que la madre o el padre no puedan tener al niño o a la niña bajo su cuidado, la licencia establecida en el artículo 61 de la presente ley, podrá ser solicitada por la persona que lo tenga a su cargo.

Artículo 63.- Institúyese en la actividad pública y privada el empleo a tiempo parcial, de acuerdo con la capacidad de cada individuo, para aquellas personas con discapacidad que no puedan ocupar un empleo a tiempo completo.

Artículo 64.- Facúltase al Poder Ejecutivo a exonerar del pago de los aportes patronales de carácter jubilatorio correspondientes a las personas con discapacidad que sean contratadas por empresas industriales, agropecuarias, comerciales o de servicios, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 56 de la presente ley.

Se tendrán en cuenta no sólo las personas con discapacidad que presten servicios directamente en las instalaciones de la empresa del empleador sino también aquellas que realicen trabajo a domicilio, siempre que éstas, sean dependientes de la empresa objeto de la exoneración.

Artículo 65.-Los empleadores que participen del régimen establecido en el artículo 64 de la presente ley, deberán inscribirse previamente en el Registro Nacional de Empleadores de Personas con Discapacidad, el que estará a cargo de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La reglamentación establecerá la forma y las condiciones de dicho Registro.

Artículo 66.-Los programas sociales o laborales financiados con fondos del Estado, deberán otorgar acceso a personas con discapacidad en un porcentaje no inferior al previsto por el artículo 49 de la presente ley.

Capítulo IX **Arquitectura y urbanismo**

Sección I

Disposiciones generales

Artículo 67.-Las instituciones que gobiernen los espacios y los edificios de carácter público, así como otros organismos que puedan prestar asesoramiento técnico en la materia, se ocuparán coordinadamente de formular un cuerpo de reglamentaciones que permita ir incorporando elementos y disposiciones que sean útiles para el desenvolvimiento autónomo de la persona con discapacidad.

Artículo 68.-La construcción, la ampliación y la reforma de los edificios de propiedad pública o privada destinados a un uso que implique concurrencia de público, así como la planificación y la urbanización de las vías públicas, parques y jardines de iguales características, se efectuarán de forma tal que todas las personas puedan acceder, ingresar, usar y egresar, especialmente en situaciones de emergencia, en condiciones de seguridad, equidad, confort y con la mayor autonomía posible.

Artículo 69.-Las Intendencias Municipales deberán incluir normas sobre el tema y en sus respectivos Planes Reguladores o de Desarrollo Urbano, las disposiciones necesarias con el objeto de adaptar las vías públicas, parques, jardines y edificios, de acuerdo con las normas técnicas establecidas por el Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (UNIT).

Artículo 70.-Los organismos públicos vinculados a la construcción o cuyas oficinas técnicas elaboren proyectos arquitectónicos, deberán igualmente cumplir con las normas técnicas de UNIT sobre accesibilidad.

Artículo 71.-En todos aquellos pliegos de licitación para la construcción de edificios públicos por parte de organismos del Estado, Gobiernos Departamentales y personas públicas no estatales, deberá disponerse de una cláusula que establezca la obligatoriedad de aplicar las normas técnicas a la que hace referencia la presente ley.

El incumplimiento de esta norma traerá aparejado la nulidad de los mismos.

Artículo 72.-Las instalaciones, edificios, calles, parques y jardines existentes, cuya vida útil sea aún considerable, serán adaptados gradualmente de acuerdo con el orden de prioridades que reglamentariamente se determine.

Artículo 73.-Los entes públicos habilitarán en sus presupuestos las asignaciones necesarias para la financiación de esas adaptaciones en los inmuebles que de ellos dependen.

Artículo 74.-En todos los proyectos de viviendas colectivas se programará un mínimo de unidades accesibles; asimismo, el conjunto en general debe ser adecuado para facilitar el acceso y uso de los lugares comunes.

Artículo 75.-El Estado otorgará a través de la institución que corresponda, préstamos para refaccionar y acondicionar de acuerdo con las normas de accesibilidad UNIT la vivienda en la cual vive o va a vivir la persona con discapacidad.

Sección II

Accesibilidad de personas con discapacidad

Artículo 76.-En cumplimiento de los artículos 68 y 69 de la presente ley, establécese como prioridad la supresión de barreras físicas con el fin de lograr la accesibilidad para las personas con discapacidad, mediante la aplicación de normas técnicas UNIT sobre accesibilidad en:

- A) Los ámbitos urbanos arquitectónicos y de transporte que se creen, en los existentes o en los que sean remodelados o sustituidos en forma total o parcial sus elementos constitutivos.
- B) Los edificios de uso público y privados con concurrencia de público.
- C) Las áreas sin acceso al público en general o las correspondientes a edificios industriales y comerciales.
- D) Las viviendas individuales.
- E) Las viviendas colectivas.

Ley N° 18.776 - Adhesión de la república al protocolo facultativo de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Subsección I

Definiciones

Artículo 77.- A los fines de la presente ley entiéndase por:

A) Accesibilidad para las personas con discapacidad: condición que cumple un espacio, objeto, instrumento, sistema o medio para que sea utilizable por todas las personas en forma segura y de la manera más autónoma y comfortable posible.

B) Barreras físicas urbanas: obstáculos existentes en las vías y espacios públicos que impiden o dificultan el desplazamiento y el uso de los elementos de urbanización.

C) Barreras físicas arquitectónicas: aquellos obstáculos físicos que impiden que personas con discapacidad puedan llegar, acceder, desplazarse o hacer uso de las instalaciones de los edificios.

D) Adaptabilidad: implica la posibilidad de modificar en el tiempo el medio físico con el fin de hacerlo completa y fácilmente accesible a las personas con discapacidad.

E) Practicabilidad: implica la adaptación efectiva a requisitos mínimos de los espacios físicos de uso habitual por personas con discapacidad.

F) Visitabilidad: refiere estrictamente al ingreso y uso de los espacios comunes y servicios higiénicos por parte de personas con discapacidad.

Subsección II

Disposiciones para el cumplimiento de la Sección I

Artículo 78.- A los efectos de la aplicación del artículo 76 de la presente ley se deberá cumplir con lo dispuesto en las Normas Técnicas UNIT sobre accesibilidad correspondiente, teniendo en cuenta además, lo especificado a continuación y todo aquello que sin estar expresamente referido corresponda. En los ámbitos descriptos en el literal A) del artículo 76 referido:

1) Itinerarios peatonales: contemplarán una anchura mínima en todo su recorrido

que permita el paso de personas usuarias en silla de ruedas. Los pisos serán anti-deslizantes sin resaltos ni aberturas que permitan el tropiezo de personas usuarias de sillas de ruedas. Los desniveles de todo tipo tendrán un diseño, grado e inclinación que permitan la transitabilidad, utilización y seguridad de las personas con discapacidad.

2) Escaleras y rampas: las escaleras deberán facilitar su utilización por parte de personas con discapacidad, estarán dotadas de pasamanos. Las rampas tendrán las características señaladas para los desniveles en el numeral 1) precedente.

3) Parques, jardines, plazas y espacios libres: deberán observar en sus itinerarios peatonales las disposiciones establecidas para los mismos en el numeral 1) precedente. Los baños públicos deberán ser accesibles y utilizables por personas con discapacidad.

4) Estacionamientos: en la vía pública tendrán lugares accesibles reservados y señalizados, cercanos a los accesos peatonales, para vehículos que transporten personas con discapacidad.

5) Señales, equipamientos y elementos urbanos: deberán ser accesibles y se dispondrán de forma que no constituyan obstáculo, en especial, para las personas ciegas o de baja visión y para las personas que se desplacen en silla de ruedas.

6) Obras en la vía pública: estarán señalizadas, protegidas y deberán permitir detectar a tiempo la existencia del obstáculo. En las obras que reduzcan la sección transversal de la acera se deberá construir un itinerario peatonal alternativo con las características señaladas en el numeral 1) precedente.

Respecto de los edificios descritos en el literal B) del artículo 76 de la presente ley:

1) Deberán contemplar la accesibilidad y la posibilidad de su uso en todas sus partes por personas con discapacidad.

2) Cuando corresponda contar con estacionamientos, se deberán reservar lugares accesibles cercanos a los accesos peatonales.

3) Deberán contar con espacios de circulación horizontal y de comunicación vertical que permitan el desplazamiento y la maniobra de dichas personas.

4) Deberán contar con zonas reservadas señalizadas y adaptadas a los efectos de ser utilizadas por personas que se desplazan en silla de ruedas.

5) Deberán contar con servicios higiénicos adaptados a las necesidades de dichas personas.

A los efectos de las áreas descritas en el literal C) del artículo 76 de la presente ley, se deberán concretar los grados de adaptabilidad a las personas con discapacidad.

Con respecto a las viviendas descritas en el literal D) del artículo 76 de la presente ley se observarán, cuando corresponda, las disposiciones de esta ley y su reglamentación en materia de diseño, ejecución y remodelación.

En lo que refiere a las viviendas descritas en el literal E) del artículo 76 de la presente ley, deberán desarrollarse condiciones de adaptabilidad y practicabilidad en los grados y plazos que establezca la reglamentación para los conjuntos ya existentes, respetándose para las nuevas las disposiciones de la presente ley.

Artículo 79.- Las prioridades, requisitos y plazos de las adecuaciones establecidas en los artículos 76 y 78 de la presente ley, relativas a barreras urbanas y en edificios de uso público serán determinadas por la reglamentación en base a la realización de planes de accesibilidad, pero su ejecución total no podrá exceder un plazo de ocho años desde la fecha de entrada en vigencia de la presente ley.

El Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente en acuerdo con los Gobiernos Departamentales, fijará el orden de prioridad para el desarrollo de las obras pertinentes.

En toda obra nueva la aprobación de los proyectos requerirá imprescindiblemente la inclusión en los mismos de las disposiciones establecidas en la presente ley, su reglamentación y las respectivas disposiciones municipales en la materia.

En toda obra de remodelación de edificios de vivienda se exhorta cuando sea posible a efectuar las adecuaciones pertinentes de acuerdo con lo establecido en las normas previstas en el presente Capítulo.

Artículo 80.- Las personas con discapacidad que utilicen para su desplazamiento animales especialmente adiestrados, podrán ingresar y permanecer acompañadas por estos, en todos los lugares abiertos al público sin restricción alguna, siendo obligación de los propietarios o encargados de los mencionados lugares, proporcionar los medios idóneos para el cumplimiento efectivo de esta norma.

Artículo 81.- A los efectos de la presente se adopta como símbolo de accesibilidad el dispuesto por la norma UNIT 906.

Capítulo X Transporte

Artículo 82.- Constituyen barreras en los transportes, a los efectos de la presente ley, aquellas existentes en el acceso y utilización de los medios de transporte público terrestre, aéreo y acuático de corta, media y larga distancia y aquellas que dificulten el uso de medios propios de transporte por las personas con discapacidad, a cuya supresión se tenderá por la observancia de los siguientes criterios:

A) Vehículos de transporte público: deberán permitir el ascenso y descenso de

personas con discapacidad, con movilidad reducida y usuarios de silla de ruedas; tendrán asientos reservados señalizados y cercanos a la puerta por cada coche para personas con discapacidad. Los coches contarán con piso antideslizante, elevadores para silla de ruedas en el acceso al vehículo y espacio para ubicación de bastones, muletas, silla de ruedas y otros elementos de utilización por tales personas. En los transportes aéreos y marítimos deberá privilegiarse la asignación de ubicaciones próximas a los accesos para pasajeros con discapacidad.

B) Estaciones de transportes: contemplarán un itinerario peatonal con las características señaladas en el numeral 1) del inciso primero del artículo 78 de la presente ley en toda su extensión; bordes de andenes de textura reconocible y antideslizantes; piso alternativo o molinetes; sistema de anuncios por parlantes y servicios sanitarios adaptados. En los aeropuertos se preverán sistemas mecánicos de ascenso y descenso de pasaje de las personas con discapacidad en el caso que no hubiera métodos alternativos.

C) Transportes propios: las personas con discapacidad tendrán derecho a libre tránsito y estacionamiento de acuerdo con lo que establezcan las respectivas disposiciones municipales. Estos vehículos serán reconocidos por el distintivo de la identificación -símbolo de accesibilidad- dispuesto en el artículo 81 de la presente ley.

Artículo 83.-Todas las empresas de transporte colectivo nacional terrestre de pasajeros están obligadas a transportar gratuitamente a las personas con discapacidad en las condiciones que regulará la reglamentación.

Artículo 84.-Se otorgarán franquicias de estacionamiento a los vehículos de las personas con discapacidad debidamente identificados.

Artículo 85.-Las empresas de transporte colectivo terrestre, deberán dar publicidad suficiente, en forma legible y entendible, a las frecuencias de las unidades accesibles para personas con discapacidad y un servicio de consulta telefónica respecto de esta información.

La información acerca de este servicio deberá exhibirse en las unidades, terminales y principales paradas de los recorridos de las empresas de transporte colectivo terrestre.

Todas las oficinas de información turística, dependientes del Ministerio de Turismo y Deporte o de las Intendencias Municipales, deberán poseer la información sobre las frecuencias y un número telefónico de referencia.

Artículo 86.- Las adecuaciones establecidas en el transporte público por el literal A) del artículo 82 de la presente ley, deberán ser tenidas especialmente en cuenta por el Ministerio de Transporte y Obras Públicas al momento de autorizar la renovación de flota de las empresas de transporte colectivo de pasajeros.

Sin perjuicio de lo anterior, en un plazo máximo de cinco años deberán existir unidades de

transporte con estas características en cada departamento del país y cada empresa de transporte colectivo deberá tener, al menos, una unidad accesible por línea de recorrido.

El resto de las adecuaciones establecidas por el literal B) del artículo 82 de la presente ley deberán ejecutarse en un plazo máximo de ocho años.

Artículo 87.- Incorpórase al artículo 365 del Código Penal el siguiente numeral:

“17 El que ocupe los lugares reservados para las personas con discapacidad en los estacionamientos de vehículos sin tener la condición de tal”.

Capítulo XI **Normas tributarias**

Artículo 88.- Facúltase al Poder Ejecutivo en las condiciones que éste reglamente, a otorgar a las personas con discapacidad que no cuenten con los ingresos suficientes o a las instituciones encargadas de su atención, la exoneración del pago de la totalidad de los derechos arancelarios y demás gravámenes a las importaciones de las siguientes ayudas técnicas, siempre que no se produzcan en el país:

- 1) Prótesis auditivas, visuales y físicas.
- 2) Ortesis.
- 3) Equipos, medicamentos y elementos necesarios para la terapia y rehabilitación de personas con discapacidad.
- 4) Equipos, maquinarias y útiles de trabajo especialmente diseñados o adaptados para ser usados por personas con discapacidad.
- 5) Elementos de movilidad, cuidado e higiene personal necesarios para facilitar la autonomía y la seguridad de las personas con discapacidad.
- 6) Elementos especiales para facilitar la comunicación, la información y la señalización para personas con discapacidad.
- 7) Equipos y material pedagógico especiales para educación, capacitación y recreación de las personas con discapacidad.

Se consideran ayudas técnicas todos aquellos elementos necesarios para el tratamiento de la deficiencia o discapacidad, con el objeto de lograr su recuperación o rehabilitación o para impedir su progresión o derivación en otra discapacidad. Asimismo, se consideran ayudas técnicas las que permiten compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o cognitivas de la persona con discapacidad, con el propósito de permitirle salvar las barreras de comunicación y movilidad y de posibilitar su plena integración en condiciones de normalidad.

Artículo 89.- La discapacidad que padezcan las personas que soliciten los beneficios previstos en el artículo 88 de la presente ley, deberá ser acreditada de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 y en el literal A) del artículo 37 de la presente ley, sin cuyo cumplimiento no se autorizará su importación.

Artículo 90.- A los efectos de acceder a los beneficios establecidos en este capítulo, las personas con discapacidad destinatarias de las ayudas técnicas deberán estar inscriptas en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Artículo 91.- Quedan comprendidas en la Ley N° 13.102, de 18 de octubre de 1962, las personas con discapacidad intelectual.

Artículo 92.- A los efectos de esta ley se entenderá por asociaciones de segundo grado aquellas que están integradas por más de dos asociaciones civiles sin fines de lucro, con delegados electos por las mismas. Las asociaciones de segundo grado pueden ser confederaciones, federaciones, plenarios u otra forma asociativa que exista y contemple lo dicho anteriormente.

Capítulo XII

Disposiciones transitorias, derogaciones y adecuaciones

Artículo 93.- Deróganse las Leyes N° 16.095, de 26 de octubre de 1989; N°16.169, de 24 de diciembre de 1990; N° 16.592, de 13 de octubre de 1994; N 17.216, de 24 de setiembre de 1999; N° 18.094, de 9 de enero de 2007; el Decreto N° 431/999, de 22 de diciembre de 1999, y el literal D) del artículo 1° de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990; los artículos 9° y 546, de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001, y el artículo 2° de la Ley N° 17.378, de 25 de julio de 2001.

Artículo 94.- Efectúanse las siguientes adecuaciones en la normativa vigente:

A. La remisión efectuada por el artículo 12 de la Ley N° 16.226, de 29 de octubre de 1991, y por el artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, al artículo 42 de la Ley N° 16.095, de 26 de octubre de 1989, debe entenderse realizada al artículo 49 de la presente ley.

B. La remisión efectuada por el artículo 3° del Decreto N° 442/991, de 22 de agosto de 1991, a la Ley N° 16.095, de 26 de octubre de 1989, debe entenderse realizada a la presente ley.

C. La remisión efectuada por el artículo 2° del Decreto N° 564/005, de 26 de diciembre de 2005, al artículo 9° de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001, debe entenderse realizada al artículo 50 de la presente ley.

D. La remisión efectuada por los artículos 8°, 9°, 10, 16 y 17 del Decreto N° 205/007, de 11 de junio de 2007, a la Ley N° 16.095, de 26 de octubre de 1989, y a la Ley N° 18.094, de 9 de enero de 2007, debe entenderse realizada a la presente ley.

Sala de Sesiones de la Asamblea General, en Montevideo, a 9 de febrero de 2010.

Texto completo del protocolo

Los Estados Partes en el presente Protocolo acuerdan lo siguiente:

Artículo 1

1. Todo Estado Parte en el presente Protocolo (“Estado Parte”) reconoce la competencia del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (“el Comité”) para recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas sujetos a su jurisdicción que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de las disposiciones de la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas.

2. El Comité no recibirá comunicación alguna que concierna a un Estado Parte en la Convención que no sea parte en el presente Protocolo.

Artículo 2

El Comité considerará inadmisibles las comunicaciones cuando:

- a) Sea anónima;
- b) Constituya un abuso del derecho a presentar una comunicación o sea incompatible con las disposiciones de la Convención;
- c) Se refiera a una cuestión que ya haya sido examinada por el Comité o ya haya sido o esté siendo examinada de conformidad con otro procedimiento de investigación o arreglo internacionales;
- d) No se hayan agotado todos los recursos internos disponibles, salvo que la tramitación de esos recursos se prolongue injustificadamente o sea improbable que con ellos se logre un remedio efectivo;
- e) Sea manifiestamente infundada o esté insuficientemente sustanciada; o
- f) Los hechos objeto de la comunicación hubieran sucedido antes de la fecha de entrada en vigor del presente Protocolo para el Estado Parte interesado, salvo que esos hechos continuasen produciéndose después de esa fecha.

Artículo 3

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 del presente Protocolo, el Comité pondrá en conocimiento del Estado Parte, de forma confidencial, toda comunicación que reciba con arreglo al presente Protocolo. En un plazo de seis meses, ese Estado Parte presentará al Comité por escrito explicaciones o declaraciones en las que se aclare la cuestión y se indiquen las medidas correctivas que hubiere adoptado el Estado Parte, de haberlas.

Artículo 4

1. Tras haber recibido una comunicación y antes de llegar a una conclusión sobre el fondo de ésta, el Comité podrá remitir en cualquier momento al Estado Parte interesado, a los fines de su examen urgente, una solicitud para que adopte las medidas provisionales necesarias a fin de evitar posibles daños irreparables a la víctima o las víctimas de la supuesta violación.
2. El ejercicio por el Comité de sus facultades discrecionales en virtud del párrafo 1 del presente artículo, no implicará juicio alguno sobre la admisibilidad o sobre el fondo de la comunicación.

Artículo 5

El Comité examinará en sesiones privadas las comunicaciones que reciba en virtud del presente Protocolo. Tras examinar una comunicación, el Comité hará llegar sus sugerencias y recomendaciones, si las hubiere, al Estado Parte interesado y al comunicante.

Artículo 6

1. Si el Comité recibe información fidedigna que revele violaciones graves o sistemáticas por un Estado Parte de los derechos recogidos en la Convención, el Comité invitará a ese Estado Parte a colaborar en el examen de la información y, a esos efectos, a presentar observaciones sobre dicha información.
2. Tomando en consideración las observaciones que haya presentado el Estado Parte interesado, así como toda información fidedigna que esté a su disposición, el Comité podrá encargar a uno o más de sus miembros que lleven a cabo una investigación y presenten, con carácter urgente, un informe al Comité. Cuando se justifique y con el consentimiento del Estado Parte, la investigación podrá incluir una visita a su territorio.
3. Tras examinar las conclusiones de la investigación, el Comité las transmitirá al Estado Parte interesado, junto con las observaciones y recomendaciones que estime oportunas.
4. En un plazo de seis meses después de recibir las conclusiones de la investigación y las observaciones y recomendaciones que le transmita el Comité, el Estado Parte interesado presentará sus propias observaciones al Comité.
5. La investigación será de carácter confidencial y en todas sus etapas se solicitará la colaboración del Estado Parte.

Artículo 7

1. El Comité podrá invitar al Estado Parte interesado a que incluya en el informe que ha de presentar con arreglo al artículo 35 de la Convención pormenores sobre cualesquiera medidas que hubiere adoptado en respuesta a una investigación efectuada con arreglo al artículo 6 del presente Protocolo.
2. Transcurrido el período de seis meses indicado en el párrafo 4 del artículo 6, el Comité

podrá, si fuera necesario, invitar al Estado Parte interesado a que le informe sobre cualquier medida adoptada como resultado de la investigación.

Artículo 8

Todo Estado Parte podrá, al momento de la firma o ratificación del presente Protocolo, o de la adhesión a él, declarar que no reconoce la competencia del Comité establecida en los artículos 6 y 7.

Artículo 9

El Secretario General de las Naciones Unidas será el depositario del presente Protocolo.

Artículo 10

El presente Protocolo estará abierto a la firma de todos los Estados y las organizaciones regionales de integración signatarios de la Convención en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, a partir del 30 de marzo de 2007.

Artículo 11

El presente Protocolo estará sujeto a la ratificación de los Estados signatarios de este Protocolo que hayan ratificado la Convención o se hayan adherido a ella. Estará sujeto a la confirmación oficial de las organizaciones regionales de integración signatarias del presente Protocolo que hayan confirmado oficialmente la Convención o se hayan adherido a ella. Estará abierto a la adhesión de cualquier Estado u organización regional de integración que haya ratificado la Convención, la haya confirmado oficialmente o se haya adherido a ella y que no haya firmado el presente Protocolo.

Artículo 12

1. Por “organización regional de integración” se entenderá una organización constituida por Estados soberanos de una región determinada a la que sus Estados miembros hayan transferido competencia respecto de las cuestiones regidas por la Convención y el presente Protocolo. Esas organizaciones declararán, en sus instrumentos de confirmación oficial o adhesión, su grado de competencia con respecto a las cuestiones regidas por la Convención y el presente Protocolo. Posteriormente, informarán al depositario de toda modificación sustancial de su grado de competencia.
2. Las referencias a los “Estados Partes” con arreglo al presente Protocolo se aplicarán a esas organizaciones dentro de los límites de su competencia.
3. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 13 y en el párrafo 2 del artículo 15, no se tendrá en cuenta ningún instrumento depositado por una organización regional de integración.

4. Las organizaciones regionales de integración, en asuntos de su competencia, ejercerán su derecho de voto en la reunión de los Estados Partes, con un número de votos igual al número de sus Estados miembros que sean Partes en el presente Protocolo. Dichas organizaciones no ejercerán su derecho de voto si sus Estados miembros ejercen el suyo, y viceversa.

Artículo 13

1. Con sujeción a la entrada en vigor de la Convención, el presente Protocolo entrará en vigor el trigésimo día después de que se haya depositado el décimo instrumento de ratificación o adhesión.

2. Para cada Estado u organización regional de integración que ratifique el Protocolo, lo confirme oficialmente o se adhiera a él una vez que haya sido depositado el décimo instrumento a sus efectos, el Protocolo entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado su propio instrumento.

Artículo 14

1. No se permitirán reservas incompatibles con el objeto y el propósito del presente Protocolo.

2. Las reservas podrán ser retiradas en cualquier momento.

Artículo 15

1. Todo Estado Parte podrá proponer una enmienda al presente Protocolo y presentarla al Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará la enmienda propuesta a los Estados Partes, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque una conferencia de Estados Partes con el fin de examinar la propuesta y someterla a votación. Si dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de esa notificación, al menos un tercio de los Estados Partes se declara a favor de tal convocatoria, el Secretario General convocará una conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por mayoría de dos tercios de los Estados Partes presentes y votantes en la conferencia será sometida por el Secretario General a la Asamblea General para su aprobación y posteriormente a todos los Estados Partes para su aceptación.

2. Las enmiendas adoptadas y aprobadas conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo entrarán en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que el número de instrumentos de aceptación depositados alcance los dos tercios del número de Estados Partes que hubiera en la fecha de adopción de la enmienda. Posteriormente, las enmiendas entrarán en vigor para todo Estado Parte el trigésimo día a partir de aquel en que hubieran depositado su propio instrumento de aceptación. Las enmiendas serán vinculantes exclusivamente para los Estados Partes que las hayan aceptado.

Artículo 16

Los Estados Partes podrán denunciar el presente Protocolo mediante notificación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia tendrá efecto un año después de que el Secretario General haya recibido la notificación.

Artículo 17

El texto del presente Protocolo se difundirá en formato accesible.

Artículo 18

Los textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso del presente Protocolo serán igualmente auténticos.

En testimonio de lo cual, los plenipotenciarios abajo firmantes, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, firman el presente Protocolo.



mides

Ministerio de Desarrollo Social
Dirección Nacional de Desarrollo Social
Programa Nacional de Discapacidad



**UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY**

Av. 18 de Julio 1453
C.P. 11200 Montevideo, Uruguay
Tel./Fax: (598) 2400 0302* int. 1169
www.mides.gub.uy