

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Persona con discapacidad y trabajo:
¿hay lugar para mí? :**
**posibilidades de inserción laboral para la persona con
discapacidad**

Fabiana Rodríguez

*A ti mamá "Pocha", por tu
Incansable e invaluable
Apoyo y tu susurro en el oído
Para que alcanzara mi meta.*

*Gracias, a cada una de las personas,
Que en todos estos años
Me han brindado su apoyo constante;
Me han regalado lo más valioso
Que es su tiempo*

*Gracias a cada una de las niñas
Del Hogar Divina Providencia
Que me han enseñado
A no quedar a mitad de camino
Sino llegar a la meta.
Hoy en mi corazón están sus nombres grabados
Al terminar esta etapa de mi vida.*

INDICE.

INTRODUCCIÓN.....	pág 4
CAPITULO I .ANOTACIONES SOBRE LA CUESTIÓN DEL TRABAJO EN LA	
ACTUALIDAD	pág 8
I.1- Los cambios recientes en el mundo del trabajo.....	pág 8
I.2- Características del mercado laboral uruguayo.....	pág 10
CAPITULO II: BREVE RESEÑA DEL MARCO LEGAL	
II.1- Disposiciones legales en relación al tema.....	pág 20
II.2- Marco Nacional.....	pág 23
CAPITULO III LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y LOS DIFERENTES	
TIPOS DE EMPLEO.....	pág 28
III.1- Cómo es la situación de las personas con discapacidad hoy...pág	31
CONSIDERACIONES FINALES.....	pág 36
ANEXO.....	pág 40
BIBLIOGRAFIA.....	pág 41

INTRODUCCION

El presente trabajo constituye la monografía correspondiente al cierre de la carrera en la Licenciatura en Trabajo Social, de la Facultad de Ciencias Sociales.

El tema elegido para esta Monografía final, ha sido para mi desde hace varios años un desafío: ¿cuáles son las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidad? El modo cómo las personas con discapacidad logran realizar sus necesidades. El trabajo representa para la persona el espacio que la vincula con la comunidad, donde le permite definirse como tal, donde evalúa su valentía, su humanidad, y va formando su identidad. En la realidad actual esta capacidad se ve cada vez más limitada, ya que no hay trabajo para todos los que quieren trabajar, en la medida que se acrecienta el desarrollo tecnológico aminora el empleo y crecen los desocupados, llevando a que la persona también se sienta deteriorada por la continúa tensión que debe enfrentar.

El cierre de tantas empresas, fábricas y la expulsión de los trabajadores, genera en el ser humano una pérdida de valores de estabilidad, la persona siente afectado su autoestima, al no poder hacer realizar sus derechos.

Con frecuencia las actitudes y los hábitos de la propia sociedad llevan a las personas con discapacidad a la anulación de la vida social y cultural. Obstáculos muchas veces marcados por la ignorancia y la despreocupación del medio y la falta de conciencia colectiva, contribuyen, a castigar aún más a estas personas.

Cuando nos enfrentamos a un “otro” que nos resulta extraño y este puede “demostrar ser dueño de un atributo que lo vuelve diferente a los demás y lo convierte en alguien menos apetecible”¹ dejamos de verlo como una persona total. Lo reducimos a un ser menospreciado. Un atributo que provoca tal reacción desacreditante es un estigma.

Goffman define el estigma desde una doble acepción como “desacreditado, y desacreditable.” Teniendo en cuenta que la persona desacreditada es aquella cuya calidad de diferente es conocida o evidente; y la persona desacreditable su calidad de diferente no es conocida ni evidente.

Quizás algunos actúan con ignorancia, con soberbia o con prejuicios. Lo cierto, es que ninguna de estas actitudes ayudan a la integración de las personas con discapacidad. Primero, porque el estereotipo sustituye a las personas, y segundo, porque lo más íntimo y sustancial de la persona es la identidad que está amenazada en su esencia.

En este sentido, en el desarrollo de este trabajo monográfico, utilizaré el término “persona con discapacidad”, porque el mismo me posibilita centrar la reflexión en torno a lo que considero fundamental que es *la persona*, constituyendo la discapacidad una limitación (física, intelectual, mental).

Al alterar la identidad personal y social de las personas con discapacidad, olvidamos que tienen capacidades diferentes. No importa cuál sea o cuánto sea nuestro compromiso; muchos de ellos pueden desempeñarse en el área laboral, con responsabilidades y derechos, pese a los mitos sociales que se construyen con este hecho. Muchas veces estos mitos afectan directamente a la persona con discapacidad, perjudican su desarrollo, sirven de barreras, generando en ellas, conductas desfavorables que le impiden aún más su integración social. Dentro de esta integración se ha

¹ Goffman, E.; “Estigma: la identidad deteriorada”; pág.14 Bs.As Abril 1993

constatado que el trabajo es una herramienta fundamental de la personalización y de la socialización. Algunos pueden contentarse con actividades libres, e independientes (música, deporte, arte etc.), para la inmensa mayoría el reconocimiento social pasa por la producción de bienes o la prestación de servicios.¹

Un elemento importante que puede contribuir a este proceso social es buscar juntos con la familia, los profesionales y las diversas organizaciones, alternativas que fomenten la formación, educación que favorezcan la integración social.

Esta investigación nos permite en una primera instancia abordar el problema desde sus aspectos teóricos, es decir desde la documentación existente, algunas estadísticas, informes de casos, como también tener un contacto directo con la problemática, instituciones del medio que trabajan sobre el tema, desarrollando así una primera aproximación al problema conociendo cuáles son las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Lo anterior , con la finalidad de lograr los objetivos que me planteo en la presente investigación:

Objetivo General: Analizar las posibilidades de inserción laboral público- privado de las personas con discapacidad en un modelo de desarrollo excluyente.

Objetivos específicos: 1- Analizar la normativa jurídica tanto a nivel internacional como nacional que ampara la inserción laboral de las personas con discapacidad.

2- Analizar los aportes teóricos que algunos autores realizan respecto a las personas con discapacidad y sus posibilidades de inserción laboral.

3- Conocer las propuestas que las diferentes organizaciones tanto públicas como privadas ofrecen a las personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de Vida.

¹ Cfr. Calvez Jean-Yves, "La transformación del trabajo", en Revista Criterio, 24-3-94, pp.83-85.

En el desarrollo de la tesis, nos encontraremos con diversos capítulos. En el primer capítulo se enfoca la Realidad del Mundo Laboral, los diferentes aspectos teóricos, consideraciones e impactos de las transformaciones que caracteriza el mercado laboral uruguayo.

En segundo capítulo, se analiza el marco legal nacional e internacional que protege el derecho al trabajo de la persona con discapacidad y tipo de empleo, haciendo referencia a como es la situación de la persona con discapacidad hoy en Uruguay y cuáles son las posibilidades de inserción que tienen en nuestro país. Para concluir en algunas consideraciones finales y aportes que se podrían realizar desde el Trabajo Social. Teniendo en cuenta que esto sólo fue una aproximación al tema, queda abierto, desde la perspectiva del Trabajo Social, la posibilidad de continuar abordando el tema en lo que hace a la integración de la persona con discapacidad a la sociedad, sobre todo en lo que respecta a la inserción laboral. Esta concientización no sólo corresponde a la familia, sino también a la comunidad toda.

CAPITULO I

ANOTACIONES SOBRE LA CUESTIÓN DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

I.1- LOS CAMBIOS RECIENTES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Desde mediados del 70, el mundo del trabajo se vio afectado por varios cambios: 1- la desproletarización del trabajo industrial, fabril. Se dio una disminución de la clase obrera industrial tradicional; 2- Una sub-proletarización del trabajo como consecuencia de las formas del trabajo parcial, precario, tercerarizado, subcontratado, vinculado a la economía informal, el sector de servicios. Esto trajo como consecuencia una significativa heterogeneización, complejización y fragmentación del trabajo.

En la década de los 80, en los países del capitalismo avanzado se presentan profundas transformaciones en el mundo del trabajo, ya sea en sus formas de inserción en la estructura productiva, en la representación sindical y política.

Emergen nuevos procesos de trabajo, donde el cronometro y la producción en serie, son sustituidas por la flexibilización de la producción, por nuevos patrones de búsqueda de productividad, por nuevas formas de adecuación de la producción a la lógica del mercado.

Dichas transformaciones que conllevan cambios económicos, sociales, políticos afectan severamente al proletariado industrial tradicional, provocando la metamorfosis en el trabajo, dándose un aumento en la clase que vive del trabajo. Esta metamorfosis varía de rama en rama, de sector en sector, que muchas veces configura un proceso contradictorio que cualifica en algunas ramas y descalifica en otras, teniendo como

consecuencia que ni el proletariado desaparecerá tan rápidamente; ni tampoco se logra visualizar la eliminación de la clase que vive del trabajo.¹

El trabajo constituye en este momento actual una referencia central de las preocupaciones de los diferentes sectores sociales. Las políticas de la hegemonía neoliberal que se vienen aplicando en el mundo de hoy, traen aparejado una serie de situaciones que favorecen la acumulación de riquezas en manos de unos pocos y acelera la acumulación de la pobreza en miles de seres humanos, el cierre de grandes fábricas, y empresas que deja como consecuencia un reordenamiento de las fuerzas de trabajo, la desocupación, el aumento de la precariedad y la informalidad, bajos salarios, etc.

Nuestro País no es ajeno a toda esta situación, ya que en el Uruguay de hoy, la población que ve degradada y deteriorada sus condiciones de vida va gradualmente en aumento, generando mayores niveles de pobreza y exclusión. Esto trae aparejado la inseguridad ciudadana, el aumento de la violencia, generando en la población trabajadora inestabilidad, e incertidumbre respecto a la seguridad laboral.

En palabras de nuestro profesor Rebellato "Asistimos a la construcción de nuevas subjetividades y a la emergencia de nuevas patologías; lo que afecta severamente el concepto de calidad de vida. Señalo brevemente algunas de ellas: el terror a la exclusión que se expresa en la disociación de vivir bajo la sensación de lo peor (miedo de quién teniendo empleo puede perderlo, de quién habiéndolo perdido teme no encontrar jamás otro, miedo de quién empieza a buscar empleo sin encontrarlo, miedo a la estigmatización social); el fortalecimiento de nuevas patologías ligadas a la violencia como forma de rechazo de una sociedad excluyente pero también como conformación de una identidad autodestructiva; la violencia como expresión de la competitividad,

¹ Ricardo Antunes. La centralidad del trabajo hoy. Revista de debate y crítica marxista. Bs As Primavera-Verano 1998-1999 N°8

pues se pierde el valor del otro como alteridad dialogante y se lo reemplaza por el valor del otro como alteridad amenazante”.¹

Frente a esta situación nos preguntamos: ¿cómo se ubica la persona con discapacidad cuando sus propias dificultades lo ponen en desventaja para la competitividad a la hora de buscar trabajo?, si considero que la selectividad del mercado laboral es excluyente y amenazante para las personas sin discapacidad.

1.2- CARACTERISTICAS DEL MERCADO LABORAL URUGUAYO.

El año 1970 en Montevideo el número de personas ocupadas paso de 429.700 a 572.300 en 1988 se dio un incremento del 33.2% como consecuencia del doble empleo, el numero de puestos de trabajo y las horas trabajadas. Entre los años 1963-1975 se da un estancamiento productivo, teniendo como consecuencia un crecimiento del trabajo urbano por cuenta propia y el empleo público como refugio a la desocupación provocada por el estancamiento productivo.

En los años siguientes desde 1975- 1985 se da una reactivación productiva y de acumulación de capital lo que lleva a la reestructuración del capitalismo uruguayo. En 1982 comienza para el país a darse una fase crítica, lo que produjo el estallido público en el “ quiebre de la tablita”; fase crítica que se prolonga hasta los años 84-85 donde se dan grandes caídas de la producción y el empleo² se caracteriza por la transformación de la problemática del empleo. El desempleo es solo la manifestación más visible de una transformación profunda de las formas en que el trabajo es usado.

Con la extensión de la desocupación, el trabajo pierde centralidad como dador de sentido durante toda la trayectoria de vida de la persona, por lo tanto el mismo

¹ José Lis Rebellato: “Ética de la Liberación”. Editorial Nordan, primavera de 2000, pág. 24.

² Augustof.onghi-Luis Stolovich. La dinámica del Mercado Laboral. Pág.37-45. Ed. Fundación de Cultura Universitaria Mteo. 1996.

comienza a complejizarse (desafiliación; precariedad; vulnerabilidad; exclusión) y caracterizarse por la temporalidad, la inestabilidad e inseguridad.

De esta manera, la legislación social se vuelve inadecuada para cubrir estas nuevas formas de trabajo, llevando a la pérdida de la hegemonía de la categoría trabajo como empleo asalariado. El trabajo, y por lo tanto el no trabajo es más que el desempleo, para el trabajador el perder el trabajo le implica perder su identidad, su autoestima, su poder proyectarse para la vida, permitiéndole el derecho de otorgarse para sí y para los suyos una vida digna. Su persona no se agota en una dimensión económica por lo tanto el desempleo es más que el no trabajo. Significa perder redes de vínculos significativos (compañeros de trabajo, amigos, gremios, etc.) que a través del trabajo coadyuvaban a estructurar la identidad de la persona con empleo.

Las personas al perder el trabajo pierden una red de relaciones que hasta entonces, y durante el Estado de Bienestar, otorgaban identidad y status como persona. Perder el trabajo significa entonces, como bien lo expresa Castel¹ más que perder el trabajo: pone en juego la identidad personal, la autoestima, afecta la red de relaciones de una persona, en muchísimos casos reduciéndolas a las relaciones familiares, en cuanto éstas también no entran en crisis ante referentes adultos “incapacitados para trabajar”.

La falta de oportunidades en el mercado formal lleva a los trabajadores desocupados y a sus familias a generar formas alternativas de organización productiva laboral. El crecimiento del sector informal es una consecuencia en los sectores invisibles que no acceden al mercado competitivo. Personas que viven y sienten efectivamente la exclusión del mercado formal, y que buscan estrategias de sobre vivencia, gestionando acciones solidarias, que les permitan sobrevivir sin perder sus esperanzas, en esta encrucijada del desempleo.

¹ Robert Castel. “Las metamorfosis de la cuestión social” Editorial Piados. 1ª edición, 1997, Argentina. Cap VII.

La actualidad esta marcada por este perfil de los “trabajadores sin trabajo”.

“Las formas ‘particulares de empleo’ que se han desarrollado incluyen una multitud de situaciones heterogéneas: contratos de trabajo por tiempo determinado, trabajo provisional, trabajo de jornada parcial, y diferentes formas de ‘empleos ayudados’, es decir sostenidos por el poder público en el marco de la lucha por el desempleo”.¹

Dentro de esta situación los que son más afectados son los jóvenes y las mujeres, como también aquellos hombres que cubren el periodo de 30-49 años.

Esta crisis marcada por una sociedad en la que los viejos tienen el futuro más asegurado que los jóvenes, ya que las personas de edad se benefician con protecciones mantenidas por la sociedad salarial, mientras los jóvenes saben que la promesa de progreso no se mantiene, al ver con incertidumbre el futuro. Situación que revela una paradoja, quienes están ya fuera del trabajo están más seguros que quienes todavía trabajan y sobre todo quienes se preparan para entrar en la vida profesional.

Esta diversidad y discontinuidad en las formas de empleo están reemplazando el paradigma del empleo homogéneo y estable. Dentro de este proceso se destaca como muy importante la precarización del trabajo porque nos lleva a comprender los procesos que nutren la vulnerabilidad social y lleva a generar el desempleo y la desafiliación. El desempleo generado no es una burbuja que se ha formado en las relaciones de trabajo y que podría reabsorberse. Se nota más claro que el desempleo y la precarización del empleo están presente en la dinámica de la modernización. Las nuevas formas particulares de empleo se ajustan a la necesidad de adaptación del trabajador, a su tarea, por eso le llaman “flexibilidad”. Esta exige que el operador esté siempre disponible para responder a las fluctuaciones de la demanda.

¹ Robert Castel. Las metamorfosis de la cuestión social Editorial Paidós 1ª edición, 1997, Argentina, pág. 404-405.

La gestión en flujo continuo, la producción sobre pedido etc. es lo que hace a los imperativos de funcionamiento que convierten a las empresas en competitivas. Para responder a esto, y poder asumir tal situación, la empresa puede recurrir a la subcontratación, o de lo contrario, formar a su personal con flexibilidad y polivalencia para responder a las nuevas situaciones que se presentan, teniendo en cuenta que si el personal no se adapta a los cambios tecnológicos, son eliminados. En la empresa, la búsqueda de la eficacia y la competitividad supone la descalificación de los menos aptos. Se dan dos “segmentos” de empleo, un mercado “primario” integrado por elementos calificados, mejor pagados, mas protegidos y estables; y un mercado secundario, constitutivo por personal precario, menos calificado, sometido directamente a las fluctuaciones de la demanda. Estos mercados actúan de diferentes formas según la situación, puede ser de complementariedad o de competencia directa.

Toda esta situación de desempleo constituye una dimensión importante del mercado del empleo. Los jóvenes son más aptos para ser empleados en tarea de corta duración, de meses o semanas, lo que hace que sea más fácil para despedirlos. Se produce cierta movilidad de actividades que viven siempre en la incertidumbre del futuro.

Para Castel, “ existe una fuerte correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad y en los sistemas de protección que “cubren” a un individuo ante los riesgos de la existencia”¹

Para el autor, la asociación “trabajo estable/ inserción relacional sólida” caracteriza una zona de integración por lo tanto cuando se da la ausencia de participación en la actividad productiva y el aislamiento relacional favorecen a que se produzca la exclusión o como lo demuestra Castel la “desafiliación”

¹ Robert Castel: “ Las metamorfosis de la cuestión social”. Editorial Paidós. 1era. edición 1997, Argentina, Prologo pág. 15.

La “desafiliación” no necesariamente equivale a una ausencia completa de vínculos, sino también a la ausencia de inscripción del sujeto en estructuras dadoras de sentido. Es un desenlace de un proceso, que no es una ruptura, sino retrasar un recorrido.

La exclusión no es una ausencia de relación social, sino un conjunto de relaciones sociales particulares con la sociedad como un todo. No hay nadie que este fuera de la sociedad, sino un conjunto de posiciones cuyas relaciones con su centro son más o menos laxas: trabajadores víctimas del desempleo prolongado, jóvenes que no encuentran trabajo, poblaciones mal escolarizadas con mala vivienda, con mala atención sanitaria etc. No se da alguna diferencia clara entre esta situación mencionada y otra situación un poco menos vulnerable que permite trabajar (sin seguridad de no ser despedido), tener una vivienda (con mucha inseguridad de no ser expulsado por no pagar el alquiler).

Destaco lo que el autor Castel menciona: “Los excluidos suelen ser vulnerables por que hacían equilibrios sobre la cuerda floja y cayeron.”¹

También se da una desestabilización en los trabajadores estables que pasan a ser precarios, ejecutivos bien considerados que se convierten en desempleados. Los excluidos, no tienen nada que ver con la política de flexibilidad de las empresas, la situación es la consecuencia de esta flexibilidad. Se encuentran desafiliados, este termino es más adecuado que el de excluidos porque han sido desligados pero siguen bajo la dependencia del centro, que no ha sido tan omnipresente para el conjunto de la sociedad. Decir que la cuestión planteada por la invalidación de algunos individuos y algunos grupos concierne a todo el mundo no significa solo apelar a una vaga solidaridad moral, sino constatar la interdependencia de las posiciones trabajadas por una misma dinámica, la del trastorno de la sociedad salarial.

¹ Robert Castel: “ Las metamorfosis de la cuestión social” Editorial Paidós. 1era edición 1997, Argentina, Pag 447

Dentro de las opciones que menciona Castel ¹ cuando versa sobre la crisis del futuro, reconoce que el trabajo ha perdido su posición central, que el asalariado se ha degradado, y trata de encontrarle escapatorias, compensaciones o alternativas.

Transformaciones culturales más amplias han afectado la socialización de la juventud y trastornado el encadenamiento de los ciclos de la vida. Toda la organización social está afectada, así también las regulaciones que rigen la integración del individuo en sus diferentes roles, tanto familiares como sociales, que se han vuelto más flexibles.

Las transformaciones tecnológicas exigen empleados calificados. Las reacciones de aquellos que no tienen trabajo demuestran que el trabajo sigue siendo una referencia no solo económica, sino también psicológica, cultural y dominante. Muchos son los beneficiarios que como primera prioridad solicitan un empleo y los jóvenes se apartan de las pasantías cuando comprenden que no desembocan en un verdadero trabajo. El trabajo continúa siendo el principal fundamento de la ciudadanía, basada en dos dimensiones una económica y otra social.

Cuando hablamos de trabajo, principalmente lo hacemos desde el trabajo asalariado, sabiendo que no es el único trabajo útil pero sí, que ha convertido en su forma dominante.

El salario reconoce y remunera el trabajo en general, es decir las actividades potencialmente útiles a todos, si bien desde una perspectiva marxista el salario nunca remunera en su totalidad al trabajo. Hay una apropiación de plusvalía de parte del capitalista, del empleador, que oculta una parte del trabajo.

De esta manera el salario posibilita cubrir algunas de las necesidades humanas fundamentales, pero no todas.

En la sociedad contemporánea para la mayor parte de sus miembros, es el fundamento de su ciudadanía económica, también esta en el origen de la ciudadanía social. El trabajo representa la participación de cada uno en una producción para la sociedad y por lo tanto en la producción de la sociedad. Es el vehículo concreto sobre cuya base se rigen los derechos y deberes sociales, las responsabilidades y el reconocimiento, al mismo tiempo que las sujeciones y las coacciones.

El desempleo esta visto como el riesgo social más grave hoy en día produciendo efectos desestabilizadores y desocializantes más destructores para quienes lo sufren.

Otro autor como Longhi (1993)¹, parte de un modelo de análisis de la organización, funcionamiento y dinámica del mercado de trabajo en Uruguay. Toma como supuesto general la diferenciación estructural y de la segmentación del mercado laboral. Parte de la existencia de tres segmentos: el sector capitalista, el sector público y el sector informal.

El sector capitalista, comprende todas las empresas medianas y grandes, de propiedad privada, y que se rigen por el principio de “valorización del capital. Una de las particularidades de Uruguay en América Latina y en el Tercer Mundo, es la temprana expansión de éste sector, el alto peso relativo alcanzado por este tanto en el mercado de bienes como en el mercado de fuerza de trabajo.

El sector público se compone de todos los asalariados del Estado, cualquiera fuera su grado de permanencia en el mismo. Este comprende así a los asalariados del gobierno general, gobierno central, organismos de la seguridad social e intendencias, más las empresas públicas. Los asalariados de éste sector representan el 21% de los trabajadores que habitan en áreas urbanas.

¹Longhi A, Stolovich L. “Los Trabajadores y el Mercado Laboral en el Uruguay de hoy” 1993

El sector informal se compone de los trabajadores no insertos en los dos sectores anteriores, comprendiendo a los de cuenta propia, el servicio doméstico y los trabajadores de pequeñas empresas, patrones, asalariados de pequeñas empresas, y trabajadores familiares no remunerados.

Si bien, esta separación puede ser útil para el análisis, no debemos olvidar que el capitalismo invade y coloniza el conjunto de la vida social y su orden extenso.¹

Para el autor el mercado de trabajo resulta constituido por estratos entre los cuales existen significativas diferencias de organización sindical, condiciones y derecho laboral, ingresos, productividad, nivel educacional, etc.

La mayoría de los investigadores han aceptado y sostienen esta segmentación del mercado de trabajo, que se funda en la existencia de una diferente racionalidad de los actores, en el cumplimiento de funciones y vínculos estructurales diversos.

Según la última encuesta continua de Hogares (2001) de los 2.087.5 miles de personas de 14 años o más se ha estimado en el año 2001 que 1.269.4 miles de personas son económicamente activas. De ellas, trabajan 1.0762 miles de personas, quedando desocupadas 193.2 miles.

¹ Entiendo por *orden extenso* aquella ofensiva de los concepciones neoliberales, su modelo económico, su visión de la vida, de la sociedad y de la política; una concepción cultural, con un fuerte componente ético-político. El orden extenso, como lo expresa José Luis Rebellato, “abarca las instituciones sociales, la estructura normativa y el propio mercado, en cuanto productos del desarrollo evolutivo de la humanidad. De alguna manera orden extenso y sistema capitalista se identifican. ¿En la medida que el capitalismo sea resultado de un mercado libre. Por tanto, el componente ético tiene una indiscutible centralidad en la propia definición del orden extenso”. José Luis Rebellato, “La enervada de la ética”. Editorial Nordan, 1era. edición 1995, pág. 23.

La mayoría de las personas ocupadas (764.5 miles de personas) desarrollan su trabajo, principalmente en el sector privado, tanto en el interior como en Montevideo. Lo que caracteriza en el interior mayormente es la proporción que aumenta de trabajadores por cuenta propia. Ahora bien, si tenemos en cuenta que la mayoría de estas personas cuentan con un solo trabajo cuyo salario no alcanza a cubrir minimamente las necesidades básicas, y se les hace difícil conseguir otro trabajo, que difícil se hace encontrar trabajo para las personas que posee alguna discapacidad.. Situación que se ve reflejada en el hecho de que no hay un relevamiento de cuantas personas con discapacidad hay en el país y menos aún de cuantas están trabajando, a pesar de la existencia de la ley 16095. Esta información sería relevante a la hora de pensar políticas de inserción laboral para las personas con discapacidad.

Respecto al subempleo, (la XVI Conferencia de Estadísticas del Trabajo de la OIT, define como subempleado a *toda persona con trabajo, que trabaja por debajo de determinado limite de horas y desea y está disponible en el momento para trabajar más horas.*¹), del análisis del mismo para el año 2001, según la Encuesta Continua de Hogares 2001, se destaca que en ningún momento se tiene en cuenta la relación de personas con discapacidad en vinculación al trabajo.

El 56 por ciento de los subempleados trabajan en Montevideo. El 55% son de sexo femenino; de las 164.7 miles de personas total subempleadas 30.3 mil desempeñan su labor en el servicio doméstico en hogares particulares y 24.5 miles lo hacen en el comercio y reparaciones. Muchas de estas personas declaran no estar cubiertos por la Seguridad Social, son trabajadoras por su cuenta.

El año anterior 2001, las tasas de desempleo oscilaron entre el 15.5 y 15.0 por ciento. En el transcurso de este año 2002 y según el trimestre Julio-Setiembre, la tasa de

¹ Encuesta Continua de Hogares 2001

desocupación se ubico en el 19% de la PEA. Ello equivale a 234 mil personas que no tienen trabajo y buscan uno, en todo el país urbano.

En relación con un año atrás se observa la pérdida de 50 mil puestos de trabajo, y un aumento de la desocupación de alrededor de 40 mil personas¹.

Esto tiene su explicación por el cierre de tantas fabricas- empresas que origino la pérdida de puestos de trabajo.

No podemos aquí realizar un relevamiento de datos en relación a las personas con discapacidad ya que nos encontramos con la seria dificultad que no se encuentran registros de cuantas son las personas con discapacidad en Uruguay y menos aún cuantas son las personas con discapacidad se encuentran insertas en el mercado laboral.

Pero podemos concluir frente a esta situación laboral expuesta, que si esta realidad es la que deben afrontar estas personas que podemos llamar "normales" me pregunto: ¿cuál es la posibilidad para las personas con discapacidad, cuando también Ellas sienten la necesidad de ser tenidos en cuenta en el mercado laboral?

¹ Anexo. Diario El País. Miércoles 6 Noviembre 2002 pág1 y 12.

CAPITULO II.

BREVE RESEÑA DEL MARCO LEGAL.

I.1- DISPOSICIONES LEGALES EN RELACIÓN AL TEMA.

Las Personas con discapacidad, son personas que en el transcurso de los años han tenido que vencer ciertos obstáculos para que se los pueda reconocer como personas; personas con derechos y deberes. La consideración y atención de estas personas presentó y presenta aún hoy diversas connotaciones de acuerdo al contexto histórico y situacional en el que se enfrenta. Aún permanece esta discriminación donde se excluyen a las personas con discapacidad por ser diferentes. Ante esta situación , es bueno recordar que existen declaraciones a nivel mundial, y que también nuestro País la toma en cuenta para la protección de los Derechos y Deberes de estas Personas.

Para delimitar esta normativa, se hace referencia al Convenio con fecha 20 de Junio de 1983 adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la Readaptación Profesional y El Empleo de Personas Invalidas (Núm. 159)¹ ratificado por Uruguay.

¹ Oficina Internacional del Trabajo "Normas Internacionales del Trabajo sobre la Readaptación Profesional, 1ª edición, Ginebra, 1984; pág 1.
20

El convenio 159 tiene como finalidad apoyar a las diferentes organizaciones de personas con discapacidad, buscando promover la plena participación de éstas en todos los aspectos y sectores de la sociedad.

Para este trabajo haré mención del mismo, ya que las políticas adoptadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social referente al tema que nos compete, responden a los criterios que surgen de él; dicho convenio constituye la base para el desarrollo y la aplicación de todo programa que tiene como objetivo la inserción de personas con discapacidad al ámbito laboral.

Según el art. 1 de dicho Convenio, se entiende por “ persona inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter física o mental, debidamente reconocida.

Todo miembro deberá considerar que la finalidad de este convenio, es permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Todo Miembro que ratifique dicho Convenio, en este caso Uruguay, aplicará lo que en él se disponga, mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional. Además éstas serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

En lo que concierne a los principios de readaptación y de empleo para personas con discapacidad, se establece en el convenio que de conformidad con las condiciones, prácticas y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará y aplicará periódicamente, la política nacional sobre este tema.

Dicha política estará destinada a asegurar que existen medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para ellas en el mercado regular de trabajo.

Basándose en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general, se deberá respetar la igualdad de oportunidades y de trato para ambos. Y lo que es sumamente importante, las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

En el ámbito nacional, las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otras afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo. Siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

En síntesis, el Convenio de la OIT considera la discapacidad como una situación de desventaja laboral que puede y debería ser corregida mediante un conjunto de políticas, reglamentaciones, programas y servicios. En el mismo se insta a los Estados Miembros a que basen sus políticas nacionales en los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de trato
- Incorporación de formación y de oportunidades de empleo

- Participación de la comunidad
- Consultas tripartitas con la participación de las autoridades públicas y de los representantes de los empleadores y de los trabajadores
- Consultas con representante de las personas discapacitadas o que se ocupan de estas personas¹

I.2- Marco Nacional.

A nivel Nacional, el 26 Octubre de 1989, el Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, decretaron la Ley 16.095 de Discapacitados ², buscando establecer un sistema que les asegure a las personas de referencia una protección integral.

Dicha ley se basa en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo un sistema de protección integral de las personas con discapacidad en áreas de la educación, salud, trabajo, seguridad social, transporte, arquitectura y urbanismo. En el capítulo III Políticas Especiales (Art. 15,16 y 17) se hace referencia a que la protección de las personas con discapacidad se cumplirá por medio de acciones y medidas relativas a la salud, educación, seguridad social y trabajo. Y que el Estado tomará medidas en áreas tales como: formación laboral o profesional; prestaciones o subsidios destinados a facilitar su actividad laboral; formación de personal especializado para su formación, orientación y rehabilitación; estímulos para las entidades que den puestos de trabajo. Asimismo se establece la creación de un servicio de asesoramiento para dar orientación laboral e información sobre mercado de trabajo.

Se considera persona con discapacidad, a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que con relación a su edad y medio

¹ Normas Internacionales del Trabajo sobre la Readaptación profesional.

² Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado. Ley N° 16095 "Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Montevideo 1989.

social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

En cuanto a los derechos de las personas con discapacidad, sin perjuicio de los que establecen las normas nacionales vigentes y convenios internacionales del trabajo ratificados, serán establecidos en las Declaraciones de los Derechos de los Impedidos y de los Retrasados Mentales proclamados por las Naciones Unidas con fecha del 9 de Diciembre de 1975 y 20 de Diciembre de 1971, respectivamente. El Estado prestara 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.

El capítulo VIII de dicha ley relativo al área de trabajo reafirma la necesidad de que la orientación laboral y la rehabilitación laboral y profesional deberá dispensarse a toda persona con discapacidad según su vocación, posibilidades y necesidades. El artículo N° 42 de este capítulo establece la obligación del Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatales a ocupar personas con Discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para los puestos de trabajos adjudicados, en una proporción mínima no inferior al 4% de sus vacantes. Este artículo ha sido complementado por la ley N° 16.736 Art.768 de fecha de 5 de Enero de 1996, sustituido su inciso final por la ley N°17.216 del 24 de Septiembre de 1999 que lo amplía y establece sanciones por el incumplimiento en la provisión de vacantes y finalmente reglamentado por el Decreto N° 460 del 22 de Diciembre del mismo año que establece los mecanismos para la provisión de las vacantes, y el régimen sancionatorio para los infractores a la referida normativa.

El art.46 de dicha ley, establece que se debe instituir 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 pueden ocupar un empleo a tiempo completo.

Es este marco legal nacional, y la normativa emanada de los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T sobre Empleo y Readaptación Profesional de personas con discapacidad ratificados por nuestro país, los que orientan y legitiman las acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en esta área.

- Consideraciones sobre los efectos prácticos de esta normativa.

El capítulo II de esta ley 16095, el artículo 10º “Crease la Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado, organismo que funcionará en la jurisdicción del Ministerio de Salud Pública y que se integrara de la siguiente forma: Por el Ministerio de Salud Pública, que será su Presidente, 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 CO.DI.CEN; un delegado del Congreso de Intendentes y un delegado de cada una de las organizaciones más representativas de discapacitados”

Dicho artículo debe ser correspondido por los siguientes artículos 11 y 12 para verificar que se de total cumplimiento a lo expuesto por dicha ley.

Artículo: 11 “ Corresponde a la Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado la elaboración, estudio, evaluación y aplicación de los planes de política nacional de promoción, desarrollo, rehabilitación e integración social del Discapacitado, 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 esta ley.”

Artículo: 12º “ Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, la Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado, deberá específicamente:



- A) Estudiar, proyectar y aconsejar al Poder Ejecutivo y Gobierno Departamentales, todas las medidas necesarias para hacer efectiva la aplicación de esta ley.
- B) Apoyar y coordinar la actividad de las entidades privadas sin fines de lucro que orienten sus acciones a favor de las personas discapacitadas.
- 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) Elaborar un proyecto de Reglamentación de la presente ley, que elevará al Poder Ejecutivo. Este dispondrá de un plazo de ciento ochenta días para su aprobación.”¹

Confirmando lo expuesto expongo las palabras del presidente de la Comisión de Gestión Social para la Discapacidad de la IMM en el informe anual de 1998²:

“En lo referente al cumplimiento del art.42 de la ley 16095, tenemos que volver a decir que la IMM sigue siendo el único Organismo Público que inserta en sus cuadros funcionales un 4% de trabajadores con discapacidad. El resto de la Administración Pública sigue omisa, y lo que es peor, sin poder dar ninguna justificación ante tal comportamiento.

Desde el ámbito de la empresa privada, el tema sigue siendo “tabú”, y los escasos ofrecimientos que hemos detectado traían escondidos en todos los casos segundas intenciones.”³

A pesar de la existencia de esta legislación que protege a la persona con Discapacidad, la inserción laboral tanto en lo público como en el sector privado es mínima, lo que trae

¹ Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado. Ley N° 16095

² Alberto Della Gatta en : Revista Discapacidad informe anual 1998- IMM

³ Idem.

como consecuencia que la persona con discapacidad tenga que buscar otras alternativas que le permitan sobrevivir, aparece el trabajo como cuentapropista, mal remunerado, sin tener beneficios algunos, debido a que no se cuenta con suficientes políticas de trabajo que incidan en la raíz del problema.

Esto sucede porque aún falta una toma de mayor conciencia y compromiso acerca del tema. El cumplimiento de estos derechos, se reproduce también como en los derechos del niño, adolescente que deben ser registrados para que se puedan cumplir por el resto de la sociedad. En relación a la persona con discapacidad afirma Leo Buscaglia:

“Es muy triste que los Derechos Humanos deban estar redactados de tal forma que produzcan acciones y respuestas básicamente humanas... Las Personas con discapacidad tienen los mismos e iguales derechos que todos los demás...Tienen derecho a realizar el trabajo que elijan, conforme a sus aptitudes”¹

¹ Leo Buscaglia. Los Discapacitados y sus Padres. Emecé Editores. 4ta edición Abril 1990, BsAS, Pág.187-188.

CAPITULO III

LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y LOS DIFERENTES TIPOS DE EMPLEOS.

Cuando hablamos de personas con discapacidad en relación al trabajo debemos hacer la salvedad que existen diferentes tipos de discapacidad, algunas de las cuales no le permiten a la persona ingresar al mercado laboral, porque sus capacidades no son acordes a las exigencias del mercado. Otras si bien lo posibilitarían, el estigma social que le implica la posesión de dicha discapacidad, lo hace vulnerable a la hora de acceder a un puesto de trabajo, en la medida que no responde a los cánones normales que exige el mercado.

La integración normalizada en el mercado de trabajo es lo que se considera con prioridad para las personas con discapacidad siempre que sus aptitudes así lo permitan. La normalización es un ejemplo de buena práctica, en el marco de igualdad de oportunidades, que presupone el cumplimiento de los requisitos para el puesto de trabajo.

Un elemento fundamental para lograr la integración social, es garantizar la integración laboral y el acceso al mercado de trabajo.

“La integración laboral se puede definir como la incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria, sea pública o

privada, donde el trabajador con Discapacidad trabaja junto e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin discapacidad. El trabajador tiene firmado un contrato laboral legal, según categoría y convenio, y recibe un salario justo por el trabajo que desarrolla, siendo sujeto de derechos y obligaciones como los otros trabajadores.”¹

Según el libro La Discapacidad en el Siglo XXI, publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Español, se puede establecer una clasificación del empleo para los colectivos de personas con discapacidad en función de la integración laboral.

Esta clasificación se da en función de la integración laboral:

1- Empleo ordinario individualizado:

- Medidas normativas facilitadoras
- Empleo con apoyo

2- Empleo especial/ protegido en grupo:

- Centros especiales de empleo

1-El empleo ordinario individual, procura una máxima integración laboral, estableciendo las medidas de discriminación positiva que sean necesarias y el apoyo de formación en el puesto de trabajo y de seguimiento que la persona necesita. Aquí se encuadra el conjunto de medidas facilitadoras: la accesibilidad el porcentaje establecido por la ley 16095 del 4% de las vacantes del Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatales, que debe ser destinado a personas impedidas que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo (en el caso de Uruguay), el autoempleo, los contratos laborales especiales, incentivos, bonificaciones, etc.

¹ La discapacidad en el SXXI. Plan de Acción “Una Propuesta al Futuro.” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales”

Dentro de estas características podemos citar como referencia a la empresa Curtiembre Branaa, la cual ha incorporado a su fuerza laboral aproximadamente a dieciséis sordomudos, Antel, Banco de Seguros, etc.

El empleo con apoyo, constituye el conjunto de métodos y estrategias que hacen posible que las personas con significativas limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales puedan tener un empleo en las empresas ordinarias del mercado laboral abierto, poniendo el énfasis en el hecho de que están en el empleo ordinario y en ambientes integrados, y no estructuras ni ambientes especiales. Esto es fundamental y en esta base se realiza la clasificación. El que estas personas necesiten más o menos apoyo es lo accidental, que se subsana con las medidas diferenciales de equiparación de oportunidades a la que tiene derecho cada persona. Este empleo se centra en la persona y sus necesidades con una visión de normalización. El énfasis se pone en la adaptación de los recursos y servicios a la persona, en vez de adaptar la persona a los recursos existentes.¹

El empleo especial /protegido en grupo: este ofrece menos oportunidades de integración laboral, porque los trabajadores, mayoritariamente con discapacidad, interactúan básicamente entre sí y no se mueven dentro de un grupo humano que refleje la composición natural de la sociedad. El objetivo principal de esta categoría es crear empleo normalizado para los que por sí solos no pueden conseguirlo.

Para ilustrar este empleo con apoyo citaré un aporte de Procladis.

III.1 Cómo es la situación de las personas con discapacidad hoy.

La inserción de las personas con discapacidad al ámbito laboral es el tema que nos compete en este desarrollo, desde el ámbito público – privado. Por tal motivo es importante poder señalar como es la situación de éstas personas en la actualidad.

Como hemos venido señalando hasta no hace mucho tiempo ser discapacitado o tener un familiar con discapacidad, era vivido con una tremenda carga emocional y social. La persona con discapacidad, a la que comúnmente se la llama “Inválida”, es decir que no vale, estaba condenada a la marginación social, cultural y económica.

Hoy esta visión ha cambiado, el concepto de discapacidad ha ido evolucionando, desde ser negado como persona, a tener un lugar dentro de la familia y la comunidad.

Se considera que estas personas, pueden adquirir conocimientos, capacitarse y acceder a un trabajo con responsabilidad y compromiso. Según una encuesta realizada por CIFRA en 1996 la consultora destaca que son los más jóvenes quienes se muestran más proclives a la integración de personas con discapacidad. Según la empresa CIFRA “sobre un total de 1.205 personas mayores de 16 años residentes en ciudades de 10 mil y más habitantes de todo el país, uno de cada tres uruguayos está habituado a tratar regularmente con personas con discapacidad, en el hogar o en su ambiente más cercano... este es, sin embargo, uno de los grupos minoritarios más importantes del país, ya que representan alrededor del 10% de la población”¹

¹ Empresa CIFRA 1996.

Se da un incremento en la sensibilidad con respecto a la presencia de estas personas, sobre todo por lo que ellas puedan aportar y realizar en la sociedad. Una de las dificultades para tener un mayor acercamiento a la cantidad real de personas con discapacidad está dado por el prejuicio que todavía tienen muchas familias para hablar del tema. Según este estudio el 8% de los habitantes del país urbano comparte su hogar con una persona con discapacidad. También destaca el informe de CIFRA, “alrededor del 80% de los entrevistados cree que los discapacitados podrían trabajar más y hacer más cosas útiles de las que hacen ahora”

En esta relación a los que más les cuesta o son más reticente son los hombres, las personas mayores y los habitantes del interior, tanto que las mujeres, los menores de 45 años y los habitantes de Montevideo son más sensibles al tema.

No obstante, hoy en día para el logro del acceso al empleo normalizado, tanto en lo público como en lo privado, que es el objeto de estudio de esta tesis; es necesario suscitar en las personas con discapacidad una serie de conductas que están determinadas por las actitudes y que no se limitan al entorno cercano de la persona con discapacidad y a su campo de actuación (orientación vocacional, formación, búsqueda de empleo, impulso de su autonomía personal, etc.) sino que implican también el ámbito social (superación del prejuicio, aceptación de las diferencias, clima adecuado para que el derecho al trabajo de estas personas pueda ser ejercido).

La creciente necesidad de un desplazamiento del empleo protegido hacia el fomento de la incorporación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, ha llevado a la creación de diferentes programas. Citamos aquí el “Sistema de capacitación laboral” cuya ejecución está a cargo de entidades de capacitación públicas y privadas, con financiamiento del Fondo de Reversión Laboral. Este proyecto de Capacitación y contratación de personas con discapacidad, desarrollado por la Junta Nacional de

Empleo (JUNAE), la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), la Asociación Cristiana de Jóvenes (ACJ) y las Organizaciones de Personas con Discapacidad.

Este proyecto, primero en su genero y pionero en América Latina, se inicio como una experiencia piloto, por un periodo de un año. Dado sus buenos resultados, se decidió continuar con la experiencia que hoy alcanza a su tercer año de ejecución.

El objetivo de dicho proyecto, es incrementar las posibilidades de acceso al empleo de personas con discapacidad, por medio de la capacitación, fortaleciendo su actividad como trabajador.

Este proyecto abarca todo tipo de discapacidades, partiendo de la base de que es un proyecto reservado para hombres y mujeres de 16 a 39 años. Teniendo en cuenta como lo establece el artículo 2º de la Ley 16095.¹

Esta experiencia tiene como fin poder insertar en el mercado abierto un 30%, dado que las personas que egresan de los cursos están en condiciones de asumir con total eficiencia los puestos de trabajos para los que son capacitados.

Podemos decir que las empresas cumplen con las disposiciones legales vigentes, en lo que se refiere a lo pautado por la ley antes mencionada. Algunos organismos públicos, tienden a favorecer la incorporación laboral de éstas personas, entre los cuales se destaca el que lleva adelante la IMM en sus diferentes programas.

En las empresas privadas, el panorama no difiere, tanto en número como en calidad de las inserciones. Sin embargo se registran empresas que rompen con los paradigmas y los prejuicios sociales.²

Para ilustrar lo que se viene analizando se entrevistó al Sr. Humberto Romero, integrante de la Unidad Coordinadora del Proyecto de Capacitación Laboral de la Asociación Cristiana de Jóvenes:

¹ Ver Anexo I, Ley 16.095

² Nota. Ver Anexos: Entrevista Andrea Stössl

“Este proyecto consiste en buscar puestos de trabajo dentro de las empresas que cuentan con una política de incorporación de personas discapacitadas, luego se definen los perfiles necesarios para ocupar dichos puestos. Se trata de determinar dentro de la lista de personas inscriptas al proyecto, aquellas que cumplan con los requisitos establecidos para luego brindarles la capacitación correspondiente. Cuando ya están incorporados a la empresa se realiza un seguimiento por un lapso de 3 meses con el fin de sortear los obstáculos que puedan ir surgiendo y deban enfrentar.

Al implementar el proyecto surgieron varios problemas que debieron ser resueltos por el equipo que integra la Unidad Coordinadora. Un ejemplo de ello lo constituye el hecho de que en un inicio la persona discapacitada no se inscribía en el programa ya que al hacerlo perdía la pensión por invalidez por un monto de \$ 1960. Hoy ya este inconveniente está superado por la ley N° 17.266 que establece la compatibilidad, además de determinar que la persona se puede jubilar y tiene derecho a seguir cobrando dicho importe.

Otras de las dificultades que debieron afrontar, es que las entidades capacitadoras no estaban preparadas para trabajar con personas con discapacidad, con todo lo que ello implica. Otros de los obstáculos que debieron sortear fue el encontrar los argumentos necesarios para convencer a las entidades gubernamentales de la validez del proyecto, ya que pensaban que si tratar de ingresar al trabajo normal personas “normales” es una tarea tan difícil cuanto más se hace cuando la persona que busca un empleo es una persona con discapacidad. En la actualidad gracias a los buenos resultados obtenidos por el proyecto se demuestra no solo que el mismo es válido sino que además, la incorporación de personas con discapacidad al trabajo se traduce en resultados económicos más que redituables para el empleador, teniendo en cuenta que la persona

con discapacidad aprovecha al máximo la oportunidad que le brinda la empresa que lo contrata, destacando su gran disponibilidad y responsabilidad en su desempeño.

Una vez que la persona ingresa a la empresa se convierte en un trabajador más, desaparece el termino "discapacidad".

Testimonio de esto, son algunas de las empresas que hoy cuentan con personas con discapacidad, por ejemplo, Tata, Conaprole, Monte Paz, Devoto, Curtiembre Branaa, Antel, Banco de Seguros, entre otras.

El principal motivo por el que las organizaciones no consideran esta alternativa, es el desconocimiento del tema de la discapacidad, o los prejuicios que aún quedan en nuestra sociedad."¹

De esta manera, el camino de incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad revela ser lento aunque consecuente, por los logros positivos que las pocas experiencias en el país revelan, para el éxito de las empresas, y la calidad de vida de las personas discapacitadas participantes de la experiencia.

Una vez evaluadas las experiencias como positivas las empresas que apoyaron el proyecto generan un precedente positivo para otras empresas que aún no se han animado, por falta de información, prejuicios, mitos, etc., a contratar personas con discapacidad para el trabajo en su gestión empresarial.

¹ Entrevista a Humberto Romero, Coordinador Proyecto PROCLADIS.

CONSIDERACIONES FINALES

Afirmar que el trabajo es una dimensión esencial de la presencia de la persona en el mundo, no es lo mismo que decir que toda la humanidad de la persona se agote en el trabajo. El trabajo sigue siendo una categoría esencial e irrenunciable para que la persona pueda ser y realizarse plenamente como tal.

La cuestión que hoy se le plantea la persona respecto del trabajo no es solamente una disminución de la demanda de trabajadores en el mercado, no es solamente que hay menos horas para ser trabajadas; sino que junto con la merma de las horas laborales se está devaluando o perdiendo el sentido del trabajo. El trabajo esta dejando de ser categoría central dadora de sentido para la trayectoria de vida de una persona, brindando a la misma las posibilidades y condiciones de realizarse en y con su trabajo, transformándose en una categoría signada por la inestabilidad, inseguridad, precariedad, vulnerabilidad social, generando su ausencia aumentos crecientes de personas en exclusión social. Esta exclusión social se agrava aún más cuando se trata de personas con discapacidad; hasta no hace muchos años estas personas, al igual que otros colectivos sociales no existían en términos de derechos.

En Uruguay, país poco industrializado, con un bajo nivel de ocupación que en el correr de estos últimos años ha ido decayendo cada vez más, era muy difícil pensar que pudiera existir oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.

Esta franja de la sociedad, más vulnerable, frecuentemente marginada, también tiene derecho a la seguridad económica y social, a tener un nivel de vida decoroso y en la medida de sus posibilidades obtener y conservar un empleo.

Podemos citar algunos de los obstáculos que encuentra la persona con discapacidad para insertarse en mercado laboral de hoy:

- aún persisten en la sociedad muchos prejuicios y mitos hacia las personas diferentes.
- la estructuración, organización y transformación que ha tenido el mercado laboral.
- las legislaciones, políticas y reglamentos que rigen el mercado laboral, que no flexibilizan condiciones para la inserción de las personas con discapacidad, constituyéndose en muy selectivas y con parámetros de exigencia muy altos, no estando siempre la persona con discapacidad en condiciones de responder a ellas, por falta de oportunidades de capacitación o
- se les solicita experiencia, sin tener en cuenta que en la mayoría de los casos es por primera vez.
- muchas veces el físico y/o sus limitaciones, inciden en la elección definitiva, dejando de lado la valoración de su capacitación.

Estos obstáculos no son más que el resultado de la ignorancia y la despreocupación del medio, la falta de conciencia colectiva que contribuye a obstaculizar y castigar aún más a la persona con discapacidad.

Cuando una persona con discapacidad logra formarse, y encuentra las puertas abiertas para obtener un empleo en igualdad de oportunidades, estamos seguros que su respuesta, el rendimiento y la eficiencia en el desempeño de su puesto de trabajo será superior al de aquella persona considerada "normal", por el simple hecho que es muy difícil conseguir esta meta, y una vez lograda, no se la puede desaprovechar.

A partir de lo expuesto en el desarrollo de este trabajo considero aquí algunas orientaciones a tener en cuenta con el fin de generar mayores puestos de trabajo para las personas con discapacidad:

- Establecer un sistema operativo que combine y coordine las acciones necesarias que conduce al empleo, esto es orientación, formación profesional y colocación.
- Poner énfasis en que la orientación y la formación profesional deben estar dirigidas hacia las necesidades reales del mercado de trabajo.
- Promover las acciones necesarias para que los organismos comprendidos en el art. 42 de la ley 16095 den cumplimiento a las obligaciones que se establecen allí.
- Establecer incentivos y beneficios en la actividad privada, que faciliten la contratación de trabajadores con discapacidad.
- Considerar en todas las etapas de la formación profesional el principio básico de la integración, siempre que esta sea posible.
- Desde el trabajo social, el vínculo con la familia resulta relevante como estrategia en el proceso para generar cambios respecto a la mirada que tiene ésta muchas veces hacia la persona con discapacidad, lo ve como una persona carente, limitada y no como una persona con capacidades diferentes que hay que potenciar. Indudablemente se filtran en la familia de la persona con discapacidad los prejuicios y estigma que habitan en la cultura.
- La gestión con empresas públicas o privadas que posibiliten el ingreso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que aquellos que se llaman “normales”.
- El ámbito educativo es otro espacio para la sensibilización y compromiso ciudadano con la persona con discapacidad.

- Gestionando políticas sociales que favorezcan la inserción laboral y condiciones en la calidad de vida que estimulen el desarrollo y la dignidad de la persona.

Para terminar este estudio me gustaría compartir la importancia, y el enriquecimiento como persona que me ha dejado ; considerando que la elaboración y desarrollo me ha llevado mucho tiempo, tiempo que lo considero muy valioso, ya que me permitió elaborar esta temática con mayor profundidad.

Tal vez que el trabajo no revele el aporte que he recibido de los valiosos testimonios que he compartido, con los diferentes actores que me han permitido conocer más de cerca cual es la situación que deben enfrentar a diario una persona con discapacidad cuando desea insertarse en el mercado laboral.

No fue fácil acceder a información y datos relevantes para el estudio, desde lo público y privado.

Por lo que considero, que dicha temática sigue siendo un desafío. Desde la perspectiva del Trabajo Social, cuyo objetivo es “intervenir para transformar”, siento que debemos buscar estrategias, donde sin obstáculos las personas con discapacidad puedan integrarse no solo en el mercado laboral, sino en toda la vida de la sociedad.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar, Luis Angel. "Discapacidad e Igualdad de Oportunidades". Colección Humanitas 2000. Serie Intervención Social 1997.
- Casado, Demetrio. "Ante la Discapacidad. Glosas Iberoamericanas. Colección Política, Servicios y T. Social. Editorial Lumen. Bs.As.1995.
- Propuestas de Acción para las Personas con Discapacidades. Naciones Unidas. Editorial Lumen. 1995.
- Serie. Integración Normalizada. Legislación sobre los derechos de las Personas con Discapacidad para su Inserción Laboral, 1998.
- Leo, Buscaglia. "Los Discapacitados y sus Padres" Emecé. Editores, S.A,1990 4ª edición, Bs, As, Argentina.
- Max Neff. "Desarrollo a Escala Humana". Editorial Nordan Comunidad. 1ª edición, Montevideo, Uruguay, 1993.
- Goffman Erving. "Estigma. La identidad deteriorada". Amorrortu Editores, Bs.As. 1993. (1ª edición en castellano:1970; en inglés:1963).
- Augusto Longhi. Luis Stolovich, "La dinámica del Mercado Laboral" Ed. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 1996.
- Calvez Jean Yves: "La transformación del trabajo" Revista Criterio, 1994.
- Ricardo Antunes:"La Centralidad del trabajo hoy" Revista de debate y crítica Marxista. BsAs Primavera-Verano 1998-1999 N° 8.
- José Luis Rebellato. "Ética de la Liberación". Editorial Nordan, primavera 2000.
- Robert Castel. "Las metamorfosis de la cuestión social". Editorial Piados. 1ª edición, 1997, Argentina.

- Augusto Longhi, "Dinámica del Empleo en un Mercado Laboral Segmentado". Un modelo analítico sobre el funcionamiento e interacción de los Sectores Capitalistas, Público e Informal. 1995.
- José Luis Rebellato. "La Encrucijada de la Ética". Editorial Norton Comunidad Uruguay, 1995.
- Emilia Sena. Monografía Final. El Hombre "cabeza Abajo" del Neoliberalismo: La realidad y el Imaginario Social en la Perspectiva de la Realización Humana. Universidad de la República 1998.
- La Discapacidad en el S XXI. Plan de Acción. Una Propuesta al Futuro. Colección Rehabilitación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Normas Internacionales del Trabajo sobre la Readaptación Profesional.
- Encuesta continua de Hogares 2001.
- Darío El País. Noviembre 2002.
- Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado. Ley N° 16095 "Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad", Montevideo, 1989.
- Revista Discapacidad. Informe Anual 1998 IMM.