

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Inclusión laboral de las personas en situación
de discapacidad en la ciudad de Carmelo**

Tatiana Vela
Tutora: María Noel Miguez

2015

AGRADECIMIENTOS

Haber podido llegar a la culminación de la presente monografía, significó un enorme esfuerzo y crecimiento personal e intelectual.

En primer lugar quiero agradecer a mi *Madre* quien es una guerrera de la vida, que ha sido madre y padre al mismo tiempo, quien siempre a lo largo de toda mi vida me ha brindado su amor y apoyo incondicional durante mi formación tanto personal como profesional. Gracias por depositar en mí tu entera confianza, por los consejos y valores que me has transmitido, sin tu apoyo no hubiese sido posible lograr mi meta. ¡Gracias por tu amor incondicional!

Agradecer a mis segundos padres... *Lala y Tata* por haberme enseñado que todo lo que uno se propone se alcanza con dedicación y esfuerzo, gracias por darme ánimo siempre diciéndome lo orgullosos que se sienten por mí.. Esto también se los debo a ustedes ¡Gracias por tanto!

A mi hermano menor *Renato* quien siempre me apoyo y me brindo su amor, quien me esperaba con una enorme sonrisa cada vez que llegaba a mi ciudad, mi casa, luego de pasar días y semanas separados ¡Gracias por siempre estar!

A mi compañero de vida, *Toto* gracias por tu apoyo, por cada palabra de comprensión y por cada gesto de amor que me hizo seguir adelante en busca de mi meta, gracias por enseñarme que el esfuerzo de estar separados esos años valió la pena ¡Miles de Gracias!

Quiero agradecer hoy y siempre a toda mi familia por su apoyo incondicional que han tenido para conmigo, especialmente a mis primas *Ivi y Nadu* por apoyarme a lo largo de estos años de estudio, por estar siempre que las necesite ¡Millones de Gracias!

A mis amigas de la vida gracias por brindarme siempre palabras de aliento ¡Gracias por todo! Y en especial a mis amigas de Facultad, que sin ustedes nada de esto podría haberlo logrado, gracias por apoyarme siempre y por compartir hermosos momentos juntas, recuerdos que siempre me acompañarán... ¡Gracias, las quiero!

Agradecer a mis compañeras/os de mi primer experiencia laboral por cada palabra de aliento que me han brindado ¡Gracias!

No podría despedirme sin agradecer profundamente a mi tutora, *Memé*, por acompañarme en este proceso, sus devoluciones y sugerencias fueron fundamentales para superarme día a día, sin duda esto no hubiese sido posible sin su apoyo. ¡Muchas Gracias!

A todos/as que de una u otra manera estuvieron siempre conmigo...
SIMPLEMENTE GRACIAS!!!

ÍNDICE:

Introducción.....	Pág.6
Capítulo I: “Discapacidad y Trabajo”	
I.I: Conceptualización de la discapacidad y mundo del trabajo.....	Pág.12
I.II: Discapacidad y Trabajo vistos desde los marcos normativos.....	Pág.19
I.III: Dialéctica exclusión-inclusión.....	Pág.22
Capítulo II: “Inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad: discursos institucionales”	
II.I Realidad laboral de las personas en situación de discapacidad.....	Pág.25
II.II Una mirada desde los programas PRONADIS y PROCLADIS.....	Pág.29
Capítulo III: “Inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad: discursos de los propios actores implicados.....	
Reflexiones finales.....	Pág.48
Bibliografía.....	Pág.51
Anexos.....	Pág.54

"Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás [...]."

(CDPD; 2006: Artículo 27)

INTRODUCCIÓN:

La presente Monografía Final de Grado tiene como objetivo cumplir con la exigencia curricular para dar por finalizada la Licenciatura en Trabajo Social, Plan 2009, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

El tema seleccionado para la misma refiere a *la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Carmelo*. Dicha elección se debe a que no hay antecedentes de estudios desde las Ciencias Sociales sobre la relación discapacidad – trabajo en la ciudad de Carmelo.

El interés personal por estudiar esta temática surge luego de haber cursado la práctica pre-profesional, enmarcada en la asignatura Proyectos Integrales I y II del Plan de Estudios 2009. Dicha práctica se desarrolló en la Escuela Especial N° 242, en la cual se trabajó con el egreso de los adolescentes. Esta experiencia orientó a la estudiante a perfilar lo que luego llevaría adelante la presente monografía.

El siguiente documento se desarrolla con el fin de poder aproximarse y reflexionar sobre la importancia que tiene el trabajo en nuestra sociedad. Ver las posibilidades de salidas al mercado laboral que tienen las personas en situación de discapacidad, e indagar si existen obstáculos para acceder al mercado laboral por parte de este colectivo.

Para el abordaje de esta temática se tomará el enfoque teórico metodológico de la matriz histórica crítica, teniendo en cuenta la perspectiva de Kosik (1967). Según dicho autor, se procura conocer y comprender el fenómeno a través de sucesivas aproximaciones al mismo, siendo que no se alcanza la totalidad, la esencia, sino que se realizan “rodeos metodológicos” para poder captar la realidad.

Por lo tanto, los fenómenos se nos presentan en un primer momento, de manera superficial demostrando solo una apariencia, pero que de manera oculta se encuentra la esencia de este fenómeno. Es decir, no es que se presente de forma separada sino que apariencia y esencia son una unidad en la realidad, y por lo tanto para atravesar esas apariencias se requiere de una ruptura con lo fenoménico. Ello conforma el “*mundo de la pseudoconcreción*”, que de acuerdo a lo que plantea Kosik es:

“El conjunto de fenómenos que llenan el ambiente cotidiano y la atmósfera común de la vida humana, que con su regularidad, inmediatez y evidencia penetra en la conciencia de los individuos agentes sumiendo un aspecto independiente y natural forma el mundo de la pseudoconcreción.” (Kosik; 1967: 27)

Por lo tanto, dentro de este proceso de ruptura, la dialéctica se define como *“el pensamiento crítico que quiere comprender la “cosa misma” y se pregunta sistemáticamente cómo es posible llegar a la comprensión de la realidad”*. (Kosik; 1967:32)

Para ello:

“El hombre para conocer las cosas como son en sí mismas, debe transformarlas antes en cosas para sí; para poder conocer las cosas como son independiente de él (...) El conocimiento no es contemplación.” (Kosik; 1967: 40)

Este autor nos propone una distinción entre “cosa en sí”, la cual la entiende como lo fenoménico, y la “cosa para sí”, donde la misma permitiría conocer por medio de un proceso de objetivación mediado por ese conocimiento y apropiación de la realidad. No refiere a algo intuitivo, sino un conocimiento que requiere la aprehensión de la razón, donde llegamos a una apropiación de la realidad de ese conocimiento que en términos de Kosik “no es contemplación”. Por lo tanto, mediante la deconstrucción del fenómeno, de ese conocer la realidad, es que se determina el “ascenso” a la esencia. Cabe señalar que nunca se alcanza la esencia, sino que se realizan “rodeos” que permiten sucesivas aproximaciones.

En relación a esos lineamientos teóricos-metodológicos, en este trabajo se procurará superar lo fenoménico, la lectura simplista de la realidad, considerando de esta manera la realidad en su totalidad y movimiento. Por lo cual, se considera tomar como aspecto fundamental a la discapacidad, la cual tiene base en la perspectiva de la construcción y producción social de la Discapacidad.

Se considera pertinente mencionar que dicha categoría puede ser abordada desde diferentes “modelos”: por un lado, lo que sería el “modelo médico”, y por otro el “modelo social”.

En lo que respecta al modelo médico, la Organización Mundial de la Salud (O.M.S) plantea que:

“Discapacidad es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).” (CIF-OMS-OPS-, 2001: 206)

Se puede decir que se toma esa “condición de salud” como un problema, una limitante. Desde esta perspectiva, la discapacidad es considerada *“un problema derivado de las condiciones de salud individuales y de deficiencia de algunos sujetos cuyos cuerpos se apartan de los cánones de la normalidad”*. (Vallejos, 2005: 17)

Desde el Trabajo Social, enmarcado en las Ciencias Sociales, se propone una manera distinta de intervenir e investigar sobre discapacidad; es decir, una manera vinculada a una concepción social. En este sentido la primer gran superación al modelo médico se logra a través de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, desde un modelo social, ya que plantea:

“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.” (Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, 1999: 2)

De dicha definición cabe destacar la necesidad de referirse a personas con discapacidad, considerándose ante todo su calidad de persona, y por ende, de sujeto de

derechos. Además, dicho término permite comprender la discapacidad en un sentido más amplio, debido a que la misma se manifiesta de diversas formas (física, mental o sensorial hasta ese momento), y puede ser permanente o temporal. Por último, cabe mencionar que esta definición considera que las limitaciones que presentan las “personas con discapacidad” pueden ser causadas o agravadas por el entorno económico y social. Por lo tanto, se reconoce la implicancia que puede tener la sociedad en la exclusión, inclusión e integración de estas personas.

En el año 2006, a través de Naciones Unidas, se llega a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la cual se orienta más a una concepción social de esta temática. En este sentido, la CDPD sostiene 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 los demás” (CDPD; 2006:1)

La definición anterior permite visualizar a la discapacidad como una situación en movimiento, la cual se relaciona a diferentes cuestiones de la realidad. Dicha definición permite dar cuenta de que ya no se enfoca en el sujeto concreto sino que se define a la discapacidad en lo genérico.

En este sentido, la discapacidad es construida socialmente, se entiende que no es algo propio del individuo, es decir, las causas que “originan” la discapacidad no provienen de aspectos biológicos o médicos, sino que son sociales, por la manera en que se encuentra diseñada la sociedad.

Para la delimitación del objeto empírico de la presente Monografía se realizarán diferentes entrevistas semi-estructuradas con actores vinculados a la temática seleccionada. Se realizarán entrevistas a personas en situación de discapacidad que viven en la ciudad de Carmelo, que pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA). Además se entrevistará a referentes que pertenecen a los programas PRONADIS y PROCLADIS del departamento de Montevideo.

La exposición del trabajo se realizará en base a tres capítulos. Para una mejor exposición a los/as lectores/as, a continuación se plasmará una breve introducción de los mismos.

En un primer capítulo, se pretende conceptualizar la categoría discapacidad. Se apunta a problematizar y cuestionar esta concepción, haciendo hincapié en la idea de normalidad-anormalidad que atraviesa dicho concepto. Asimismo, se hará hincapié en la categoría trabajo, se pretende dar cuenta de algunas de las transformaciones que han sucedido en el mundo del trabajo en las últimas décadas, para así de esta manera entender el carácter central del trabajo. En una segunda instancia, se trabajan los aspectos normativos y legales en torno a la discapacidad y el trabajo, las leyes que amparan a las personas en situación de discapacidad y su relación con el acceso al mercado de trabajo. Por último, se considera pertinente plantear la dialéctica exclusión-inclusión y vincularlo con las categorías planteadas.

En el segundo capítulo, se realizará un análisis acerca de los diferentes discursos institucionales en cuanto a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. En una primera instancia, el análisis se realiza tomando como referencia el Informe sobre el Ingreso de Personas con discapacidad en el Estado, datos basados en el período 01/01/2013 al 31/12/2013, con el fin de dar a conocer la realidad laboral de las personas en situación de discapacidad de nuestro país. Asimismo, se hará hincapié en la Censo 2011 para poder conocer la realidad laboral de las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Carmelo. En una segunda instancia se realiza un análisis en base a los programas PRONADIS y PROCLADIS, haciendo referencia a la especificidad de cada uno, y con el fin de conocer su relación con la inclusión al mercado abierto de trabajo.

En el último capítulo de la Monografía, se realizará un análisis-reflexivo acerca de la realidad de las personas en situación de discapacidad en Carmelo y su experiencia en el mercado laboral. En un primer momento, el muestreo inicial consistía en realizar entrevistas a personas en situación de discapacidad que trabajasen y personas en situación de discapacidad que no trabajasen. Cuando se comienza a llevar adelante el trabajo de campo, el muestreo inicial cambia, debido a que se encontraron todas personas en situación de discapacidad que se encuentran trabajando, lo cual no significa que haya pleno empleo

de personas en situación de discapacidad en la ciudad de Carmelo. Por lo tanto, este capítulo dará cuenta de los discursos de las personas en situación de discapacidad que se encuentran trabajando. De esta manera, se podrá conocer y comparar realidades y las implicancias en sus subjetividades. Para poder llevar a cabo dicho análisis se trabajará en torno a los elementos conceptuales y analíticos-reflexivos introducidos en los capítulos anteriores.

A modo de cierre, se expondrán las reflexiones finales sobre la monografía presente, en la cual se busca resaltar algunos de los puntos abordados dentro de la misma.

CAPÍTULO I:

“Discapacidad y Trabajo”

I.I: Conceptualización de la discapacidad y mundo del trabajo.

Tal como se señaló en la Introducción de este documento, se considera pertinente deconstruir la categoría discapacidad como uno de los conceptos que constituye el presente marco teórico.

En primera instancia, se considera pertinente mencionar que a lo largo de la historia se han concebido diferentes formas de hacer referencia a dicho colectivo. Ejemplo de ello, son las terminologías utilizadas para mencionar a estas personas; las cuales varían desde “invalido”, “deficiente”, “incapaces”, “retrasados” a “personas con capacidades diferentes”, “personas con discapacidad” o “persona en situación de discapacidad”.

Como plantea García (2005), esta diversidad de términos con los que se refiere a esta población permite realizar una primera lectura de la realidad de estas personas. Estos términos se construyen desde el “nosotros”, en un sentido “unidireccional”, donde en dichas denominaciones se encuentra implícita la discriminación que la sociedad imparte a esta población. Si bien se han modificado las formas de reconocer a este colectivo; sin embargo, éstas siguen siendo conceptualizaciones que se construyen desde la sociedad. Aún se siguen utilizando términos como “retrasados”, “inválidos”, entre otros, para nombrar a este colectivo, por lo que se hace necesario transcender dichas denominaciones.

Los siglos XX y XXI han sido portadores de concepciones nuevas en torno a la discapacidad, que reflejan no sólo diferentes aspectos de las características de estas personas, sino que también la manera en que la sociedad las concibe. En este sentido, se considera relevante tomar como referencia para el Uruguay la Ley 18.651 del año 2010, la cual refiere a la “Protección integral de personas con discapacidad”. Dicha Ley sustituye a la Ley N°16.095 para “personas discapacitadas” que rigió en nuestro país desde el año 1989 hasta el año 2010, siendo el único dispositivo de amparo para la persona en situación de discapacidad desde dicho año.

Se puede decir que esta nueva Ley N°18.651 supone el reconocimiento de nuevos derechos, teniendo como objetivo primordial poder brindar respuestas legales a las necesidades que tengan las personas en situación de discapacidad, las cuales ya no eran cubiertas por la Ley anterior. Ambas leyes definen lo que entienden por discapacidad, por lo que se considera pertinente traer a colación ambas definiciones.

En lo que respecta a la Ley 16.095, la define de la siguiente manera:

“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, educacional o laboral.” (Ley 16.095, 1989: Artículo 2°)

En contrapartida, la Ley 18.651 plantea 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 medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.” (Ley 18.651, 1989: Artículo 2)

Teniendo en cuenta que entre la implementación de cada una de las leyes pasaron muchos años, lo cual implica enormes avances en todo el mundo con respecto a la temática discapacidad, sin embargo se puede decir que en ambas definiciones se visualiza que las mismas son muy parecidas en su sustancia, es decir, poco cambiaron. Se observa que solamente cambia el objeto de la ley, ya que en la Ley N°16.095 el objeto era la “discapacidad” y en la actual ley el objeto son las “personas con discapacidad”. A su vez, cabe resaltar que en la actual ley se suma la descripción de las deficiencias. Además en ambas leyes se mantiene el paradigma médico haciendo hincapié en el déficit, aunque la Ley N°18.651 maneja la idea de entorno.

En este trabajo, la propuesta es partir de que la discapacidad es una producción social, que se inscribe dentro de los procesos de producción y reproducción de la sociedad. Por lo

tanto, resulta relevante lo que establece Vallejos (2006), quien considera a la discapacidad como:

“...una producción social, inscripta en los modos de producción y reproducción de una sociedad. Ello supone la ruptura con la idea de déficit, su pretendida causalidad biológica y consiguiente carácter natural, a la vez que posibilita entender que su significado es fruto de una disputa o de un consenso, que se trata de una invención, de una ficción y no de algo dado. Es también, una categoría dentro de un sistema de clasificación y producción de sujetos. El parámetro de una normalidad única para dicha clasificación es inventado en el marco de relaciones de asimetría y desigualdad entre quienes ejercen el poder de clasificar y quienes son calificados, entre un nosotros y otros. Esas relaciones de asimetría producen tanto exclusión como inclusión excluyente.”

(Vallejos; 2006: 4)

A partir de la cita planteada, se visualiza a la deficiencia no como la que constituye en sí a la discapacidad, sino a las barreras que la sociedad establece a las personas que se encuentran en esta situación. Por lo tanto, a partir de lo mencionado se logra comprender el lugar que ocupa la sociedad en la construcción social de la discapacidad.

Se considera relevante señalar que en la actualidad se está implementando la denominación de *“persona en situación de discapacidad”* para referirse a esta población. Con dicha denominación, al igual que la terminología *“personas con discapacidad”*, se entiende que son personas con identidad propia, derechos y deberes; con ideas, necesidades y metas como cualquier otra persona dentro de la sociedad, considerándose sujetos de derechos. Esta denominación se prefiere ante la alternativa de nombrarlos como *“discapacitados”*, debido a que dicho término *“hace hincapié en la deficiencia, o más precisamente en la diferencia que mantienen con el resto de los individuos considerados “normales”, por lo que agudiza la discriminación”*. (García; 2005: 10)

Es por ello que en el presente documento se opta por la denominación *“persona en situación de discapacidad”*. Dicha terminología marca una idea de procesualidad, es decir,

no queda estático. Además, la palabra “situación” ubica implícitamente la responsabilidad colectiva de la carga atribuida a ese “otro” diferente.

Para una mejor comprensión del concepto de discapacidad, se considera relevante hacer hincapié en el término “deficiencia”. Por este motivo se trae a colación la siguiente definición que plantea la Organización Mundial de la Salud (OMS):

“Las deficiencias representan una desviación de la “norma” generalmente aceptadas en relación al estado biomédico del cuerpo y sus funciones. La definición de sus componentes la llevan a cabo personas capacitadas para juzgar el funcionamiento físico y mental de acuerdo con las normas generalmente aceptadas.” (CIF-OMS/OPS, 2001: 18)

Por lo general, se tiende a pensar que los términos discapacidad y deficiencia son lo mismo. Ante esto se puede decir que la existencia de una no significa necesariamente la existencia de la otra. Dicha definición resalta la condición de salud que tienen las personas en situación de discapacidad, marcando una imposición médica.

La discapacidad es un concepto relacionado íntimamente con el de normalidad. Haciendo referencia a la idea de “normalidad-anormalidad”, siguiendo a Vallejos (2009) quien retoma a Foucault, se puede decir que este par conceptual emerge en el contexto de la Modernidad, con el fin de ordenar y tornar previsibles, útiles y dóciles a los sujetos. La autora plantea que estos conceptos no sólo han sido constituidos socialmente, sino que además son constituyentes de lo social, debido a que instauran una serie de demarcaciones en los individuos.

“(…) estos conceptos no solo se han construido socialmente, sino que han sido constituyentes de lo social, instalando una serie de demarcaciones y marcas en los sujetos que instauran una dualidad normal/anormal en la que el segundo término debe ser controlado, corregido o castigado por intervenciones específicas.” (Vallejos; 2009: 97)

En esta distinción entre lo considerado “normal” y aquello que es considerado “anormal”, se puede decir que según Foucault todo aquel que escape de los parámetros considerados “normales” establecidos por la ideología dominante, quedan excluidos. De esta manera:

“La conciencia moderna tiende a otorgar a la distinción entre lo normal y lo patológico el poder de delimitar lo irregular, lo desviado, lo poco razonable, lo ilícito y también lo criminal. Todo lo que se considera extraño recibe, en virtud de esta conciencia, el estatuto de la exclusión, cuando se trata de juzgar y de la inclusión cuando se trata de explicar. El conjunto de las dicotomías fundamentales que, en nuestra cultura, distribuyen a ambos lados del límite de las conformidades y las desviaciones, encuentran así una justificación y la apariencia de un fundamento.” (Foucault, 1996: 13)

La época de la Modernidad trae aparejado la asimilación de que lo “correcto” es adecuarse a lo “normal”, es decir, *“parecería que el devenir de estas sociedades modernas se han ido determinando por lo que se definía como pertenecer y seguir la ‘norma’”*. (Miguez, 2003: 82)

Por lo tanto, la normalización procura la homogenización de la sociedad, lo cual se relaciona con el hecho de que existe una ideología dominante que ejerce el poder, la que establece quien queda dentro de los parámetros “normales” y quiénes no. En este sentido, la discapacidad es abordada o vista como una “desviación social”. En relación a estos sujetos que son vistos como “desviados”, el sistema por medio de sus diversas instituciones genera dispositivos de control sobre los cuerpos, por lo tanto para aquellas personas que no se ajustaban a la norma, se establecieron mecanismos de control ejercidos por instituciones encargados de controlarlos.

La normalización se manifiesta en todos los ámbitos posibles. Pero, con mayor fuerza en algunos espacios donde genera determinada continuidad, como son la medicina, la educación y en el ámbito laboral, donde dichos espacios cumplen un rol importante en la transmisión de valores. (Padawer; 2006)

Siguiendo en la misma línea y teniendo en cuenta esta construcción de la discapacidad desde los parámetros comparativos, donde se ubica en un lugar de superioridad a unos y en un lugar de inferioridad a otros, condiciona la participación de aquellas personas que son percibidas desde la ideología dominante como los “anormales”, los “diferentes”, en todos los ámbitos de la sociedad.

Teniendo en cuenta los objetivos de esta Monografía, se considera relevante plantear la categoría Trabajo ya que es un concepto que cumple una función relevante en la sociedad capitalista. En este sentido:

“La sociabilidad humana, entendida como proceso de interacción, relacionamiento, evolución del ser respecto a su medio y a sí mismo, desde un análisis ontológico, encuentra como mediación primaria al trabajo, en tanto este se identifica como actividad fundamentalmente vinculante del ser y la naturaleza, vale decir, el trabajo es el medio a través del cual el ser deviene y se desarrolla en su dimensión social, el trabajo como protoforma del ser social.” (Marx; 1987: 215-216)

A partir de lo expresado, en nuestra sociedad, el trabajo además de su connotación productiva, tiene un importante componente de identidad. Teniendo en cuenta que toda actividad humana es esencialmente trabajo y que nos determina como ser social, se puede decir que el trabajo no sólo es el medio por el cual se obtiene un sustento económico, sino que es uno de los grandes pilares identitarios que permite a las personas tener un sentido de dignidad y reconocimiento social permitiendo el desarrollo de éstos.

Se considera relevante hacer referencia a las transformaciones que se han dado en el mundo del trabajo como nuevas manifestaciones de la Cuestión Social. Por este motivo, resulta pertinente analizar los cambios ocurridos a partir de la década del ‘70 en el mundo capitalista, para poder entender la coyuntura actual del mundo del trabajo.

Ante la crisis económica que se comenzaba a instaurar en esta época, en un contexto de crisis estructural del capital, se acrecentaron transformaciones en el propio proceso productivo, mediante el avance tecnológico, de la constitución de las formas de acumulación flexible y de los modelos alternativos al taylorismo/fordismo, como es el

toyotismo, caracterizado por la “flexibilidad”. Este padrón de acumulación flexible se identifica con un cambio del sistema de producción a un sistema de producción ajustada a la demanda. (Antunes; 2000)

Esta forma flexibilizada de acumulación tuvo consecuencias importantes en el mundo del trabajo. Se modifica la forma que adopta la organización y división social del trabajo, sustituyendo al trabajador especializado por un trabajador polivalente y multifuncional, capaz de adecuarse a la demanda del mercado. Se da una significativa heterogenización y fragmentación del trabajo, expresado a través de la creciente incorporación de mujeres al mundo obrero y a través de la enorme precarización de los empleos, ya que proliferan los trabajos part-time, temporario, parcial, subcontratados, tercerizados, etc., vinculados a la economía informal y al sector de servicios. Además, se da un proceso de exclusión de los jóvenes y de aquellos trabajadores considerados “viejos” para el mercado de trabajo. (Antunes; 2000)

La relación del mercado de trabajo con el mercado de producción lleva a que los trabajadores deban adaptarse a las transformaciones del sistema capitalista. De esta manera, son varios los colectivos que quedan excluidos del mercado laboral por no ser “adaptables” al sistema.

En este sentido, se entiende que las transformaciones en el mundo del trabajo dentro de la sociedad capitalista impactan en la subjetividad de los individuos, debido a que este modelo de producción está vinculado a que las personas deben de tener la capacidad de adaptarse a las nuevas necesidades del trabajo. Por lo tanto, aquellas personas que no responden a los parámetros de “normalidad” establecidos por la ideología dominante son excluidas de diferentes ámbitos, como es el mercado laboral.

En síntesis, a partir de lo expuesto anteriormente, se entiende que la discapacidad está mediada por las relaciones económicas que caracterizan al capitalismo. Entonces, cabe preguntarse, ¿qué sucede con las personas en situación de discapacidad?

En esta Monografía se tiene como fin pensar en la inclusión de las personas en situación de discapacidad como individuos que puedan satisfacer sus propias necesidades participando y permaneciendo en el mercado abierto de trabajo. Por lo tanto, se considera a

continuación profundizar en los marcos normativos, para de esta manera poder conocer las leyes que amparan a las personas en situación de discapacidad en relación al trabajo.

I. II: Discapacidad y trabajo visto desde los marcos normativos

Se considera pertinente hacer hincapié en algunos de los marcos normativos que se relacionan con la discapacidad, nacional e internacionalmente, con el fin de poder entender cómo éstos inciden en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

En este sentido, se considera importante hacer hincapié en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas, donde el artículo 27 sostiene que:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. 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 [...]” (CDPD, 2006: Artículo 27)

Dicha Convención (2006) sostiene que las “personas con discapacidad” pueden trabajar en igualdad de condiciones, incluyendo el derecho a ganarse la vida a través de un trabajo libremente elegido o aceptado. El trabajo es uno de los aspectos de superior regulación por todo el derecho, por lo que para asegurar el ejercicio del derecho al trabajo, se requiere de los Estados Parte la adopción de medidas oportunas. En este sentido se considera oportuno traer nuevamente a la Convención, la cual afirma:

“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 [...].” (CDPD, 2006: Art. 27)

A partir de lo mencionado, se puede visualizar al Estado como garante de que todas las personas deben ejercer libremente y en igualdad de condiciones sus derechos. Cuando se piensa en los derechos implica tomar como referencia al Estado y a la sociedad como los responsables de eliminar la discriminación que afecta a las personas en situación de discapacidad, enfocándose en promover la igualdad de oportunidades e igualdad en el ejercicio de sus derechos por parte de las personas en situación de discapacidad.

Dentro de este mismo artículo de la Convención (2006) se destacan varios ítems que permiten visualizar, de manera general, la relación entre Discapacidad y Trabajo. Por lo tanto, se traen a colación algunos de ellos, los cuales expresan:

“[...] c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; 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 marco de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.” (CDPD, 2006: Artículo N° 27)

A partir de lo expresado se puede visualizar que la discapacidad se vincula desde varios factores en relación a los propios cambios de la sociedad. La Convención reconoce y asegura que las personas en situación de discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales

y sindicales en las mismas condiciones que las demás personas. A su vez, hace hincapié en la importancia de que puedan trabajar en igualdad de condiciones.

Además, se logra visualizar que apunta a que las personas en situación de discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional.

Teniendo en cuenta los objetivos de la monografía se considera relevante hacer hincapié en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, por este motivo se hace referencia a la Ley N° 18.651 de nuestro país, específicamente en los artículos que refieren a lo laboral, en este sentido el 49 expresa:

“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.”

En este sentido, se visualiza el compromiso asignado al Estado en cuanto a la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, es decir, se le otorga al Estado la obligación de contratar a personas en situación de discapacidad en una proporción no menor al 4% de sus vacantes.

A modo de reflexionar sobre lo mencionado, cabe preguntarse qué supone el término “obligación” para esta Ley. Además, surge el cuestionamiento de si realmente esa obligación se da y de qué manera se lleva adelante. A su vez, llama la atención cuando hace referencia a “personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad” para ocupar el cargo. El término idoneidad es muy amplio y deja el margen para decir tal persona no, porque no tiene idoneidad. Es decir, para la Ley si la persona no reúne las condiciones de

idoneidad para el cargo, no podrá ocuparlo, generando que la persona no pueda acceder al mercado laboral.

Se considera relevante, por un lado, resaltar la importancia de contar con una Ley que ampare a las personas en situación de discapacidad y haga valer el 4% y, por otro lado, señalar que la Ley al mismo tiempo que da garantías a las personas en situación de discapacidad, posiciona a las mismas en un lugar de “beneficiarios” al trabajo y no desde el derecho a trabajar que tienen las personas en situación de discapacidad.

I.III: Dialéctica exclusión-inclusión

En esta instancia se procura enfatizar en la dialéctica exclusión-inclusión ya que se considera que la misma es una categoría que implica la conceptualización de la discapacidad.

Debido a los objetivos de la presente Monografía se considera relevante tener como referencia la inclusión vinculada al mercado laboral. Cuando se hace referencia a la existencia de personas que están “excluidas” implica pensar que existen personas “incluidas”. Para poder comprender a la discapacidad a través del par dialéctico exclusión-inclusión, se considera oportuno traer a colación lo que menciona la autora Vallejos (2009) quien expresa que se desarrolla una *“modalidad de exclusión incluyente, que a la vez que separa, integra en circuitos de instituciones y servicios específicos, destinados a la corrección y al control”*. (Vallejos; 2009: 209)

Los procesos de exclusión que se han dado en nuestra sociedad vienen acompañados de procesos económicos, culturales y sociales. Se considera relevante hacer hincapié en lo que plantea Ximena Baraibar (1999), quien recoge la multidimensionalidad de la exclusión social desde tres aspectos: económico, político y sociocultural.

Según Baraibar (1999) pensar en la exclusión social desde su dimensión económica, implica considerar las características del modelo de acumulación en el que se inscribe una sociedad concreta, la cual está transversalizada por normas, valores que se imponen desde

un discurso dominante. En este sentido se puede decir que en el actual modelo de acumulación capitalista dicha “exclusión” se da en la medida en que existe:

“(…) dominación de unos sobre otros, incorporando pautas que responden a la realidad de los dominantes (...) debiendo ser retomada por todos, lleva a la “exclusión” de aquellos que no se “insertan” adecuadamente a lo exigido por dicha clase dominante.” (Miguez, 2003: 27)

Lo mencionado anteriormente se refleja en el mundo del trabajo de la sociedad capitalista debido a las exigencias de la acumulación y la producción de sujetos útiles para la misma, así como la idea del “hombre normal” como sujeto deseable. Como consecuencia, quien no se encuentre dentro de ella queda excluido.

Siguiendo en la misma línea y retomando lo que plantea Baraibar (1999), la exclusión económica implica dificultades o marginación al momento de acceder a bienes y servicios esenciales para una calidad de vida digna, así como también dificultades de integración al mundo del trabajo.

Por otro lado, la exclusión política consiste en las dificultades de goce y ejercicio de derechos políticos, civiles y sociales, así como dificultades de participación en los ámbitos sociales de toma de decisiones. Los derechos políticos refieren al acceso a la participación en la toma de decisiones de la sociedad. Los derechos civiles constituyen las garantías básicas de protección a la vida, igualdad y acceso a la justicia. Por último los derechos sociales, hacen referencia a la garantía de acceso universal a bienes y servicios sociales básicos: salud, educación y vivienda, siendo estos los aspectos fundamentales para lograr la igualdad de oportunidades.

La exclusión sociocultural incluye la marginación de redes de sociabilidad, así como el no reconocimiento a nivel simbólico de las orientaciones normativas y los derechos de aquellas poblaciones objeto de exclusión.

Teniendo en cuenta las distintas dimensiones de exclusión planteadas, se puede decir que tienen en común la imposibilidad de acceso al poder, es decir no poder intervenir en la toma de decisiones. Además teniendo presente que las diversas dimensiones de exclusión

se ven respaldadas por un discurso dominante, se puede decir que en busca de esa “normalidad”, las personas en situación de discapacidad han sido vulneradas en sus derechos políticos, civiles y sociales.

Esta autora, además de los conceptos clásicos de exclusión, incorpora la dimensión simbólica retomando las ideas de Xiberras. Ésta refiere al no reconocimiento de los valores, ideas o formas de organizar la vida cotidiana de los sujetos, tanto en forma individual como colectiva. Dicha dimensión permite comprender a las personas que desde una hegemonía normalizadora son excluidas de sus valores, formas de pensar, entre otras. (Baraibar; 1999)

“La exclusión del empleo conlleva no sólo privaciones materiales, sino también la pérdida de derechos y descalificación y la “desocialización” (entendida como pérdida de identidad, seguridad y aislamiento social) de una fracción de la población.” (Tenti apud Baraibar; 16: 2005)

A partir de lo expresado se entiende que el trabajo permite la socialización de las personas y su participación en la sociedad, por lo que aquellas personas que son excluidas del trabajo pierden el sentido de pertenencia e identidad, así como también no se los considera como sujetos de derecho.

Por este motivo, a modo de seguir profundizando en la relación discapacidad-trabajo, se considera pertinente en un próximo capítulo hacer hincapié en la realidad laboral de las personas en situación de discapacidad, en un primer momento, conocer dicha realidad a nivel nacional y luego centrado en la ciudad de Carmelo, departamento de Colonia.

CAPÍTULO II:

“Inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad: discursos institucionales”

II.I: Realidad laboral de las personas en situación de discapacidad.

Para dar comienzo al presente capítulo, y como se mencionó en la Introducción, se realizará un análisis acerca de los diferentes discursos institucionales en cuanto a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. Se considera relevante realizar dicho análisis basándose en datos que den cuenta de la realidad laboral de este colectivo.

A modo de conocer la realidad de las personas en situación de discapacidad en nuestro país, se considera oportuno hacer hincapié en los datos de Uruguay correspondientes a los ingresos de personas con discapacidad en el Estado. Dichos datos son publicados anualmente por parte de la Oficina Nacional de Servicio Civil. Se plantearán los datos del año 2013 a nivel nacional, tomando como referencia el período del 01/01/13 al 31/12/13. En este sentido se hará hincapié en el Informe 2013, ya que el informe del año 2014 estará terminado recién a mediados de año, debido a que se encuentran en la etapa de relevamiento.

A partir del Informe (2013), se puede decir que durante el período analizado ingresaron 72 personas con discapacidad a los organismos obligados por la Ley (4%). Según los datos informados por los organismos de la Administración Pública y las Personas Jurídicas de Derecho Público No Estatales, las 72 personas que ingresaron con contrataciones permanentes representan 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 en situación de discapacidad.

En lo mencionado se puede visualizar lo que fue planteado en el capítulo anterior que refiere a la Ley N° 18.651, en la cual se hace hincapié en la obligación que tiene el Estado de contratar a personas en situación de discapacidad en una proporción no menor al 4% de sus vacantes. Si bien esta obligación que le corresponde al Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatales, en los hechos no todos los obligados cumplen con lo dispuesto.

Además es relevante señalar que en el informe se destaca 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 términos en la Intendencia de Salto y 3 zafrales en la Intendencia de Soriano y 2 personas con contrato temporal en Presidencia, sumando como total 15 personas con contratos no permanentes, por lo cual no son considerados en el informe para determinar el cumplimiento del porcentaje mínimo de ingreso que la Ley establece (4%). (Informe sobre el ingreso de personas con discapacidad en el Estado; 2013)

A partir de los datos planteados se visualiza lo trabajado en el capítulo anterior: el surgimiento de nuevas formas de trabajo, propio de los cambios sufridos a partir de la década del ‘70. En este caso se visualizan contratos no permanentes que quedan por fuera de lo que es considerado para el porcentaje de ingreso que la Ley establece.

El informe (2013) plantea que los organismos que cumplieron con el ingreso del 4% de la cantidad de vacantes generadas en el año 2013 fueron: Intendencia de Maldonado con el 7,5% (6 personas), Intendencia de San José con el 5,9% (1 persona) e Intendencia de Treinta y Tres con el 4,5% (1 persona), por último UTE con el 11% (25 personas).

A partir de los datos planteados se visualiza que no hubo ingresos de personas en situación de discapacidad en lo que es el departamento de Colonia en el año 2013. Según el informe en lo que respecta a la intendencia de Colonia ingresaron dos personas en situación de discapacidad en el año 2008 y una persona en el año 2011.

A partir de lo expresado, surge la interrogante de cuál o cuáles serán los motivos que no ingresaron personas en situación de discapacidad desde el año 2011 hasta el presente año en el departamento de Colonia. A su vez, surge esta intención de indagar y de

profundizar, si el escaso ingreso es cuestión de que las personas en situación de discapacidad no se presentan a los llamados públicos o es una cuestión de falta de difusión a la hora de realizar los llamados. Interrogantes que fueron surgiendo a lo largo de esta monografía, que quedan planteadas para orientar el análisis en un tercer capítulo, que hace hincapié en la voz de los propios actores involucrados.

A modo de conocer la realidad laboral de las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Carmelo, se considera pertinente hacer hincapié en el Censo 2011¹ de Población, Hogares y Viviendas del Uruguay, brindados por el Instituto Nacional de Encuesta (INE). Cabe señalar que en dicho Censo Nacional por primera vez se incorpora la variable “discapacidad”.

Este último censo realizado en nuestro país se considera que está basado en el “modelo médico”, ya que el marco conceptual y el manual del censista presentan una síntesis de las definiciones de la CIF, en la cual se define a la situación de discapacidad como

“Una limitación en la actividad y restricción en la participación, originada en una deficiencia que afecta a una persona en forma permanente para desenvolverse en su vida cotidiana dentro de su entorno físico y social.”

(www.ine.gub.uy/censos2011/resultadosfinales/consideraciones.pdf)

Se deben tener precauciones a la hora de considerar las cifras, debido a que no se sabe con exactitud si la persona que fue censada tenía clara la distinción entre las nociones discapacidad y deficiencia, ya que desde dicho censo se visualiza que se confunden ambas.

Tomando como referencia el cuestionario realizado a las personas censadas, el INE plantea que las preguntas acerca de la temática discapacidad tratan sobre dificultades permanentes que las personas pueden tener para realizar ciertas actividades habituales debido a un problema de salud. (www.redatam.org)

¹ Ver anexo.

A partir de lo expresado se puede decir que desde el INE se entiende a la discapacidad como un problema individual causado por una enfermedad, tomando la “condición de salud” de la persona como un problema, una limitante.

Además, cabe destacar que las preguntas realizadas a los censados apuntan a la subjetividad de la persona, ya que preguntan a las mismas si tiene “dificultad permanente para...” (ver, oír, caminar, entender o aprender), basándose en la opinión de las personas. A su vez, clasifican las respuestas en: “No tiene dificultad”, “Si, alguna dificultad”, “Si, mucha dificultad”, “Si, no puede hacerlo”, no quedando claro la clasificación de estas categorías lo que genera confusión a la hora de tener en cuenta las cifras.

Se considera relevante señalar que el análisis de datos que se hará a continuación se va a basar en las clasificaciones del censo, por tal motivo se mencionará: personas que consideran tener “dificultad” para ver, oír, caminar y atender y/o aprender. El término “considera” surge de las preguntas que fueron realizadas a los censados, ya que fueron orientadas hacia la opinión de cada persona, es decir, si consideran que tienen o no “dificultad”.

A modo de comenzar con el análisis, se considera tener en cuenta que de las personas censadas en Carmelo, 7900 son las que se encuentran trabajando, es decir, ocupados. En este sentido, a continuación se plantearán datos del censo tomando dos variables: por un lado, las cuatro “dificultades” que hace referencia el censo y, por otro, la condición económica de las personas. Es decir, se tomará el dato de las personas que se encuentran ocupados, desocupados que buscan trabajo por primera vez y desocupados propiamente dicho.

Con respecto a las personas en situación de discapacidad que se encuentran trabajando en la ciudad de Carmelo, el 0,5% son los que consideran tener “dificultad” en entender y/o aprender, el 4,7% los que consideran tener “dificultad” para ver, el 1,9% los que consideran tener “dificultad” para caminar y por último el 1,2% los que consideran tener “dificultad” para oír.

A partir de lo planteado, llama la atención que el porcentaje menor de las personas que se encuentran trabajando son aquellas que consideran tener “dificultad” en entender y/o

aprender, lo cual sería deficiencia intelectual, ya que cuando se comienza a realizar el trabajo de campo se encuentra mayor cantidad de personas en situación de discapacidad intelectual que estén trabajando. Si bien se cuenta con dicho porcentaje no se sabe cuál o cuáles son los motivos, y desde el trabajo de campo tampoco surgen datos concretos que den respuesta a esta situación.

Además, se observa que el porcentaje mayor de ocupados es el 4,7% que consideran tener “dificultad” para ver, esto puede responder a que el INE al estar basado en el modelo médico, consideran que toda persona que use anteojos también tiene “dificultad” para ver, lo cual genera que todos aquellos que usen lentes sean tomados dentro del porcentaje, en este caso se está tomando “dificultad” como deficiencia.

En lo que respecta a las personas en situación de discapacidad que se encuentran desocupados buscando trabajo por primera vez, se visualiza que el porcentaje mayor también hace referencia a las personas que consideran tener “dificultad” para ver (5,4%). Se observa en este caso que es mayor el porcentaje de los que buscan trabajo por primera vez, de los que se encuentran trabajando. Es en la única “dificultad” que se da esto. Con respecto a las personas que consideran tener “dificultad” para entender y/o aprender no hay personas que estén desocupados buscando trabajo por primera vez, lo mismo se observa en las personas que consideran tener “dificultad” para oír.

Una de las aristas de esto último puede ser que aún no se ha generalizado la lengua de señas y los intérpretes, lo que genera que las personas con discapacidad auditiva no puedan insertarse en el mercado laboral y tampoco lo intenten, lo cual se observa a través de que no hay personas que estén buscando trabajo.

Por último, en lo que respecta a las personas en situación de discapacidad que se encuentran desocupados propiamente dicho, se puede decir que 1.9% son los que consideran tener “dificultad” para entender y/o aprender, el 6 % son los que consideran tener “dificultad” para ver, el 2.6% son los que consideran tener “dificultad” para caminar y el 2.6% son los que consideran tener “dificultad” para oír.

Ahora bien, se puede observar que en todas las “dificultades” es mayor el porcentaje de desocupados que los ocupados. No están especificados los motivos porque se encuentran desocupados y porque no buscan trabajo.

II.II: Una mirada desde los programas PRONADIS y PROCLADIS

En lo que respecta a las políticas sociales que implementa el Estado, a través del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) en temas de discapacidad, son desarrolladas por medio del Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS).

Con respecto a PRONADIS, se considera pertinente destacar que su misión principal es:

“Desarrollar acciones políticas focalizadas y transversales sobre discapacidad desde la perspectiva de derechos, es decir, impulsar la inclusión de las personas en situación de discapacidad desde un enfoque positivo basado en las capacidades.” (www.pronadis.mides.gub.uy)

Tomando como referencia la entrevista realizada a Lic. Ma. Lilián González quien es Referente del Departamento de Territorio del Programa Nacional de Discapacidad y quien tiene conocimiento de la unidad de empleo de este programa. Se puede decir que PRONADIS es un programa creado por Ley.

“Cuando se crea el Ministerio de Desarrollo Social se entiende que la Discapacidad también está en un cambio conceptual, asociado puramente a lo asistencial y a la salud. Se entiende que es mucho más pertinente desarrollar políticas públicas asociadas al tema desde un Ministerio de Desarrollo social, esto nos permite transversalizar el tema en distintos ámbitos, uno de ellos es el tema del trabajo [...]” (Entrevista realizada a Lic. Ma Lilián González, Referente del Departamento de Territorio de PRONADIS, Agosto de 2014)

Dentro de este Programa promovido por el MIDES, se destacan diversas áreas, una de ellas y en la cual se va hacer énfasis es el área *Educación y empleo*, en la cual se busca la inclusión socio-laboral en el mercado de las personas en situación de discapacidad, teniendo como estrategia articular de forma compartida con empresas públicas, privadas y sociedad civil, apoyar programas mediante la sensibilización y capacitación para que de esta manera sea posible la incorporación de personas en situación de discapacidad en la esfera productiva. (www.pronadis.mides.gub.uy)

Dentro de esta área de trabajo se destacan tres grandes Programas, los cuales se llaman Inicia, Conecta y Resetea. (www.pronadis.mides.gub.uy)

- **Inicia** parte de la urgencia de relevar información ordenada y sistematizada que permita mejorar los actuales programas sociales.
- **Conecta** introduce el potencial productivo de las personas con discapacidad mediante la coordinación con otros organismos, programas del Estado y empresas interesadas.
- **Resetea** busca incrementar el éxito laboral de las personas en situación de discapacidad mediante la implementación de la metodología de Empleo con Apoyo en Uruguay.

En relación a esto, la Lic. Lilián González expresa:

“En inicia lo que empezamos a trabajar fue generar entrevistas con las personas con discapacidad interesadas en obtener un empleo, se habla con esa persona cuáles son sus antecedentes de formación o de trabajo si es que los hay, sobre todo cuáles son sus intereses. Después en una segunda línea que es conecta el trabajo fuertemente es con las empresas para poder lograr la contratación de personas con discapacidad.” (Entrevista realizada a Lic. Ma Lilián González, Referente del Departamento de Territorio de PRONADIS, Agosto de 2014)

Se considera señalar que a partir de lo expresado se puede visualizar que en un primer programa que es el inicial se llevan adelante las entrevistas con las personas en situación de

discapacidad, en la cual se tiene en cuenta sus intereses y motivaciones y recién en una segunda oportunidad se hace el trabajo con las empresas. Ahora bien a partir de esto surge la interrogante: ¿de qué manera realizan el trabajo con las empresas? Interrogante que durante la entrevista se fue conociendo.

En el programa **Conecta** es donde se enmarcan los encuentros llamados “Tienes una empresa, tienes una oportunidad”. Con respecto a esto, la Lic. Lilián González menciona:

“Se han hecho eventos de sensibilización en el departamento de Colonia el año pasado, que se llamó Tienes una empresa, tienes una oportunidad, en Colonia me acuerdo que participó la empresa Montes del Plata. No hubo mucha asistencia por parte de las empresas, en cambio en Nueva Palmira hubo mucha más asistencia. Creo que no asistió ninguna empresa de Carmelo. Fue un primer intento de acercar el tema a empresas. Lo que buscan estos eventos es convencer al empresario de por qué es beneficioso contratar a una persona con discapacidad”. (Entrevista realizada a Lic. Ma Lilián González, Referente del Departamento de Territorio de PRONADIS, Agosto de 2014)

Se observa que la referente hace mención a *“convencer al empresario de por qué es beneficioso contratar a una persona con discapacidad”*, a partir de esto, se logra visualizar que la misma está resaltando a la discapacidad para conseguirle trabajo a las personas, está remarcando la “diferencia” de ese “otro” para conseguirle trabajo. No está teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho que tienen las personas en situación de discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás personas.

Además, se logra visualizar que hace referencia a la integración y no a la inclusión, ya que el concepto de integración hace referencia a que son las personas quienes deben de hacer movimientos para encontrar su lugar en la sociedad y no a la inversa.

En lo que respecta al programa **Resetea**, como se menciono anteriormente la implementación del Empleo con Apoyo es una metodología de inclusión que se dirige tanto a aquellas personas que quieran trabajar de manera dependiente como también de forma independiente. Es una metodología que apoya de manera sistematizada a una persona con discapacidad para conseguir, sostener y promoverse en un puesto de trabajo en

el mercado laboral abierto. El operador Laboral es el técnico especializado en la metodología de Empleo con Apoyo, este deberá garantizar un buen proceso de transición y servir como guía para el empleado, así como también para el empleador en el sistema regular de trabajo. (www.pronadis.mides.gub.uy)

“La idea última de este programa llamado resetea es que cuando una empresa tenga interés de abrir un puesto laboral y que sea una persona con discapacidad la que lo ocupe, la idea es que el primer trabajo de adquisición de esa nueva tarea se pueda hacer con ese operador laboral. Sería persona con discapacidad, puesto laboral y operador laboral, trabajando y tripulando con más apoyo en un primer momento y después ese apoyo se va retirando. Se trabaja también con ese equipo que recibe a la persona con discapacidad que a veces puede ser ahí el fracaso y no tanto en la adquisición de la tarea”
(Entrevista realizada a Lic. Ma Lilián González, Referente del Departamento de Territorio de PRONADIS, Agosto de 2014).

Se logra observar que desde este último programa que plantea la entrevistada, dan por hecho que son las personas en situación de discapacidad quienes pueden fracasar a la hora de adquirir la tarea, lo cual se vincula fuertemente con la idea de que son las personas en situación de discapacidad las que deben adaptarse a la tarea. Esto último se relaciona con la idea de integración que se planteaba anteriormente, debido a que son las personas en situación de discapacidad las que deben adaptarse y luego la empresa adaptarse a ellas.

En lo que refiere a la implementación de la unidad de empleo del PRONADIS en el departamento de Colonia, y más específicamente en la ciudad de Carmelo, la Lic. Lilián González señala:

“En Colonia tuvimos esa experiencia de Tienes una empresa, tienes una oportunidad. Sobre todo estamos trabajando el tema de turismo, es la gran área en la que estamos trabajando. Obviamente que pensar en un turismo accesible genera fuentes laborales y sería mucho mejor que pudieran ser inclusivas, en general en Colonia estamos trabajando en lograr que pueda ser una ciudad accesible en el nivel turismo. Se está trabajando en esa línea que

genera obviamente inclusión, principalmente primero visibilidad en el tema de la discapacidad. Eso es fundamental, mientras más esté en agenda es mejor. Además, en octubre se va a hacer Barriendo barreras en el departamento de Colonia, que eso es un trabajo más asociado a los agentes de salud” (Entrevista realizada a Lic. Ma Lilián González, Referente del Departamento de Territorio de PRONADIS, Agosto de 2014).

Se aprecia que desde el programa PRONADIS en el departamento de Colonia no hay pilotos de inclusión. Como se mencionó anteriormente PRONADIS se está centrando en un proyecto piloto de inclusión más a nivel de Montevideo, para luego de ser evaluado se irán enfocando más a nivel de cada departamento. Se observa que en la ciudad de Colonia si bien PRONADIS está trabajando el tema turismo, no se lleva adelante cursos o talleres que apunten a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, lo cual es una gran falta a nivel del departamento que haya programas que tengan como objetivo la inclusión laboral de este colectivo.

A modo de seguir ampliando el presente capítulo, se considera pertinente destacar que en la órbita de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se encuentra en funcionamiento el Proyecto de Capacitación e Inserción Laboral para Personas con Discapacidad (PROCLADIS). El programa integra el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

El PROCLADIS tiene como objetivo promover la inclusión social de las personas con discapacidad al mercado laboral y poder formar su identidad como trabajador, es decir, tiene como finalidad incrementar las posibilidades de acceso al empleo de personas con discapacidad por medio de la capacitación. (www.inefop.org.uy/uc_29_1.html.)

La propuesta del PROCLADIS es desarrollar diferentes talleres y espacios de capacitación para poder insertar a las personas que transitan por talleres de capacitación al mercado laboral.

En lo que respecta a las personas que pueden acceder al programa son todas aquellas personas con discapacidad (todos los tipos de deficiencia) mayores de 18 años que estén en

condiciones de autonomía como para integrarse al mercado abierto de trabajo.(www.inefop.org.uy/uc_29_1.html.)

En lo que respecta a las personas que pueden acceder al programa el coordinador de PROCLADIS, sostiene:

“Si bien trabajamos con todo el universo de las deficiencias, trabajamos con los niveles de discapacidad leves, con los que tienen mayor autonomía porque el objetivo es la inserción en el mercado abierto de trabajo en las mismas condiciones que cualquier trabajador, Procladis no es un programa de rehabilitación sociolaboral, es un programa de políticas activas de empleo incluido en un INEFOP que es un instituto para el empleo, trabajamos si la persona está en condiciones de entrar en un mercado de trabajo, por ejemplo el empleo de laboratorista de análisis de grano y balancero la discapacidad intelectual acá no, porque tenes que medir, pesar. Por eso hacemos inscripciones, hacemos entrevistas, se selecciona, se inicia un curso y se termina un curso.” (Entrevista realizada al Lic. Eduardo Sívorí, Coordinador de PROCLADIS, Agosto de 2014)

Lo expresado anteriormente pone en relación al empleo y a las personas solicitando que sean los propios actores los que se adapten a la propuesta educativa-laboral. Se observa una visión de compatibilidad entre la deficiencia y el empleo, lo que conllevaría a vincularla con la idea de normalización.

Ahora bien, en esa intención de que la deficiencia sea compatible con el empleo y que la persona en situación de discapacidad esté en condiciones de entrar al mercado de trabajo, se puede decir que si no se es compatible, la persona quedará excluida de poder ingresar a la capacitación de los talleres, provocando de esta manera dificultades en acceder al mercado laboral.

Tomando como referencia nuevamente la entrevista realizada al coordinador de PROCLADIS, se destaca que, para acceder a dicho programa:

“Procladis en el año 2004 funcionaba así, nosotros conseguíamos los puestos de trabajos, hacemos un acuerdo con alguna empresa, si la empresa decía que estarían dispuestos, nosotros hacíamos un llamado a licitación pública a una entidad de capacitación y decíamos que queríamos un curso con tales características. De acuerdo al perfil del empleo poníamos también los niveles de educación que debían tener y después hacemos la selección, hacíamos un llamado a todas las personas con discapacidad mayores de 18 años que cumpliera con los requisitos.” (Entrevista realizada al Lic. Eduardo Sívorí, Coordinador de PROCLADIS, Agosto de 2014)

Se visualiza que los talleres de capacitación, son diseñados a partir de demandas y propuestas de empresarios, apuntando a satisfacer, en primer lugar, las necesidades de los comerciantes. Por lo tanto, se puede decir que el acceso a los talleres de capacitación se ve influenciado por los criterios del mercado.

Como se mencionaba a la hora de tener en cuenta las posibilidades de desarrollar los talleres de capacitación, se observa que hay una tendencia a actuar en relación a las demandas de las empresas, y hay una pequeña puerta a los intereses personales de las personas en situación de discapacidad.

Según lo manifestado por el coordinador del PROCLADIS, en relación a la modalidad de intervención resulta que:

“En 2012 se cambia la estrategia de intervención, empezamos a estimular la incorporación de personas con discapacidad en todos los programas de INEFOP, no sólo los de Procladis, nuestra estrategia fue que Procladis quedará reducido y para nosotros una capacitación focalizada sólo con personas con discapacidad es más bien un movimiento táctico.” (Entrevista realizada al Lic. Eduardo Sívorí, Coordinador de PROCLADIS, Agosto de 2014)

A través de dicha modalidad de “PROCLADIS Inclusivo” se intenta generar un abordaje de carácter integral, donde se busque vincular a las personas en situación de discapacidad con el resto de las personas que están realizando los cursos de capacitación.

Estos espacios buscan el relacionamiento entre todas las personas para que transiten por procesos de acompañamiento entre los estudiantes.

Teniendo como referencia las palabras del coordinador:

“Nuestro plan estratégico es la formación inclusiva, eso quiere decir incluir personas con discapacidad que tengan el perfil en el resto de la oferta de cursos de INEFOP, PROJOVEN, Trabajadores Rurales, PROINMUJER (...).”

(Entrevista realizada al Lic. Eduardo Sívori, Coordinador de PROCLADIS, Agosto de 2014)

A modo de reflexionar sobre lo planteado, se puede decir que los talleres de capacitación intentan capacitar a las personas en situación de discapacidad para determinados empleos, siempre bajo aspectos de la normalidad. Existe una fuerte presencia de que son las personas quienes se deben adaptar a los parámetros hegemónicos, lo cual se observa cuando el coordinador plantea “que tengan el perfil”.

En este sentido, esta estrategia que menciona el coordinador tiene sus puntos encontrados, ya que si bien apunta a la igualdad de condiciones de las personas, surge el interrogante ¿qué pasaría si uno de los que participa en los talleres no logra vincularse al mismo e incorporar los conocimientos que brindan los talleres?.

En el trascurso de la entrevista se percibió que si desde el programa determinan que la persona no puede desarrollar determinada tarea, por más interés que tenga la persona, no le van a dar la oportunidad de participar en los talleres de capacitación.

En lo que respecta a la implementación del programa PROCLADIS en el departamento de Colonia, el coordinador expresa que el primer curso que se implementó fue en el año 2005 en la ciudad de Ombúes de Lavalle, en el Centro Esperanza. Sostiene que ellos formaron una entidad de capacitación en conjunto con la ONG que trabaja con el tema de la rehabilitación psicosocial. El curso que se llevó adelante en dicha ciudad se llamó “Formación en prestaciones de servicios”. Acerca de los resultados de dicho curso, el coordinador expresa:

“La unidad grupal fueron 15, 5 con discapacidad motriz leve, 5 con déficit intelectual y 5 con déficit de trastorno mental (...), 5 que es nuestro mínimo salieron a puestos de trabajo. Nuestro objetivo es insertar laboralmente un 30% de los discapacitados. Este cumplió con la meta.” (Entrevista realizada al Lic. Eduardo Sívorí, Coordinador de PROCLADIS, Agosto de 2014)

A partir de lo expresado se visualiza que el coordinador hace mención al término “discapacitados” para referirse a las personas en situación de discapacidad. Dicho término hace hincapié en la deficiencia, lo cual está vinculado al modelo médico, y hay que tener presente que la discapacidad no es algo que nace con el individuo, sino que ésta es construida por la sociedad.

La reproducción de la concepción de déficit, tiene su base en la concepción de la ideología de la normalidad, en la visión del cuerpo “normal”. Es por este motivo que se debe desnaturalizar la idea de déficit, debido a que es algo construido para determinar cuánto y cómo se aleja el “otro” de ese cuerpo “normal”. Es decir,

“...desnaturalizar los supuestos en los que se asienta el discurso hegemónico sobre la normalidad y sobre la discapacidad, de reconocer que aquellos que se nos presenta como natural es producto de un conjunto de interacciones y simbólicas históricamente situadas.” (Angelino; 2009:136)

Además, el Coordinador de PROCLADIS afirma que en el año 2008 se llevó adelante otro curso en el mismo centro, que se llamó “Servicios generales y mantenimiento”, en el cual también se cumplió con la meta porque 5 personas se insertaron en puestos de trabajos.

Con respecto a estos cursos que se llevaron a cabo en el mismo centro, se visualizan que ambos espacios de capacitación están destinados a los empleos del sector servicios.

Se logra apreciar que se han llevado a cabo pocos cursos de capacitación en el departamento de Colonia. En el transcurso de la entrevista se le consulta al coordinador acerca de la ciudad de Carmelo, él mismo sostiene que en Carmelo no se ha llevado a cabo ningún curso de PROCLADIS ni de PROCLADIS inclusivo. A partir de esto surge

lainterrogante de por qué no se han puesto en marcha dichos cursos de capacitación. Ante dicho interrogante el coordinador expresa:

“En lo que es PROCLADIS mismo, nosotros siempre estamos en lo que son demandas. Lo otro que estamos haciendo ahora es que estamos trabajando al revés: tenemos las bases de datos de los candidatos y tenemos una persona que es psicóloga que está en la unidad de evaluación de ofertas, entonces cuando aparece ofertas que plantean una modalidad inclusiva inmediatamente se la pasa a otra colega que tenemos (...) las demandas pueden venir de los grupos de personas con discapacidad, de las empresas y de las entidades de capacitación.” (Entrevista realizada al Lic. Eduardo Sívori, Coordinador de PROCLADIS, Agosto de 2014)

A partir de lo planteado se logra visualizar que PROCLADIS espera que surjan demandas para luego evaluar e implementar los cursos de capacitación, lo cual permite pensar qué pasaría si en vez de esperar que las demandas lleguen a ellos, sean ellos mismos los encargados de buscar demandas, informando en los diferentes departamentos y sus ciudades, acerca de lo que propone el programa y cuáles son sus objetivos.

A modo de síntesis, se logra visualizar que ambos programa PRONADIS y PROCLADIS tienen como fin impulsar la inclusión de las personas en situación de discapacidad al mercado abierto de trabajo basados en las capacitaciones.

Tanto el PROCLADIS como el PRONADIS intentan aportar herramientas a las personas que realizan los cursos de capacitación, pero cabe señalar que dichos programas tienen en cuenta lo que refiere a la adaptabilidad a las funciones, es decir que las personas en situación de discapacidad deben adaptarse a la tarea para la producción. Ambos programas tienen en cuenta lo mencionado anteriormente, pero en realidad se debe tener en cuenta y pensar si las condiciones para llevar a cabo las tareas laborales son las adecuadas.

CAPÍTULO III:

“Inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad: discursos de los propios actores involucrados”

De acuerdo a lo mencionado en la Introducción del documento, el presente capítulo se centrará en un análisis reflexivo en torno a la información recabada durante las entrevistas realizadas a las personas en situación de discapacidad que se encuentran trabajando en la ciudad de Carmelo.

Se considera señalar que las entrevistas llevadas a cabo fueron a personas en situación de discapacidad y además participaron en algunas familiares de los mismos.

Teniendo en cuenta algunos de los discursos de los entrevistados, es interesante destacar que previo a desempeñar sus trabajos, han realizado talleres en diferentes instituciones, los cuales tienen como fin preparar a los alumnos para salir al mercado laboral. En este sentido, uno de los entrevistados expresa:

“Fui a la Escuela Especial ocho años, hice taller de cocina, ahora trabajo cocinando para vender, hago masas, frilloas, pan casero, alfajores, ojitos, biscochos, hago de todo, trabajo sólo y me ayudan mamá y papá (...), en el taller aprendí a cocinar todo esto y por eso puedo trabajar ahora, me gusta cocinar (...).” (Hombre de 39 años en situación de discapacidad intelectual, Abril 2015)

A partir de lo mencionado se puede decir que la elección de prepararse en talleres fue interés más de la familia y el entorno que de él mismo, debido a la naturalización de su inclusión social por parte de sus familiares. Se observa en las palabras del entrevistado que él continuó concurriendo a los talleres brindados por la Escuela y que estos talleres son los que lo ayudaron a capacitarse en lo que respecta al área de la gastronomía. Se puede decir que la persona considera a los talleres como una herramienta de aprendizaje que le permitió utilizarlo para su inclusión laboral y así de esta manera poder superarse en lo que le gusta hacer, que es cocinar. Esta persona se encuentra trabajando de forma individual y en un emprendimiento propio. El mismo expresa:

“No puedo trabajar en otro trabajo porque tengo esquizofrenia, la doctora me dijo que no podía trabajar más afuera de casa, por eso empecé a cocinar para vender, no me importa esa enfermedad, yo quiero trabajar igual (...).”

(Hombre de 39 años en situación de discapacidad intelectual, Abril 2015)

Se observa que más allá de un diagnóstico que hay por parte del saber médico, la persona entrevistada logra superar y generar su propio proceso de emprendimiento laboral. Es ahí donde se puede mencionar que hay un proceso de *objetivación* de la persona, un proceso de *salto y fuga* en palabras de Sartre (1963) y este proceso determina una superación de la situación precedente.

Teniendo en cuenta otra de las entrevistas, la madre de la joven menciona:

“Hizo Escuela Especial, después paso a UTU, hizo un año de peluquería (...) Al año siguiente hizo gastronomía y ahora está haciendo segundo año (...). Los talleres le gustan, empezó a ir siempre pensando en una posible salida al trabajo, pero ahora está haciendo la pasantía en la Casa de la Cultura (...).”

(Madre de joven de 18 años con Síndrome de Down, Abril 2015)

A partir de lo expresado, se observa que la joven en situación de discapacidad concurre a esos talleres por elección de su madre, como forma de ampliar sus conocimientos y habilidades para poder desempeñar en un futuro un trabajo. Además, se visualiza a dicho taller, brindado en este caso por la UTU, como una manera de ampliar el *“campo de los posibles”* de las personas, ya que el fin de este taller es brindar las herramientas necesarias a los/as alumnos/as para una salida al mercado laboral.

En este sentido, desde sus comienzos, en la educación se inculcaba la idea de que el trabajo *“debía considerarse ‘como el origen del bienestar del hombre, que lo ennoblece, dignifica y vigoriza’*” (Barrán; 2009:35), y es la idea que se intenta dar en estos talleres: el trabajo como el principal valor para la vida. Quienes se eduquen *“se harán artesanos de su propia fortuna”* (Barrán *apud* González; 2005:12), ya que irán formándose para poder acceder luego a un trabajo. Coincide con esta idea, el mecanismo que lleva a cabo la UTU a través de los talleres, al preparar a las personas para salir al mercado laboral.

Con respecto a los trabajos que realizan los entrevistados, se observa dos realidades diferentes: por un lado, se visualiza que una parte de las personas en situación de discapacidad desempeñan trabajos públicos, y por otro lado, se observa que otra parte de los entrevistados trabajan a nivel de lo privado, tanto en proyectos de autogestión laboral, así como también como empleados de comercios privados.

En este sentido, se considera relevante hacer referencia a las voces de los entrevistados que trabajan en el ámbito público, de manera de conocer la experiencia de éstos. Por lo tanto, se mencionará la experiencia de uno de los entrevistados que trabajó en la Intendencia de Colonia y que actualmente se encuentra trabajando en un emprendimiento individual.

“Trabaje hace mucho, antes de venirme a Carmelo, en la pasantía de la intendencia en Colonia, en la parte de limpieza, limpiaba las calles, las playas (...) me manosearon mucho, me tocaban los mismos compañeros y los patrones (...) no pude trabajar más, trabaje dos o tres meses y me tuve que ir (...) me trataban de bobo.” (Hombre de 39 años en situación de discapacidad intelectual, Abril 2015)

A modo de reflexionar sobre lo mencionado, se observa que se ha dado un proceso de exclusión por parte de los “patrones” y compañeros hacía esta persona, mirándolo y colocándolo en un lugar de inferioridad. A su vez, si la persona entrevistada sentía que lo tocaban da cuenta de un problema mucho más profundo que es la vulneración de derechos en su singularidad corporal. Además, cabe señalar un aspecto relevante que es que esta persona también plantea que ha sufrido acoso laboral, lo cual tiene un fuerte correlato con la situación de discapacidad y con una cuestión de poder.

Otro punto a destacar dentro del discurso, es el etiquetamiento que ha sufrido esta persona por parte de sus compañeros y patrones. Las etiquetas son confeccionadas como marcas sociales, es decir etiquetas, que se le impone a dicha persona que se observa cuando se ve al mismo como “bobo”. Dicho punto adquiere una relevancia mayor, ya que la colocación de una etiqueta, afecta de manera directa al actor involucrado, y por lo tanto, se ve afectado a su vez, el proceso de desarrollo a nivel social, y a la creación de su identidad.

En este sentido los compañeros lo veían “diferente”, y por tanto se crea una concepción de la discapacidad como “diferente” en relación a un nosotros, teniendo como marco aquello que se entiende por normal, lo cual influye como se menciona en la construcción de la identidad de la persona, debido a que la construcción de la identidad implica, no solo la concepción que se tiene de uno mismo, sino también la que el resto tiene de nosotros, por lo tanto esta persona va creando sus procesos identitarios, amparado en la influencia negativa de los compañeros y patrones. Por lo tanto se entiende por identidad:

“...un producto social y al mismo tiempo elemento clave de la realidad subjetiva, y como toda realidad subjetiva, se encuentra en relación dialéctica con la sociedad. Su construcción, cristalización y remodelación se explica en función de las relaciones sociales.” (Mitjavilla; 1994:69)

Visto que dicho proceso de identidad se construye en la vida cotidiana de las personas, es importante señalar que las etiquetas que se le impone a dicha persona, repercute de forma negativa en la vida cotidiana de la misma, por lo tanto se considera retomar a Heller (1970) quien entiende que: *“la vida cotidiana es la vida del hombre entero, o sea: el hombre participa en la vida cotidiana con todos los aspectos de su individualidad, de su personalidad”*. (Heller; 1970: 39)

Las diferentes personas que fueron entrevistas expresan que la sociedad tiene prejuicios hacia las personas en situación de discapacidad. A modo de ejemplo:

“En la calle hemos visto que hay prejuicios contra las personas con discapacidad, y el trato hacia ellos también, los tratan como si fueran bobos.”
(Padre de hombre de 30 años en situación de discapacidad intelectual, Abril 2015)

“Las personas nos tratan como diferentes, piensan que no podemos y no sabemos andar solos, a mi me gritan cosas feas, antes me importaba ahora no.” (Hombre de 39 años en situación de discapacidad intelectual, Abril 2015)

Lo que se percibe a través de estas palabras es la construcción social que existe acerca de la discapacidad, basada en prejuicios, prenociones del “nosotros” con relación a ese

“otros” distinto. En este sentido, se puede decir que hasta que no se cambie la mirada que se tiene acerca de las personas en situación de discapacidad, se seguirán generando procesos de exclusión y discriminación. Se deposita una imagen negativa de la discapacidad, aspecto que debe ser problematizado cuando se trabaja con la población en situación de discapacidad, para poder romper con esa mirada que excluye. Esa visión tan naturalizada por parte de la sociedad, influye mucho a la hora de incluir a estas personas en el ámbito laboral.

A modo de seguir profundizando, a lo largo de las entrevistas realizadas, se observa una realidad completamente diferente a la planteada anteriormente, en la cual no se visualiza por parte de sus compañeras y patrones una discriminación hacia la joven, en este sentido la misma expresa:

“Trabajo en la casa de la cultura. Entré en enero, es una pasantía por seis meses (...). Trabajo cuatro horas por día, de ocho a doce (...). Repaso los muebles, limpió, atiendo a las personas que van, hoy doblé folletos y atendí el teléfono (...). Me llevo bien con mis compañeras, me ayudan, me tienen paciencia (...).” (Joven de 18 años con Síndrome de Down, Abril 2015)

En las palabras de la joven se observa la conformidad hacía el trabajo y hacía sus compañeras y jercas. Además, este trabajo fortalece la sociabilidad de la misma, ya que se relaciona con personas que concurren al lugar y quienes allí trabajan, lo cual es relevante para su vida cotidiana y para ir generando su autonomía.

En este sentido, se considera hacer alusión a la categoría sociabilidad, la cual es entendida según lo planteado por Silva (2007) como el entramado de relaciones producidas por el sujeto con el medio, a través de las distintas estructuras y pautas por las que se rige la sociedad a la que pertenece. Por ello, el proceso de producción del ser social se da a partir del “devenir del ser”, siendo éste quien individualmente o en su colectividad construye sus “*formas de ser, pensar y hacer*” (Silva; 2007:20), pasando de este modo a formar parte de la vida social de manera autónoma.

En lo que respecta a los trabajos en el ámbito privado que desempeñan las personas entrevistadas, se observa que son trabajos informales, los cuales son remunerados por día². Indagando el motivo de por qué se encuentran trabajando de manera informal, el padre de uno de los entrevistados sostiene:

“Nosotros no queremos que lo pongan en caja porque le pueden sacar la pensión, dicen que no se la sacan pero yo tengo hasta miedo que se la saquen.”

(Padre de hombre de 30 años en situación de discapacidad intelectual, Abril 2015)

A partir de lo expresado se observa que este padre decide por su hijo, negándole el derecho que tiene a trabajar de manera formal, así como también restringiendo su libertad de elección y acción, de tal manera que el padre está restringiendo la toma de decisiones de su hijo.

“Los padres sobreprotegen tanto a veces a sus hijos que no lo dejan crecer, tienen miedo que trabajen y se desenvuelvan solos. Pasa mucho en Carmelo. Son los mismos padres que no quieren que sus hijos trabajen, ya teniendo la edad para poder trabajar.” (Madre de joven de 18 años con Síndrome de Down, Abril 2015)

Nuevamente, se observa cómo los padres eligen por sus hijos en torno al trabajo, por lo cual se entiende que están restringiendo la autonomía de los mismos. En este sentido, se considera relevante plantear qué se entiende por autonomía.

“[...] pensar en la autonomía individual emergiendo y floreciendo, requiere del reconocimiento recíproco entre los sujetos. No adquirimos autonomía por nuestros propios medios, sino sólo en relación con otras personas que están dispuestas a estimarnos en la misma medida que nosotros debemos poder estimarlas a ellas” (Pereira; 2013: 17)

2 Uno de ellos se encuentra trabajando como empleado en una veterinaria y el otro como empleado en una verdulería.

Por lo tanto, se considera que la autonomía es una construcción que se da con el otro. Es a partir de esa relación que es posible reconocer y reconocerse uno mismo en su calidad de sujeto de derecho. Entonces, los padres al decidir por sus hijos, le están negando el espacio del trabajo, por ende no pueden ir generando su autonomía con el entorno.

En este sentido, se considera pertinente hacer alusión al “campo de los posibles” de las personas en situación de discapacidad, ya que la restricción de la autonomía de los mismos, está restringiendo el “campo de los posibles” de éstos. En virtud de ello, se considera pertinente hacer referencia a Sartre (1963), quien entiende que: *“El campo de los posibles es así el fin hacia el cual supera el agente su situación objetiva. En ese campo depende a su vez estrechamente de la realidad social e histórica”*. (Sartre; 1963: 79) Siendo así, se entiende que: *“verdad es que el individuo está condicionado por el medio social y se vuelve hacia él para condicionarlo”*. (Sartre; 1963:63)

Ahora bien, volviendo a lo que respecta a la Ley 18.651, en el artículo donde se plantea la obligación que tiene el Estado de contratar personas en situación de discapacidad no menor de un 4 % para ocupar cargos en trabajos públicos, se observa que todos los entrevistados conocen sobre la ley y gran parte de ellos han realizado las pasantías en la Intendencia de Colonia.

“Mi hijo, cuando se presentó al llamado de la intendencia de Colonia, era el único con discapacidad. Yo me doy cuenta que no se presentan tampoco, todos sabemos que chicos con discapacidad hay una cantidad en Carmelo, vemos en la calle, sabemos que hay muchos, pero no se presentan. Muchas veces son los padres que no quieren, tienen miedo, tienen a sus hijos en una burbuja.” (Padre de un hombre 30 años en situación de discapacidad intelectual, Abril 2015)

“Cuando hubo el llamado de la pasantía se presentaron personas con discapacidad y personas sin discapacidad. Son pocos los que se presentaron. Yo me enteré de casualidad. Me dijeron unas amigas que lo vieron por internet al llamado, no sé si hubo mucha información. Se le avisó a muchos sobre el llamado pero no fueron, los padres no quieren que trabajen por miedo a que le

saquen la pensión.” (Madre de joven de 18 años con Síndrome de Down, Abril 2015)

A partir de los diversos discursos se observa una opinión en común, que refiere a que cuando se realizaron los llamados son muy pocas las personas en situación de discapacidad que se presentaron. Nuevamente se visualiza que son los padres quienes deciden si sus hijos trabajan o no, generando una restricción en la autonomía de los mismos. Esto se fue visualizando en el momento que se comenzó a hacer el trabajo de campo de la presente Monografía. Se observó que no había personas en situación de discapacidad que no trabajaran porque no encuentran, sino por esto mismo que plantean las personas entrevistadas. Se visualiza que la mayoría de los padres tienen miedo a que le sacan la pensión al trabajar, por lo cual prefieren que sigan cobrando la pensión y que sus hijos se incluyan en el empleo informal, vulnerando así su derecho al trabajo.

Aparte de esa realidad que se observa, también se visualiza que cuando realizan los llamados no se difunde demasiado, generando de esta manera que las personas no se presenten.

A modo de continuar teniendo en cuenta todas las entrevistas llevadas a cabo, se visualiza la falta de conocimiento que existe con respecto a los programas PRONADIS y PROCLADIS. Se indaga acerca de ese desconocimiento y se observa que no están informados sobre los programas, lo cual se logra observar cuando se realizaron las entrevistas a los referentes de cada programa, los cuales mencionan que no cuentan con pilotos de inclusión en el departamento de Colonia. Entonces, cabe preguntarse si bien el objetivo de ambos programas es la inclusión laboral, ¿de qué forma están trabajando para que esto se lleve a cabo? Se visualiza la poca o casi nula difusión acerca de qué consiste cada programa, lo cual genera, por lo general, ausencia de demanda desde la sociedad, debido a que desconocen que existen. Por este motivo, el primer paso que debe dar el Programa es informar en qué consiste cada espacio, para de esta manera abrir la posibilidad de que en un futuro se puedan implementar en la ciudad de Carmelo.

Por último, en el transcurso de las entrevistas se visualizó que en la sociedad aún sigue enclavada la mirada de que las personas en situación de discapacidad tienen que

integrarse a la sociedad, y luego la sociedad a ellos. Esto posiciona a las personas en situación de discapacidad en un lugar de “diferencia” hacia un “nosotros”, teniendo como marco aquello que se considera “normal”.

REFLEXIONES FINALES

A partir de lo expuesto en todo el documento, se ha intentado reflejar la realidad laboral de las personas en situación de discapacidad y su inclusión al mercado laboral.

En una primera instancia del documento se intentó dar cuenta de los marcos normativos existentes, como es la Ley 18.651 a nivel nacional y la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad a nivel internacional, con el fin de poder entender cómo éstos inciden en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

El trabajo, como se mencionó en el transcurso del documento, es uno de los aspectos de mayor regulación por todo el derecho, por lo que para asegurar el ejercicio del derecho al trabajo, se requiere de los Estados Parte la adopción de medidas oportunas.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas intenta promover una mirada de reconocimiento de derechos, de que exista una plena realización de los mismos en las personas en situación de discapacidad.

Ahora bien, con respecto a la Ley 18.651, específicamente los artículos vinculados a la inclusión laboral, se reflexiona que si bien es muy importante contar con una ley que ampare a las personas en situación de discapacidad y haga valer el 4%, se visualiza que dicha ley posiciona a las personas en situación de discapacidad en un lugar que los descentra de su condición de sujetos de derecho y los ubica en otro de “beneficiarios” al trabajo.

De las diferentes entrevistas realizadas se observaron dos realidades con respecto a las opiniones acerca del 4%: por un lado, algunos sostienen que dicha ley no se cumple por parte del Estado; por otro lado, muchas veces, si bien no hay una difusión adecuada cuando se realizan los llamados, son las mismas personas en situación de discapacidad que no se presentan. Con relación a esto último se indagaron los motivos y desde las entrevistas

surgió a la luz que muchas veces son los padres quienes no constriñen la inclusión laboral de sus hijos, lo cual, como se mencionó en el documento, están restringiendo la autonomía de los mismos. Esta restricción de la autonomía, restringe el “campo de lo posible” de éstos.

Por otra parte, se tiene conocimiento que en la ciudad de Carmelo hay tres personas en situación de discapacidad trabajando a nivel público, que ingresaron por el 4%: la joven entrevistada que está realizando la pasantía en la Casa de la Cultura; un joven que está trabajando en la Junta Departamental; y una mujer que trabaja en la UTU. En este sentido, se puede decir que son muy pocos los que ingresaron al mercado laboral por el 4% previsto por el marco normativo nacional. Hay que tener en cuenta que hay más entidades públicas en la ciudad de Carmelo, las cuales no cuentan con personas en situación de discapacidad trabajando, menos aún que hayan ingresado por esta ley.

En cuanto a los programas PRONADIS y PROCLADIS, si bien ambos tienen como fin impulsar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad al mercado laboral a través de capacitaciones, se puede decir que tienen en cuenta la adaptabilidad a las funciones; es decir, que las personas en situación de discapacidad deben adaptarse a la tarea para la producción. A su vez, a partir de las entrevistas llevadas a cabo, se observa una realidad, que es la falta de conocimiento acerca de los programas por parte de las personas en situación de discapacidad y sus familias, por lo tanto se puede decir que hay una nula difusión de los programas hacia el interior, lo cual es una falta importante, ya que es relevante que exista un espacio de capacitación laboral, debido a que el hecho de generar posibilidades para incluirse al mercado de trabajo potencia a las personas en situación de discapacidad.

Sin duda el derecho que más reclaman las personas en situación de discapacidad es el derecho al trabajo. Desde la sociedad se sigue fomentando la mirada que las personas en situación de discapacidad no son “capaces” de trabajar. Mirada que hasta que no se cambie, se van a seguir generando procesos de exclusión y discriminación.

Sin embargo, a partir de la información recabada de las entrevistas realizadas se visualiza que si bien las personas en situación de discapacidad han tenido obstáculos para

acceder a los trabajos, la mayoría de los entrevistados se encuentran trabajando. Asimismo, varios de ellos resaltan el buen compañerismo y trato con sus pares en el trabajo, lo cual es relevante ya que repercute de manera positiva en la “cotidianeidad” de las personas.

A través de las entrevistas realizadas se observó que desde la sociedad, así como también familiares de los entrevistados, y los programas PRONADIS y PROCLADIS, hacen referencia a la integración, y no a la inclusión. Es decir, manifiestan que son las personas en situación de discapacidad las que deben adaptarse al trabajo, a la sociedad y luego la sociedad adaptarse a ellos. Para que haya una verdadera inclusión, la sociedad debe generar espacios donde todos entren; para incluir no se debe centrar en la persona, sino desde los espacios donde participan.

BIBLIOGRAFÍA:

- **Angelino, M. A:** (2009) “Ideología e ideología de la normalidad”. Capítulo 6. En: Ana Rosato y María Alfonsina Angelino (coords). *Discapacidad e ideología de la normalidad. Desnaturalizar el déficit*. Ed. Buenos Aires. Argentina
- **Antunes, R.** (1998) La centralidad del trabajo hoy. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Herramienta.
- **Antunes, R.** (2000) “Trabalho y precarizacáo numa orden neoliberal” en La Ciudadanía Negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo. Editorial CLACSO. Buenos Aires.
- **Baraibar, X** (2005) Algunos aportes para la discusión sobre exclusión social. En temas de Trabajo Social. FCS. Montevideo.
- **Baraibar, X** (1999) Temas viejos en tiempos nuevos: aproximación al debate sobre exclusión social. Orientador: Dra Constanza Moreira.
- **Barrán, J:** (2009) Historia de la sensibilidad en el Uruguay. Tomo II. El disciplinamiento (1860-1920) Montevideo, Uruguay. Ediciones de la Banda Oriental.
- **CIF** (2001): Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud. Madrid; OMS/OPS/IMSERSO.
- **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.** Aprobada en Guatemala el 7 de junio de 1999. Disponible en Internet: <http://www.parlamento.gub.uy>
- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, 2006.
- **Foucault, M.** (1996). *Sujeto y poder* en Revista de Ciencias Sociales. Numero 12. Montevideo.
- **García, A.L:** (2005) “La categoría exclusión social como mediación en la construcción de la identidad de las personas con discapacidad”. Monografía de grado. UdelaR. Montevideo. Uruguay.
- **González, L:** (2005) Educación y discapacidad. La educación en el Uruguay. ¿Excluye la capacidad de incluir?.
- **Heller, A:** (1970) Historia y vida cotidiana. Ed. Grijalbo. Madrid, España.
- **Informe sobre el ingreso de personas con discapacidad en el Estado.** Año 2013. Disponible en: (www.onsc.gub.uy)

- **Kosik, K:** (1967) *Dialéctica de lo concreto*, Capítulos I, II y III. Ed. Grijalbo, México.
- **Ley N°16.095:** (1989). *Personas Discapacitadas*. Poder legislativo, República Oriental del Uruguay.
- **Ley N° 18.651:** (2010). *Protección Integral de Personas con Discapacidad*. Montevideo, Uruguay. Marzo 2010.
- **Marx, K:** (1987) *El proceso de producción del capital*. El Capital. Libro primero Tomo I Ed S XXI México.
- **Míguez, M.N:** (2003) *Construcción social de la discapacidad a través del par dialéctico integración-exclusión*. Tesis de Maestría. UdelaR-UFRJ. Montevideo, Uruguay.
- **Mitjavilla, M:** (1994) *Identidad social y comunidad*. Nota acerca de las conexiones entre ambos conceptos. En *cuadernos del CLAEH*. Número 69. Editorial País.
- **Padawer, M:** (2006). *Apuntes sobre la construcción discursiva de la discapacidad*. IV Jornadas Nacionales “Universidad y Discapacidad”. Argentina: MIMEO
- **Pereira, G. (ed.)** (2013). “*Perspectivas críticas de justicia social*”. Porto Alegre: Evangraf.
- **Sartre, J.P:** (1963) *Crítica de la razón dialéctica*. Tomo I. Libro I. Bs. As. Ed. Losada.
- **Silva, C:**(2007) *Salud Mental en el contexto contemporáneo*. Un enfoque analítico que retoma lo social como totalidad histórica que trasciende los patrones de la medicalización. Tesis UDELAR. Montevideo, Uruguay.
- **Vallejos, I.** (2009) *La discapacidad diagnosticada y la certificación del reconocimiento* En Resato A y Angelino MA (Coords) *Discapacidad e ideología de las normalidad*. Desnaturalizando la definición. Argentina: Noveduc.
- **Vallejos, I:** (2005) *La producción social de la discapacidad*. La construcción social de la normalidad. Alteridades, diferencias, y diversidad. Ensayos y experiencias N°57. Noveduc.

- **Vallejos, I:** (2006). IV Jornada Nacional “Universidad y Discapacidad”. La producción social de la Discapacidad. Una apuesta de ruptura con los estereotipos en la formación de Trabajadores Sociales. Universidad de Buenos Aires. Argentina.

PÁGINAS WEB

- Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. Disponible en: www.inefop.org.uy/uc_29_1.html. [Consultado: 16/2/15]
- www.pronadis.mides.gub.uy [Consultado: 16/2/15]
- Instituto Nacional de Estadística. *Censo nacional*. Uruguay: INE. Disponible en: www.ine.gub.uy/censos2011/index.html [Consultado: 30/4/15]

ANEXOS: DATOS DE CARMELO.

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	DIFICULTAD PERMANENTE PARA ENTENDER Y/O APRENDER						Total
	No tiene	Si, alguna	Si, mucha	Si, no puede hacerlo	No relevado	Ignorado	
Menor de 12 años	1530	32	18	2	9	1	1592
Ocupados	7857	31	10	-	-	2	7900
Desocupados buscan trabajo por primera vez	74	-	-	-	-	-	74
Desocupados propiamente dichos	310	5	1	-	-	-	316
Inactivos, jubilados o pensionistas	3047	132	68	22	-	-	3269
Inactivos, otra causas	3142	37	18	2	-	-	3199
No relevado	-	-	-	-	170	-	170
Total	15960	237	115	26	179	3	16520

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	DIFICULTAD PERMANENTE PARA CAMINAR O SUBIR ESCALONES						Total
	No tiene	Si, alguna	Si, mucha	Si, no puede hacerlo	No relevado	Ignorado	
Menor de 12 años	2577	7	6	3	15	1	2609
Ocupados	7748	124	25	1	-	2	7900
Desocupados buscan trabajo por primera vez	73	1	-	-	-	-	74
Desocupados propiamente dichos	308	8	-	-	-	-	316
Inactivos, jubilados o pensionistas	2470	526	223	50	-	-	3269
Inactivos, otra causas	3126	50	19	4	-	-	3199
No relevado	-	-	-	-	170	-	170
Total	16302	716	273	58	185	3	17537

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	DIFICULTAD PERMANENTE PARA OIR (AUN CON AUDIFONOS)						Total
	No tiene	Si, alguna	Si, mucha	Si, no puede hacerlo	No relevado	Ignorado	
Menor de 12 años	3080	13	1	-	18	1	3113
Ocupados	7806	76	12	4	-	2	7900
Desocupados buscan trabajo por primera vez	74	-	-	-	-	-	74
Desocupados propiamente dichos	308	5	2	1	-	-	316
Inactivos, jubilados o pensionistas	2893	300	65	11	-	-	3269
Inactivos, otra causas	3153	37	7	2	-	-	3199
No relevado	-	-	-	-	170	-	170
Total	17314	431	87	18	188	3	18041

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	DIFICULTAD PERMANENTE PARA VER (AUN CON ANTEOJOS)						Total
	No tiene	Si, alguna	Si, mucha	Si, no puede hacerlo	No relevado	Ignorado	
Menor de 12 años	3056	27	11	-	18	1	3113
Ocupados	7528	340	30	-	-	2	7900
Desocupados buscan trabajo por primera vez	70	4	-	-	-	-	74
Desocupados propiamente dichos	297	17	2	-	-	-	316
Inactivos, jubilados o pensionistas	2640	498	114	17	-	-	3269
Inactivos, otra causas	3028	151	18	2	-	-	3199
No relevado	-	-	-	-	170	-	170
Total	16619	1037	175	19	188	3	18041