UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Tesis Licenciatura en Trabajo Social

La discapacidad: un análisis de los procesos de inclusión laboral en Uruguay

Christiane Denis
Tutora: María José Beltrán

2016

INDICE

Capítulo 1 La Categoría discapacidad como centro de atención del presente trabajo……..6

1.1- Discapacidad- el modelo social de la Discapacidad una mirada actual de la misma……..….6

1.2- Ideología de la Normalidad……..….7

1.3- Los procesos de Integración y el par dialéctico Inclusión-Exclusión……...10

Capítulo 2 La dimensión trabajo en la actualidad: Formas de entender la situación de las personas con discapacidad……17

2.1- Centralidad del trabajo en la construcción del ser social…….17

2.2- Cambios en el mundo del trabajo……..……19

2-3- Trabajo – Discapacidad……..22

Capítulo 3: Modalidad de Empleo Protegido, Programa de Capacitación Laboral y Apoyo a la Inclusión Laboral……...23

3.1- El taller protegido de producción (TPP)……24

Los desafíos de la inclusión……33

Reflexiones finales…….……..48

Anexos……...55

Introducción

El presente documento constituye la monografía de grado, requisito formal para completar la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

El tema central de este trabajo, refiere al estudio de las diversas modalidades de inserción laboral para personas en situación de discapacidad, intentando problematizar en qué medida dichas modalidades generan procesos de inclusión, a partir de la incorporación de los sujetos al mundo del trabajo.

El objetivo estará orientado a relevar las opiniones y experiencias de los agentes involucrados y vislumbrar en qué medida se objetivan los procesos de integración y/o inclusión de las personas con discapacidad en relación a las demás. Analizaremos críticamente las distintas políticas de empleo para personas con discapacidad, identificando los aspectos relevantes de cada una identificando donde se producen oportunidades de integración e inclusión a partir de las mismas.

Las preguntas de investigación que intentaremos responder son las siguientes:

¿Cómo influyen las actuales modalidades de empleo existentes destinados hacia personas con discapacidad en nuestro país?

¿El trabajo funciona como agente socializador e integrador?

¿En qué medida las características del empleo formal se vislumbran en la modalidad de empleo protegido?

El interés por realizar este estudio se desarrolló a partir de las prácticas pre-profesionales llevadas a cabo a lo largo de la licenciatura. En dicho espacio, se realizaron prácticas en el área de discapacidad en el desarrollo de las materias Metodología de la Intervención Profesional I y II, en el nivel macro e intermedio respectivamente. Durante el transcurso del nivel macro se realizaron entrevistas a las distintas modalidades de empleo existentes destinadas hacia las personas con discapacidad (a partir del análisis de la ley vigente, en ese entonces 16095) y en el nivel intermedio se realizó la práctica a nivel territorial, a partir de un convenio existente entre la Facultad de Ciencias Sociales y la IMM precisamente el área de discapacidad de la misma. Una vez en el territorio surge como demanda el Trabajo a través del planteo por parte de los vecinos de la zona Oeste, en una reunión que integraba vecinos de la zona y las distintas instituciones que la componían en dicho momento.

Los vecinos se encontraban interesados en desarrollar un emprendimiento productivo, de manera tal que las personas que presentaban alguna discapacidad lo pudieran llevar adelante de igual manera que los demás. Como no era pertinente para dicho nivel solamente pudimos realizar entrevistas a los programas de capacitación laboral como forma de brindarles la información correspondiente. El equipo realizó entrevistas a los talleres protegidos de la zona y al programa de capacitación laboral. A partir de la información relevada expusimos en posterior reunión de la Red para que los vecinos pudieran tomar conocimiento de las oportunidades existentes en ese momento. Pudimos exponerles que no era pertinente trabajar en dicha demanda a partir de las exigencias que presentaba la intervención del grupo, ya que demandaría intervenir a nivel familiar con cada uno de los involucrados y el cometido era realizar actividades con grupos.

Hoy llega el momento en que tengo la oportunidad de profundizar en el tema y analizar realmente la efectividad de dichos programas desde el discurso de los actores involucrados. Es por eso que a partir de las preguntas de investigación planteadas anteriormente surgen los siguientes objetivos.

Los objetivos del presente estudio son:

Objetivo general: Estudiar el trabajo como factor de socialización e inclusión para personas con discapacidad, a partir la modalidad de empleo protegido.

Objetivos específicos:

1) Caracterizar los aspectos centrales de los programas de inclusión laboral o empleo protegido, su desarrollo e implementación en Uruguay.

2) Relevar cuál es la percepción de las personas con discapacidad usuarios de dichos programas en relación a las categorías de integración e inclusión.

3) Analizar, a partir del relato de los entrevistados, si efectivamente cumplen con los objetivos de integración e inclusión en el mundo del trabajo.

Para el relevamiento del material empírico, trabajaremos con la técnica de entrevista. La misma se puede definir de la siguiente manera:

> permiten al investigador y al entrevistado moverse hacia atrás y hacia adelante en el tiempo (…) las entrevistas pueden adoptar una variedad de formas, incluyendo una gama desde las que son enfocadas o predeterminadas a las que son muy abiertas (…) La más común sin embargo, es la entrevista semiestructurada que es guiada

> por un conjunto de preguntas y cuestiones básicas a explorar, pero ni la redacción exacta, ni el orden de las preguntas está predeterminado (…) Este proceso abierto e informal de entrevista es similar y sin embargo diferente de una conversación informal. E investigador y el entrevistado dialogan de una forma que es una mezcla de conversación y preguntas insertadas (Valles, 2007:178)

En otras palabras la entrevista es una modalidad de conversación formal que le permite al investigador recabar información pertinente y precisa, a través del diálogo. Consideramos necesario realizar entrevistas a referentes institucionales y a los sujetos participantes.[1]

Estas entrevistas se realizaron con la finalidad de comprender cuáles son los objetivos que persiguen las instituciones con relación a los programas. Qué ideales se encuentran implícitos en los discursos, y si estos coinciden con las categorías de análisis que desarrollamos en el presente documento.

Y en relación a los usuarios perseguimos indagar si estos programas cumplen con sus expectativas, como se manifiesta la categoría trabajo en sus vidas personales. Si este trabajo logra satisfacer sus necesidades personales. Además si estas modalidades de trabajo les permiten integrarse en la sociedad o simplemente funcionan como un pseudo trabajo y esta integración funciona como un factor más de exclusión.

El trabajo se estructura en los siguientes capítulos:

El primero dedica a desarrollar las categorías de análisis que permiten entender el centro de interés del presente documento como: la ideología de la normalidad, discapacidad y los términos integración e inclusión y consiguientemente el opuesto complementario exclusión en relación a las categorías planteadas anteriormente.

En el segundo capítulo se desarrollará la categoría trabajo como factor de integración del individuo en la sociedad.

En el siguiente capítulo enfocaremos la atención en desarrollar las modalidades de empleo protegido. Respondiendo a las preguntas referentes al origen, qué

[1] Se realizaron las siguientes entrevistas: INEFOP: Mateo Berri (Área de evaluación de proyectos), Eduardo Sívori (Asesor de Discapacidad), Taller protegido Avodati- Departamento de discapacidad: Geraldine- directora del departamento, Onpli: Juan Carlos Alvarez (Integrante fundador de Onpli) Fundación Bensadoun Laurent: Lucia Sanchez (Lic en Trabajo Social), Gabriela Barrios (Psicóloga) CNHD: Sofía Angulo (Sub Comisión de Empleo), Maria Ortega (Sub Comisión educación) y Facultad de Psicología -Udelar: Rossina Maschiñena (Psicóloga). Por dificultades en el acceso a las personas con discapacidad, se realizó una sola entrevista a dicha población.

son, cuáles existen en nuestro país y cómo se implementan. Además de caracterizar el programa de capacitación laboral y la modalidad de empleo con apoyo.

Posteriormente, en el cuarto, pasaremos al análisis de los datos, e información obtenida a partir de las entrevistas realizadas y podremos identificar los aspectos centrales a través de los discursos.

Para finalizar, tendremos la oportunidad de realizar las conclusiones pertinentes sobre la percepción e influencia del trabajo en la vida de las personas con discapacidad en nuestro país.

Capítulo 1

La Categoría discapacidad como centro de atención del presente trabajo

1.1- Discapacidad- el modelo social de la Discapacidad una mirada actual de la misma.

Resulta fundamental realizar una exposición de las distintas formas de definir a la discapacidad a través del tiempo, para poder así demostrar desde qué perspectiva se coloca la estudiante frente a dicha temática. La argentina Agustina Palacios plantea tres modelos para explicar de qué manera fue definida y tratada la Discapacidad a través del tiempo: Modelo de prescindencia, modelo rehabilitador y modelo social.

El primero le atribuía un factor religioso a la discapacidad. Debido a que se entendía que la misma era consecuencia de un enojo de los dioses. Se entendía que las personas con discapacidad no aportaban de ninguna manera a la sociedad y eran desplazados a los espacios destinados para los pobres, marginados y anormales, y eran excluidos a través de medidas eugenésicas. Es por este motivo que se llegaba al consenso de que la sociedad podía prescindir de estos individuos ya que sus vidas no valían la pena de ser vividas.

El segundo modelo propuesto es el rehabilitador: y en este modelo se entiende que la discapacidad no presenta un origen religioso sino que por el contrario es de carácter científico. La autora plantea que las personas con discapacidad ya no son vistas como innecesarias pero siempre que puedan ser rehabilitadas. Surge entonces la necesid.ad de rehabilitar física y psicológicamente para poder normalizar a los sujetos y es entonces donde comienza a tomar forma la ideología de la normalidad. Ya que los sujetos que se encuentren dentro de la norma son considerados útiles para la sociedad.

El tercer modelo denominado social no tiene un origen religioso ni científico sino social. Y se parte de la base de la existencia de una sociedad que coloca a las personas con discapacidad en una situación de inferioridad y vulnerabilidad a los derechos del otro resaltando las ausencias y quitando la noción de los sujetos como sujetos de derecho. Desde este modelo se hace hincapié en que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en la misma medida que las personas que no la presentan, pero siempre desde la valoración y el respeto (Palacios; 2008).

Cabe destacar además que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad define de la siguiente *manera*

> La discapacidad es un concepto que evoluciona a lo largo de la historia y que resulta de la interacción entre una condición de salud de las personas y de las barreras debidas a la actitud y al entorno que evita la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás... (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: 2006).

A partir de esto entendemos a la discapacidad como un concepto que supera la mirada desde el modelo médico y no se vincula solamente al ámbito de la salud.

1.2- Ideología de la Normalidad

Por otra parte Miguez (2009) se posiciona desde este modelo y plantea definir a la discapacidad a través del par dialéctico inclusión- exclusión. Detallando ciertas dimensiones para pensar este modelo social de la discapacidad. La misma parte, para realizar una primera aproximación al término, a través de nomenclaturas utilizadas en el ámbito de la OMS, desde 1981 de la siguiente manera:

> …como la disminución de una capacidad específica, a la que se le introduce el concepto de deficiencia. En este sentido, la discapacidad implica la consecuencia de una deficiencia, ya sea en actividades físicas, intelectuales, afectivo-emocionales, o sociales. Se reconocen tres tipos de deficiencias: física, mental y sensorial. La existencia de una no implica la ausencia de la(s) otra (s), o dentro de una misma tipología que ocurran dos o más (Miguez; 2009: 51).

A su vez, la discapacidad puede ser de carácter congénito, lo que denomina como innata, o adquirida, a partir de algún episodio en particular de la vida del sujeto, como ser un accidente o enfermedades posnatales. Así como también la misma puede ser definitiva pero recuperable (a través de modificaciones en su estado) o compensable (con el uso de prótesis u otros recursos) que tienden a mejorar la calidad de vida del individuo. La autora plantea que estos aspectos

unidos a los de la personalidad del sujeto y su vida cotidiana determinan de una manera u otra la realidad de cada una de las personas con discapacidad. Y que son factores que lo atraviesan por el hecho de vivir en sociedad "*relaciones intra-familiares, condiciones socio- económicas, aspectos culturales, entre otras*" (Miguez, 2009)

Es aquí donde vuelve a plantearse el concepto de normalidad entendido como una posición que ocupan las personas consideradas "normales", que no presentan ninguna anomalía o deficiencia; y por ende toman la postura de que deben hacerse cargo de las personas con discapacidad, quitando a estos la capacidad de ser sujetos de derecho a volverse un sujeto desplazado de este lugar. Esta plantea que se pasa de una posición pensada como "de saber" a una de "no saber". Colocándola bajo la tutoría de un ser "completo", "normal" (Míguez, 2009).
Se comprende a partir de esto que las personas que son consideradas normales se colocan en una posición de superioridad en cuanto a las capacidades de desarrollo y desempeño de determinadas tareas que las personas en situación de discapacidad no pueden desarrollar, quedando bajo la tutoría y/o vigilancia de estos seres completos, normales.

Otro aspecto denominado como determinación para la construcción social de la discapacidad que plantea Míguez es el concepto de Otredad, y refiere a cómo la sociedad define a ese otro, un ser diferente del nosotros. Plantea que el otros y nosotros es un par dialéctico de opuestos complementarios a su vez transversalizado por la noción de Normalidad. Desde el nosotros considerados normales excluimos a los que no lo son.
Otra determinación utilizada para definir la construcción social de la discapacidad es la Accesibilidad, en tanto toma como referencia a los planteos de Amartya Sen sobre Derechos. Y refiere a la accesibilidad como la posibilidad de los sujetos a gozar de los mismos. Y en el caso de la discapacidad, se refiere explícitamente a la posibilidad de acceder a ciertos derechos que en la vida cotidiana de aquellos considerados normales resulta invisible (Miguez, 2009).

> Por citar algunos ejemplos corrientes, derecho a transitar libremente por la ciudad sin impedimentos arquitectónicos, de comunicarse telefónicamente con aparatos que puedan utilizar las personas sordas, sonidos en los semáforos para que las personas no videntes reconozcan los cambios de luz, etcétera. Para

> las personas con discapacidad, accesibilidad implica la posibilidad de ser, en primera instancia, y de ser un sujeto con derecho a tener derechos (Miguez; 2009: 67).

Continuando con esta perspectiva de la discapacidad como una construcción de la sociedad, se toman algunos aportes del reciente documento publicado por la Facultad de Ciencias Sociales. El mismo es producto de la exhaustiva investigación del Grupo de Estudios Sobre Discapacidad (GEDIS) de la FCS.
En el mismo se plantea que la discapacidad es entendida como una construcción social basada en términos de desigualdad y se plantea que las líneas demarcatorias entre normalidad y anormalidad son de carácter etnocéntrico, y por eso es necesario pensarla como una perspectiva social, ya que debemos romper con los aspectos dominantes de la sociedad actual.
En la sociedad actual, producto de un avance en materia capitalista, tanto el mercado de trabajo, como las relaciones de producción, desplazan a los individuos y a las personas con discapacidad. En esta ideología de la normalidad es la sociedad la que clasifica, al nosotros y a los otros, a partir de la ausencia (Rosato y Angelino en Angulo, Díaz y Míguez 2015). Esto genera para las autoras que los sujetos queden etiquetados, sean clasificados y que en la mayoría de las veces, se produce la exclusión de los mismos en los espacios de participación y de toma de decisiones, así como de reconocimiento de sus individualidades.

Para Angelino:

> La noción de discapacidad, tal como la concebimos, está fundada en las relaciones sociales de producción y en las demarcaciones que la idea de normalidad establece en estas sociedades modernas. En consecuencia, la visión trágica y medicalizada de este fenómeno es propia de la sociedad capitalista, producto de condiciones económicas, sociales y culturales: el cambio en la naturaleza del trabajo y del mercado de trabajo, las exigencias de la acumulación, la producción de sujetos útiles, tanto a la producción como a la reproducción social y la tipología del hombre normal como sujeto deseable… Es la sociedad la que discapacita a aquellos sujetos que tienen alguna deficiencia. (Angelino en Rosato y Angelino; 2009:48)

1.3- Los procesos de Integración y el par dialéctico Inclusión-Exclusión

Para poder dar comienzo con el desarrollo de este capítulo resulta importante definir los términos Integración e inclusión y luego dar paso a su opuesto complementario exclusión, entendiendo que es fundamental para entender las situaciones que viven las personas con discapacidad en su vida cotidiana.

Angulo, Diaz, y Míguez (2015) retoman los aportes de Furtado (2007) para definir los términos *Integración* e *Inclusión*.

> (...) el término inclusión promueve la inserción de todas las personas en un mismo lugar, rescatando las diferencias sin solaparlas; por el contrario, el término integración se postula desde el lugar del déficit, es decir, desde lo que le falta a ese otro para llegar a los patrones de la normalidad (Furtado,2007 en Angulo, Díaz y Míguez 2015:88)

A partir de esta definición de los términos las autoras concluyen que estas premisas o definiciones establecen algunas diferencias para los términos por lo que podemos ver, integración e inclusión no significan lo mismo para las personas en situación de discapacidad

> Por integración se entenderá el movimiento que realice la persona con algún déficit hacia la inserción en un espacio social ya configurado, al generar desplazamientos para adaptarse de la mejor manera posible; mientras que inclusión implica un repensar el espacio social previamente, en un proceso de cambio cultural complejo que permita desarrollar currículos, estructuras, programas, espacios dispuestos para recepcionar la diversidad (Angulo, Díaz y Míguez, 2015:88)

Estas definiciones aportan de forma positiva para este trabajo de manera que podemos pensar en cómo las instituciones que analizaremos deben transformarse paulatinamente para generar espacios de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad.

Retomando los aportes de Baráibar (2002) ésta plantea que puede entenderse al concepto de Integración como la *pertenencia* de los miembros de una sociedad de forma activa, y esto se produce a partir de que la sociedad los reconoce como ciudadanos. Expresa que el concepto de ciudadanía juega un papel importante en tanto se reconocen los derechos comunes a hombres y

mujeres, brindando derechos y deberes que son reconocidos a sus miembros. Pero continúa planteando que, sin embargo no todos tienen las posibilidad de ejercer esos derechos sociales en su totalidad, debido a que no se los reconoce en estos casos como ciudadanos desde el ámbito político y esto conlleva a situaciones de exclusión.

Como fue dicho en el inicio del desarrollo de este capítulo debemos definir los términos para entender la situación que viven las personas con discapacidad. A partir de lo expuesto damos paso a definir el término opuesto complementario a los procesos de inclusión que es la exclusión social.

La exclusión hacia las personas con discapacidad se genera en todos los ámbitos de su vida cotidiana y no solo refiere al acceso a los servicios, sino:

> (…) la exclusión abarca aspectos que van más allá de esto, incluyendo dimensiones culturales, políticos, sociales y simbólicos, aspectos estos fundamentales para comprender el alcance de este fenómeno sobre la situación de las personas con discapacidad desde el punto de vista de la exclusión/ inclusión (García, 2005:17).

Por lo tanto, según García, puede existir exclusión sin la presencia de desigualdad social o pobreza, ya que no necesariamente el sujeto no obtenga el acceso a los bienes y servicios.

Para Míguez la exclusión *"refiere a un proceso social de no reconocimiento del otro, de rechazo o de intolerancia, de no considerar los derechos que le son propios al otro*". Y plantea que con un avance paulatino y nocivo del sistema capitalista monopolista crece el número de personas y grupos que quedan por fuera de la normalidad (Míguez, 2009: 75)

Este planteo concuerda con Rosato y Angelino, realizado anteriormente, por lo tanto la normalidad, en conjunto con el avance del sistema capitalista generan la exclusión de los individuos, en todos los ámbitos y aquí el que interesa para este trabajo es la exclusión de las personas con discapacidad, del ámbito laboral. A partir del aporte que le brinda Rossanvallon al análisis realizado por Míguez (2009), se verifica como a partir de la exclusión que se genera en las relaciones de producción, consecuentemente genera un cambio en las estructuras de la vida cotidiana de los sujetos, y afecta la subjetividad de los mismos (Rossanvallon en Miguez).

Retomando los aportes de Rebellato sobre los cambios en el mundo del trabajo, Míguez expresa que se genera lo siguiente en la subjetividad de los individuos

> el terror a la exclusión, que expresa en la disociación de vivir bajo la sensación de lo peor- miedo de quien teniendo empleo puede perderlo- de quien habiéndolo perdido teme no encontrar jamás otro, miedo de quien empieza a buscar empleo sin encontrarlo, miedo a la estigmatización social, el fortalecimiento de nuevas patologías ligadas a la violencia como forma de rechazo de una sociedad excluyente, pero también como conformación de una identidad autodestructiva; la violencia como expresión de la competitividad, pues se pierde el valor del otro como alteridad amenazante (Rebellato en Míguez, 2009: 32).

Por lo tanto esta ideología de la normalización crea un imaginario en la vida de los individuos que no les permite pensarse de una manera distinta. Les quita la posibilidad de ser críticos y seguir los lineamientos de la misma sin cuestionarlos.

A partir del inicio de la llamada *Cuestión Social,* (Castel, 1997) entendida como contradicción entre el capital y el trabajo, producto de la expansión del sistema capitalista de carácter monopólico es que comienzan a intensificarse estos mecanismos de exclusión en el ámbito del trabajo y consecuentemente en los demás ámbitos de la vida. Existen diversos planteos sobre el surgimiento de esta y sobre sus distintas manifestaciones en la actualidad.

Tanto Robert Castel como Pierre Rosanvallon sostienen la existencia de una nueva cuestión social, que se expresa de la siguiente manera:

> para ambos autores el problema no se halla en los individuos en sí (y por ende en las características individuales), sino en las condiciones que generan y definen la exclusión de estos en una sociedad dada (Míguez; 2009:34).

Al hablar de una nueva Cuestión Social, Robert Castel (1997) dice que ésta, como es entendida hoy día, se produce a partir de un derrumbe de la condición salarial- la propia exclusión social -lo que el autor prefiere llamar de desafiliación- que es el primer efecto de la cuestión social, es producto de una

fractura en el estatuto del salario, el cual ha configurado nuestra sociedad desde todos los ámbitos de la vida. Y lo que preocupa es la situación de los trabajadores. Esta crisis o fractura del trabajo trae consigo problemas en las condiciones de la seguridad social y la protección del trabajador, creando lo que el autor llama como: “los supernumerarios”, “desafiliados” e “inútiles para el mundo”, ya que aumenta el número de los “trabajadores sin trabajo” y esta es la población objeto para Castel. Se produce consecuentemente una fractura en la cohesión social, como la vulnerabilidad de masas, un individualismo negativo, procesos de desafiliación.

> Siluetas inseguras, en los márgenes del trabajo y en los límites de las formas de intercambio socialmente consagradas: personas en desempleo prolongado, habitantes de los arrabales desheredados, beneficiarios del salario mínimo de inserción, víctimas de las reconversiones industriales, jóvenes en busca de empleo que se pasean de pasantía en pasantía, ocupados en pequeñas tareas provisionales (Castel,1997:12)

Para Fitoussi y Rosanvallon se produce un malestar “francés”. Este malestar es producto indudablemente de un desempleo masivo y que el mismo alimenta la “sensación” de una pérdida de identidad y una creciente incertidumbre sobre el futuro. Indudablemente esa incertidumbre y pérdida de identidad generan una fractura de la cohesión social anteriormente mencionadas. *Los franceses ya no saben muy bien quienes son, a qué conjunto pertenecen, qué es lo que los liga unos a otros* (Fitoussi y Rosanvallon: 1996: 11). Estos autores le atribuyen a la globalización así como al advenimiento de la Modernidad causas fundamentales a estas transformaciones.

> El sentimiento de inseguridad e incertidumbre es así, sin duda el fruto de la globalización sociológica, nacidas del cumplimiento mismo del programa moderno (Fitoussi y Rosanvallon; 1996: 13).

Estos procesos de avances en materia económica y social producen individualismo, el cual aporta padecimiento en las poblaciones y progreso en el sistema económico. Al mismo tiempo que el mercado mundial genera riquezas pero a su vez desigualdades a nivel del trabajo, limitando capacidades de maniobra dentro del mercado. Ante estos fenómenos la sociedad se vuelve frágil frente a la globalización que ataca y la transforma internamente (Fitoussi y Rosanvallon: 1996).

> Estas son particularmente vulnerables al impacto de la globalización porque están atravesadas por nuevas fragilidades y marcadas por formas igualmente nuevas de desigualdad (Fitoussi y Rosanvallon, 1996: 14).

Por lo tanto la crisis se produce en la sociedad, así como también a nivel institucional y económico porque fallan las instituciones abocadas a mantener la cohesión social, se produce una crisis en el ámbito del trabajo y en *"los modos de constitución de las identidades individuales y colectivas de los sujetos la crisis del sujeto* (Fitoussi y Rosanvallon: 1996).

Por otro lado existe un grupo de autores representados por Nascimento y Montaño, que son retomados por Míguez que se oponen a esta postura de una nueva Cuestión Social, para expresar su pensamiento la autora retoma a Montaño quien expresa claramente al sentir de Nascimento:

> Na verdade, a questão social- que expressa a contradição social capital- trabalho, as lutas de classe, a desigual participação na distribuição da riqueza social- continua inalterada o que se verifica é o surgimento e alteração, na contemporaneidade, das refrações e expressões daquela. O que há são novas manifestações da velha questão social (Montaño en Míguez 2009:35).

Nascimento refiere a la exclusión social como de no reconocimiento del otro, de rechazo e intolerancia, de no reconocimiento de derechos que le son propios al otro. Para él, en el ámbito de la ideología de la normalidad el individuo no necesita transgredir ninguna norma estipulada por esta, para considerarlo excluido, pero sostiene que los grupos de excluidos socialmente simplemente por su diferencia de color, de piel, opción religiosa, condiciones o elecciones sexuales, o por presentar una discapacidad, entre otras. Sostiene que estos grupos sociales excluidos participan de la vida social en general, pero sin perder la calidad de los derechos inherentes al ser humano. Y reconoce que estos desarrollan una forma particular de socialización ya que sus diferencias no son aceptadas socialmente (Nascimento en Míguez, 2009))

Por otro lado plantea los grupos sociales excluidos del mundo del trabajo, y explicita que se genera una exclusión de derechos y carencia en las condiciones mínimas de vida; y esto en cierta medida afecta en la inserción social. A diferencia del grupo anterior, este se encuentra no solo estigmatizado, sino excluido y expulsado del ámbito de los derechos (Nascimento en Míguez, 2009)

Otro aspecto de la exclusión, no menos importante y que expone Martine Xiberras quien brinda sus aportes para el análisis de Míguez, es la exclusión simbólica, que se produce en el ámbito de los valores, las ideas y los modos de vida. Refieren a aspectos simbólicos que no se ven, como las riquezas espirituales y por tal entonces la autora reconoce lo siguiente:

> las formas de exclusión que no se ven, pero que se sienten, otras que se ven pero de las que ninguno habla, y formas de exclusión completamente invisibles, dado que no soñamos con su existencia ni existe ningún vocablo para designarla, nos aproximamos así a los procesos de exclusión simbólica (Xiberras 1996 en Míguez 2009:37).

Por otro lado, tomando otra postura del término, para Foucault la exclusión social se presenta y actúa a partir de mecanismos de control social que generan diferentes prácticas y discursos hegemónicos. Procesos de exclusión entendidos siempre como separación, expulsión (Zuttion y Sánchez en Rosato y Angelino; 2009).

Para este autor la exclusión y la idea de normalidad surgen a partir del concepto de Poder, y en este caso se dirige al poder hacia los aspectos del cuerpo para determinar los parámetros aceptados; y de esta manera clasificar cuerpos e instalar modos de ser y estar en el mundo (de acuerdo con Zuttion y Sánchez). Estas autoras proponen que debemos cuestionar el concepto de exclusión social y no dejarlo todo dicho, ya que debemos preguntarnos por ejemplo ¿qué es lo normal o lo común? ¿con respecto a qué es la diferencia? Indagar en qué consiste la misma y de donde proviene; y a partir de tal ejercicio se logra desnaturalizar el concepto, y pensarnos como portadores de dicho discurso normalizador. Para estas, tanto exclusión y discapacidad se encuentran relacionadas en un sistema de clasificación y producción de sujetos, lo que significa que ese sistema es la ideología de la normalidad. Plantean que la existencia de relaciones asimétricas que definen los parámetros de normalidad; y se producen entre quienes tienen el “poder” de clasificar y quienes son clasificados. “*Esas relaciones asiméricas producen tanto exclusión como exclusión incluyente*” (Zuttion y Sanchez; 2009: 184). Esta exclusión incluyente se produce luego de la exclusión, creando espacios que posibiliten la normalización, porque estas comienzan planteando que se crean escuelas especiales como substituto de la educación primaria, equinoterapia, musicoterapia, olimpiadas especiales como sustituto de competencia dentro de los deportes tradicionales, talleres de producción

protegidos para solventar la ausencia de un empleo formal, entre otros. Se crean ámbitos de inclusión dentro de la exclusión con el fin de volverlos a la norma como mecanismos compensatorios de inclusión.

> La estrategia de exclusión por inclusión crea la ficción de una cierta interioridad, y en esa interioridad se produce la exclusión nuevamente, solo que de una forma "novedosa". El problema surge cuando se trata de construir un orden unitario y totalizador, un orden ideal, que paradójicamente implica la exclusión. En términos de Foucault, tanto la exclusión como la inclusión son mecanismos de control social, ya que su objetivo no es producir expulsión hacia fuera, sino ejercer un poder normalizador hacia adentro, que permita mantener y reproducir cierto orden social (natural) (Zuttion y Sanchez; 2009: 185).

Capítulo 2

La dimensión trabajo en la actualidad: Formas de entender la situación de las personas con discapacidad

2.1- Centralidad del trabajo en la construcción del ser social

A partir de este momento se desarrolla la categoría trabajo entendiendo la importancia del mismo como parte constitutiva del ser social, y así comprender la importancia del mismo en el ámbito de las personas con discapacidad.

El trabajo es el medio a través del cual los seres humanos se relacionan entre sí, y con la naturaleza. A través de la transformación de la misma el hombre alcanza la satisfacción de sus necesidades básicas materiales.

> Para Lukács, la categoría trabajo ejerce el momento predominante del salto, constituyéndose, en la categoría fundante del ser social. Podríamos decir que para el autor, es una categoría de transición, que tiene prioridad ontológica en el estudio o el surgimiento del ser social porque precede a todas las demás categorías. Sin el trabajo que es siempre creación, no sería posible el surgimiento del ser social. Es por la actividad humana, por esa actividad en que el hombre se relaciona con la naturaleza, que surgen otros complejos que tornan la actividad humana y social (Ruzzo,2008: 8).

A partir de la relación de transformación de la naturaleza para satisfacer sus necesidades materiales y de la relación con otros hombres, es que se producen las relaciones sociales, así su reproducción. Se produce el hombre como ser social, individual y la sociedad como totalidad (Ruzzo, 2008).
A través del trabajo se transforma la naturaleza pero consecuentemente el hombre, ya que el trabajo es el momento de la producción y reproducción.

Sergio Lessa (2015) realiza un estudio para comprender la ontología de Luckács y pone como ejemplo la historia de una tribu que se encontraba amenazada por un bravo tigre y el desencadenante acto heroico de un integrante de la misma: Ikurks. A partir de esta historia comienza el análisis sobre la obra de Luckács.

Expone que el ser social se compone de tres esferas ontológicas. Y son las siguientes: la inorgánica, la biológica y el hombre, y lo que las diferencia es la conciencia, debido a que tanto, las tomas de decisión así como las

percepciones de algunas situaciones, entre otras se encuentran mediadas por la conciencia (Lessa, 2015)

Además de la conciencia, la esfera social se distingue de las demás por un proceso de acumulación ya sea de conocimiento como en otro aspecto. Y esto es posible visualizar, porque ante cada nueva situación se produce una nueva respuesta. Otro aspecto importante es que el hombre se encuentra en una constante relación con la naturaleza para su desarrollo y satisfacción de sus necesidades, como se expuso anteriormente, lo que significa que la esfera social contiene a las demás esferas (Lessa, 2015).

Por otro lado, centrando la atención en el aspecto principal del trabajo, como génesis el ser social, el autor expone la importancia de la categoría trabajo y afirma que: para Luckács el trabajo es una protoforma del accionar humano, pero aclara que no todos los actos humanos deben ser reducidos al trabajo. Para Luckács el trabajo parte de una previa ideación, la cual es el momento en que el individuo es capaz de identificar y analizar la situación concreta con que se encuentra. Por lo tanto es el momento de planificación que antecede y dirige la acción (Lessa, 2015).

Cabe aclarar que la instancia de previa ideación es de carácter abstracto, pero esto no quita que exista en la realidad. Esta previa idea, además, cumple una función importante en los hombres, porque es momento donde le permite unir pasado presente y futuro y proyectar los resultados de su praxis. Pero ésta solo puede ser tal si es llevada a la práctica, o sea, si es objetivada. Por lo tanto se transforma en un objeto material, que se objetiva y en este proceso hay una transformación de la realidad (Lessa, 2015).

Lessa (2015) trata la centralidad del trabajo como génesis del ser social, planteando que al momento de la previa ideación el objeto es apenas abstracto y singular, pero una vez que se produce una transformación de la realidad, éste se carga de connotaciones universales, y es el momento donde se expresa lo humano-genérico. Por lo que adquiere la característica de volverse parte de la historia de la humanidad. Este objeto pasa a ser parte de una totalidad y al mismo tiempo recibe influencia de la misma.

Por lo tanto podemos comprender de acuerdo con el análisis de Lessa (2015) que el trabajo es la génesis del ser social porque a través de él se desarrollan relaciones sociales, se fortalece la conciencia y una distinción entre el ser social y la naturaleza, ya que se produce algo nuevo e inexistente antes en el tiempo lo que diferencia a los hombres de la misma.

A partir de lo expuesto logramos entender la centralidad del trabajo como actividad puramente humana a través de la transformación de la naturaleza por el hombre como satisfacción de necesidades, productor de sociabilidad y creador de redes en la sociedad.

2.2 Cambios en el mundo del trabajo

Por otra parte, desde hace algunas décadas se discute un cambio en esta concepción del trabajo como constructor del ser social. Diversos autores como Castel y Antunes plantean que, a través del avance y transformación del sistema de producción y consumo capitalista, el trabajo se ha transformado y autodestruido consecuentemente.

> El capitalismo contemporáneo, con la configuración que viene asumiendo en las últimas décadas, acentuó su lógica destructiva… Dos manifestaciones son las más virulentas y graves: la destrucción y/o precarización, sin paralelismo en toda la era moderna, de la fuerza humana que trabaja y la degradación creciente, en la relación metabólica entre el hombre y la naturaleza, conducida por la lógica orientada prioritariamente para la producción de mercancías que destruyen el medio ambiente *(GET, 2008: 14).*

El mundo del trabajo se vio modificado además por los avances en materia tecnológica y científica, y desencadenó en los procesos de flexibilización, tercerización y precarización de los puestos de trabajo. El mercado comenzó a plantear e imponer una serie de exigencias, ya sea desde la calificación, el nivel educativo, etc; para poder ser parte de los requisitos que se plantean. Así también se vieron afectadas las modalidades de empleo, ya no se caracterizan por el contrato por tiempo indeterminado, predominan los contratos a término.

> Es preciso que se diga de forma clara: desregulación, flexibilización, tercerización, así como todo ese repertorio que se desparrama por el “mundo empresarial”, con expresiones de una lógica social donde el capital vale y la fuerza humana de trabajo solo cuenta en cuanto parcela imprescindible para la reproducción de este mismo capital (GET, 2008: 15).

Antunes (1999) realiza una mirada crítica de la postura del cambio en el mundo del Trabajo y sostiene que el mismo ha sufrido una metamorfosis en su conformación pero además en la clase trabajadora y que él la denomina como *la-clase-que-vive-del-trabajo* y consecuentemente critica la postura que plantea que es el fin del trabajo y de la clase trabajadora.

Con los avances en materia tecnológica planteados anteriormente este autor sostiene que debido a un desarrollo y transformación en el sistema capitalista empresarial se han venido realizando una serie de transformaciones que dan como resultado una sub-proletarización, una reducción del proletariado fabril, consecuentemente un aumento del trabajo precario, ya que se ha producido a partir de la década de los 80´ una reducción del proletariado industrial, compuesto por trabajadores que solían cumplir largas jornadas laborales, y se vieron cambiados por empleados part-time, que cumplen menos horas de trabajo y son más fáciles de despedir o desvincular de la empresa. El autor demuestra a través de cifras estadísticas como en los países industrializados de Europa se verificó este fenómeno.

Otro cambio importante es el surgimiento del sector de los servicios, en el cual comienzan a desarrollarse los servicios financieros, hoteleros, entre otros. También se produce una incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, excluyendo a jóvenes menores de edad y a los adultos mayores: "*Por lo tanto, hay un proceso de mayor heterogenizacion, fragmentación y complejizacion de la clase trabajadora"* (Antúnes; 1999:43).

Esta sub-proletarización y flexibilización se expresan en un aumento de las modalidades de trabajo precarizado, parcial, temporario, subcontratado, tercerizado, en palabras de Antunes (1999), retomando a Harvey refiere a los trabajadores *vinculados a la economía informal*. Trabajadores que no se encuentran dentro del ámbito formal y de la protección social, producto del trabajo. Por consiguiente la flexibilización se expresa en el aumento de la contratación de empleados que entran fácilmente a los puestos de trabajo y que son despedidos sin costos elevados (Harvey en Antunes1999.) Además de esta precarización se constata una especialización y/o calificación del trabajo pero consecuentemente una descalificación en la fuerza de trabajo, por lo que aumenta la competitividad dentro de la clase trabajadora, obligándola a la profesionalización.

> Queda claro, entonces, que al mismo tiempo que se visualiza una tendencia a la calificación del trabajo, se desarrolla también, intensamente, un nítido proceso de des-calificación de los trabajadores, lo que acaba por configurar un proceso contradictorio que sobrecalifica en varias ramas productivas y tiende a descalificar en otras (Antúnes;1999:56)

Plantea consecuentemente que no hay una única tendencia en el mundo del trabajo *"hay un proceso contradictorio y multiforme" se complejizó, se fragmentó y se hizo aún más heterogénea la clase-que-vive-del-trabajo* (Antunes;1999: 56).

Concluye mencionando que: "*Todo esto nos permite concluir que ni el proletariado desaparecerá tan rápidamente y, lo que es fundamental, no es posible proyectar, ni siquiera en un futuro lejano, ninguna posibilidad de eliminación de la clase-que-vive-del-trabajo."* (Antúnes;1999: 56).

En los sentidos del trabajo, propone definir la clase trabajadora, entendida como clase retomando la división de clases de Marx y para darle una mirada contemporánea a la actual clase trabajadora, y la denomina como clase-que-vive-del-trabajo. Por lo tanto comienza a definirla afirmando que esta incluye a todos aquellos que venden su fuerza de trabajo, teniendo como núcleo central a los trabajadores productivos. Pero a su vez expresa que no solo se compone de trabajadores productivos sino de aquellos que dependen de un salario, pero su fuerza de trabajo es utilizada como servicios, sea de orden público o para el capitalista y no constituyen trabajo productor de plusvalía ya que no crean valor de forma directa (Antunes: 2005). A diferencia de éste el trabajador productivo es aquel que *produce directamente* plusvalía y que participa directamente del proceso de valorización del capital detenta por eso, un papel de centralidad en el interior de la clase trabajadora, teniendo en el proletariado industrial su núcleo principal (Antunes; 2005: 92)

Además de estos trabajadores, el autor incorpora a la clase trabajadora a los trabajadores desempleados, expulsados del sistema capitalista, debido a las exigencias que plantea el mercado de trabajo en la actualidad. Esta exposición nos permite verificar los cambios que se han desarrollado en el mundo del trabajo y de esta manera entender a la actual clase trabajadora y pensar la situación de las personas con discapacidad en la actualidad, los impases, y las dificultades a las cuales tienen que enfrentarse día a día dentro del mercado de trabajo.

2.3 Trabajo – Discapacidad

Si pensamos en la posición que ocupan las personas en situación de discapacidad en el mercado laboral -porque esta es nuestra principal preocupación- podríamos concluir que la misma se ve afectada y agravada en la actualidad. Como consecuencia de las exigencias del mercado de trabajo, como fue planteado anteriormente. Estas expresiones se manifiestan de forma aún más radical, hacia las personas con discapacidad.

Siguiendo lo expuesto por Velázquez:

> la categoría trabajo se nos presenta de manera relevante a la hora de plantear las discriminaciones de las que son objeto las personas con discapacidad. En el caso de tener un lugar en el mundo del trabajo […] estos son generalmente precarios, de frágil estabilidad o informales; además de tener muy baja calidad y protección (2008:31)

Las personas con discapacidad se enfrentan con una serie de factores que inciden en la calidad y tipo de empleo, ya sea este formal o informal, y la calidad del mismo puede llegar a la precariedad, y ser dependiente o independiente.

Es a partir de lo planteado que la estudiante se enfocará en el estudio de las distintas modalidades de empleo ya que esta suele ser la posibilidad predominante, de inserción laboral para esta población. Analizaremos las formas de implementación de dicha modalidad, como son los talleres de producción protegida y se hará un paralelismo con el Programa de Capacitación Laboral de INEFOP (PROCLADIS) y el empleo con apoyo. Analizaremos cada una de las modalidades y se analizarán los discursos de las instituciones en contraposición con el discurso de los participantes de dichos programas, con el fin de analizar si se cumple con los principios básicos del trabajo como constructor de identidad y principalmente como factor de integración: "*El trabajo es un elemento fundamental de realización personal, integración social y reconocimiento, y tener un trabajo de calidad decente es la manera más efectiva de escapar del círculo vicioso de marginación, pobreza y exclusión social". (OIT en Velázquez. 2008:31).*

Capítulo 3

Modalidad de Empleo Protegido, Programa de Capacitación Laboral y Apoyo a la Inclusión Laboral

El interés por realizar este trabajo y enfocar la atención en las modalidades de empleo protegido surge a partir de un planteo realizado en la práctica pre profesional, así como también de los cuestionamientos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad de nuestro país. Una vez que culminan la etapa educativa (aquellas personas que están insertas en el ámbito de educación especial) y deben enfrentarse a las exigencias de la vida adulta y por consiguiente del mercado laboral, nos interesa saber cuáles son las ofertas existentes en nuestro país en materia laboral y consecuentemente si las mismas proporcionan puestos de trabajo en igualdad de condiciones con el mercado de trabajo convencional.

A partir de este planteo surge la necesidad de búsqueda de material bibliográfico y se percibe a partir de dicha búsqueda que los textos en relación al tema del vínculo entre el trabajo y la discapacidad son escasos en Uruguay, debido que esto dificultó de alguna manera el desarrollo de la exposición del presente capítulo, por lo que identificamos que solamente contamos con un apartado en materia jurídica que establece la empleabilidad de un porcentaje de vacantes y regula el ámbito público y la ley 19159 del 15 de noviembre de 2013. No existe aún legislación que regule el sector privado. Por lo que se procedió a la búsqueda de material pertinente para la región puntualmente en la Argentina, en las provincias de Buenos Aires y Mendoza. Es a partir de eso que nos enfocaremos en dos experiencias similares a la nuestra donde los autores procuraron responder las cuestiones sobre las ofertas laborales para las personas en situación de discapacidad, el surgimiento de los talleres protegidos, la modalidad de implementación así como el funcionamiento de los mismos y la consecuente problematización del trabajo como proceso o mecanismo de inclusión, de las personas en relación a sus compañeros de trabajo, quienes participan de los talleres protegidos y de la sociedad en general.

Por lo tanto se realizará la exposición en base a dichas experiencias y de esta manera procurando dejar un espacio abierto a futuras investigaciones y aspirando a que el presente trabajo sirva como inspiración para continuar pensando en el tema.

A partir de la lectura nos encontramos con que en el vecino país existe una trayectoria en relación a la discapacidad y precisamente hay un avance

importante en comparación con nuestro país sobre la regulación y legislación de los talleres protegidos. El mismo cuenta con una ley (ley 10.592 del año 1987) y un Programa de Talleres Protegidos creado a partir de la ley 19.592. Así como también se crea en 1986 la Dirección de Discapacidad dependiente del Ministerio de Acción Social encargada de la regulación de estos programas junto al aporte realizado por el Estado en materia económica.

3.1 El taller protegido de producción (TPP)

En este punto intentaremos caracterizar las diversas modalidades de inserción laboral tales como el empleo con apoyo, el taller protegido y la capacitación laboral.

Según la literatura del área:

> Entiéndase por Taller Protegido de Producción a la entidad estatal o privada dependiente de una asociación civil sin fines de lucro que cuenten con personería jurídica y reconocida como entidad de bien público que tenga por finalidad la producción de bienes y/o servicios cuyo plantel esté integrado por trabajadores discapacitados físicos y/o mentales preparados o entrenados para el trabajo, en edad laboral y afectados por una incapacidad que les impida obtener y conservar un puesto en el mercado laboral competitivo" (Texto ley N° 10592/87 de la provincia de Buenos Aires en Arbio,2013:7)

Por otra parte en nuestro país la ley referente a los talleres de producción protegida también los define de la siguiente manera:

> Se consideran Talleres de Producción Protegida aquellas instituciones u organizaciones sin fines de lucro que cuenten con personería jurídica y que produzcan bienes o presten servicios, con el objetivo de capacitar y ocupar laboralmente a personas con discapacidad (artículo 2º de la Ley Nº 18.651, de 19 de febrero de 2010) en condiciones especiales, que no estén, en forma transitoria o permanente, en situación de integrarse al mercado laboral abierto. Dichas entidades deberán contar además con la aprobación por parte de la Comisión

> Nacional Honoraria de la Discapacidad (Artículo 1º, Ley 19.159, Uruguay, 2013)

Como se observa ambas leyes parten de la misma premisa que es la asociación sin fines de lucro la cual se encargará de regular y administrar dicho taller, con la finalidad de incorporar a personas en situación de discapacidad que su condición no les permita permanecer en un puesto de trabajo regular.

> La estructura, organización y gestión de los Talleres de Producción Protegida podrán ser similares a las adoptadas por las empresas que actúan en el régimen general, sin perjuicio de sus peculiares características y del objetivo que están llamados a cumplir (Artículo 2º, Ley 19.159, Uruguay, 2013)

El trabajo protegido es aquel donde las personas con discapacidad desarrollan una actividad en talleres acondicionados para dicho propósito, contando con el acompañamiento y supervisión de personal capacitado para tal función.

Las personas con discapacidad que llevan a cabo una actividad laboral en los talleres protegidos pueden conservar las prestaciones de protección social como la pensión por discapacidad que otorga nuestro país, y perciben a su vez la remuneración acorde a la actividad realizada dentro del taller protegido como un salario.

> Se entiende como esencial entre sus objetivos asegurar un empleo remunerado, la prestación de servicios de adaptación laboral y social que requieran sus trabajadores, a la vez que sirvan como un medio de integración del mayor número de trabajadores discapacitados al régimen de trabajo convencional (Ley 19.159, Uruguay, 2013).

En el vecino país se fueron desarrollando movimientos asociativos de padres y familiares de personas en situación de discapacidad desde la décadas de los 50 en adelante, así como la sociedad civil en general que se interesaba por la problemática de la discapacidad y las oportunidades de inserción laboral de las mismas. Esto dio lugar a la creación de la mencionada ley 10.592, que reglamenta la creación de los Talleres Protegidos y consecuentemente se crea

el Programa de Promoción de los talleres de producción protegida y que tiene como finalidad asegurar la permanencia de los mismos ante cualquier cambio de gobierno en dicho país.

Dicha ley no permite solamente la creación de los talleres protegidos, sino que regula todos los aspectos vinculados a la discapacidad y las limitaciones que enfrentan en el devenir de la vida cotidiana, como la salud, rehabilitación, trabajo, educación, accesibilidad, transporte y cobertura social (Arbio, 2013).

En relación a esta ley:

> el documento señala también que se considera que este programa es el paso previo a la inserción en el mercado laboral común, ya sea de manera individual o como grupo laboral protegido (facilitando la transición al mercado regular de empleo) para aquellas personas con discapacidad que no puedan acceder a este último medio de manera directa (Arbio;2013:33)

Por lo tanto, a partir de este planteo, los talleres de producción protegidos son pensados como una instancia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, para brindarles las posibilidad de desarrollo de sus habilidades y un mecanismo de capacitación que sirva como un salto hacia el mercado formal de empleo en condiciones de igualdad de oportunidades, que se brindan hacia aquellos que no logran insertarse desde un primer momento en el mismo.

> Para que pueda realizarse la inscripción, los citados Talleres deberán justificar su viabilidad económica, a mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el cumplimiento de sus fines mediante un estudio económico financiero elaborado por contador público. Dicho informe deberá presentarse cada tres años ante el referido registro nacional y la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, a efectos de justificar su viabilidad económica (Ley 19.159, Uruguay, 2013).

Pero por otro lado -como se expondrá posteriormente- se desarrollan programas en la actualidad, y en nuestro país, que permiten la capacitación y colocación de las personas en el mercado formal de trabajo, teniendo en cuenta las capacidades y habilidades de los sujetos.

Si detallamos los objetivos del mencionado programa de Promoción de los Talleres Protegidos de Producción lograremos comprender los cometidos de

los propios talleres, a partir del Documento Programa Promoción TPP (en Albio, 2013: 35)

- Promover el desarrollo de la personalidad del destinatario, jerarquizando sus reales posibilidades.
- Integrar a las personas con discapacidad al medio social laboral.
- Promover la realización de actividades laborales para personas con discapacidad, de acuerdo a sus potencialidades, capacidades, posibilidades e intereses.
- Brindar experiencias socio- afectivas transferibles a la vida práctica.
- Lograr que el taller ´protegido de producción funcione como una instancia sociolaboral comunitaria tendiendo a maximizar su posibilidad de transformarse en una unidad productiva autosustentable en el tiempo, es decir, en una empresa ordinaria.
- Brindar capacitación, entrenamiento y formación a fin de mejorar el desarrollo social de sus integrantes en la vida productiva de los mismos.

Por lo tanto como veníamos mencionando anteriormente, los talleres protegidos procuran ser una instancia de capacitación laboral pero también promotores de procesos de inclusión social a nivel laboral para las personas en situación de discapacidad.

Por otro lado, si nos referimos a los destinatarios del programa, este plantea que son los siguientes: jóvenes y adultos entre 14 y 65 años, por lo tanto en edad laboral, o de egreso de la educación especial, que presentan una discapacidad intelectual y/o física y que por su condición de discapacidad ésta no le permita la obtención y conservación de un puesto de trabajo en el mercado formal de empleo (Albio, 2013)
En nuestro país la mencionada ley 19159 plantea que las personas que participan de los talleres protegidos son aquellos que presentan un cierto grado de discapacidad y se detalla de la siguiente manera:

> A los efectos de la relación laboral especial que se establece por esta ley se consideran trabajadores con discapacidad, a las personas que teniendo una discapacidad superior al 33% (treinta y tres por ciento) y como consecuencia de ello una disminución de su capacidad de trabajo, al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios dentro de la organización de los Talleres de Producción Protegida

definidos en el artículo 1º de la presente ley (Artículo 13.- Ley 19159)

Pasamos ahora a la descripción de los talleres protegidos. El mismo presenta los siguientes componentes: la asociación civil, que actúa como patrocinadora del taller, como comisión de apoyo o comisión directiva del mismo. Ésta se entiende como una entidad de bien público, sin fines de lucro.

Por otro lado -los beneficiarios de dicho programa- los operarios, además del equipo técnico, el coordinador, los supervisores de cada área productiva del taller y por otro lado el Estado, como prestador de apoyo económico, a través del pago de un peculio o incentivo hacia los operarios y “becas” a la institución para sufragar los gastos fijos de funcionamiento, comedor y remuneraciones del personal.

Por último se encuentra la comisión directiva, compuesta por padres, familiares de los operarios, profesionales de la comunidad y vecino de la zona interesados en la temática, como se dijo anteriormente, quienes en conjunto conforman la asociación civil, ocupándose de la gestión de dicho taller (Arbio, 2013).

El coordinador, por su parte es el responsable del funcionamiento del taller, planifica las actividades de cada área en coordinación con los responsables de las mismas. Se encarga de supervisar el funcionamiento y desarrolla actividades de coordinación con la comunidad, y se desempeña en la coordinación de los recursos en función de las necesidades del taller.

La tarea de los supervisores se enfoca en el seguimiento de las actividades y orientación hacia los operarios en el desarrollo de sus actividades. El número de supervisores depende de las necesidades de los operarios para que el producto final sea competitivo en el mercado.

En cuanto al funcionamiento del taller, se debe desarrollar las actividades durante 8 horas como máximo. Las vacaciones y licencias del personal y los operario se desarrollan igual a la actividad privada. Las actividades que se llevan adelante en los talleres pueden ser de dos tipos: laborales y extra laborales: elaboración bolsas de residuos, cajas, entre otras; y las actividades extra laborales, actividades de recreación y de integración social (Arbio, 2013)

Dentro de las exigencias del Estado con respecto a las condiciones edilicias, los espacios destinados al funcionamiento de los talleres deben contar con amplitud, luminosidad y en especial accesibilidad para que se pueda llevar adelante las actividades productivas (Arbio, 2013).

Si bien tomamos como base bibliográfica las experiencias antes mencionadas podemos decir que en nuestro país existen algunos ejemplos de talleres protegidos. Consultamos las Guía Montevideana de Recursos y Servicios de Montevideo distribuida por la Intendencia de Montevideo a través de la Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad y podemos citar algunos como:

- La Organización Nacional Pro Laboral para Lisiados. La misma es una *"organización civil sin fines de lucro orientada a la rehabilitación integral de las personas con discapacidad motriz*". La misma brinda los siguientes servicios: "*Cursos de formación profesional en talleres protegidos de producción en las área de metalúrgica convencional y ortopédica, lavandería familiar e industrial, imprenta y encuadernación, cursos permanentes de computación, deporte controlado, basquetbol en silla de ruedas y otros. Actividades sociales, campamentos*". (ONPLI, 2016).

- Taller Avodati: es un taller protegido para personas con discapacidad, destinado a aquellas personas que puedan trabajar en grupo.

Por otro lado tenemos la modalidad de Empleo con apoyo que se enfoca en la capacitación y colocación en puestos de trabajo en empresa contando con una capacitación de la persona con discapacidad y un profesional capacitado que brinda el apoyo dentro de la empresa. El Ministerio de Desarrollo Social cuenta con un área de empleo y educación en la cual impulsa un programa de empleo con apoyo:

> El Empleo con apoyo es una metodología de inserción laboral para personas con discapacidad que surge en EEUU en la década de los 80. Se desarrolla como una alternativa para aquellas personas con discapacidad que mostraban mayores dificultades para acceder al mercado laboral. La finalidad no era conseguir un empleo en el cual mantenerse ocupado haciendo algo, sino tener la oportunidad de ingresar al mercado laboral abierto, hacer las mismas tareas y recibir las mismas contraprestaciones que un trabajador sin discapacidad, sintonizando, entre otros, con el principio de normalización. (Pronadis, 2015: 69)

La institución como ejemplo de aplicación del empleo con apoyo por la cual optamos es la Fundación *Bensadoun Laurent* la cual desarrolla procesos de

inclusión laboral en el ámbito privado generando un vínculo con las empresas y las personas con discapacidad que buscan trabajo. Desarrollan acciones de capacitación, aportan al proceso de selección por parte de la empresa, del empleado adecuado, realizan acciones de sensibilización en torno a la discapacidad y de modificaciones del espacio de trabajo para una mejor inclusión de la persona al entorno. Una vez que se ha insertado en la empresa se realizan seguimientos a la situación con una frecuencia que va cambiando con el paso del tiempo y se adecúa a las necesidades de ese trabajador.

Por su parte encontramos al Programa de Capacitación Laboral para personas con discapacidad (Procladis), que se encuentra dentro de la órbita del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop), al cual aportan todos los trabajadores del ámbito privado mediante el descuento de un 0.125% de sus salarios volcados para la capacitación de los trabajadores que se encuentran desempleados. Este programa plantea lo siguiente:

Se trata de un Programa de capacitación e inserción laboral para personas con Discapacidad en el marco del desarrollo de políticas activas de empleo de INEFOP. El propósito es trabajar sobre la problemática de la Discapacidad, el Trabajo, el Empleo (Sub-sector privado) y Continuidad Educativa.

Sus objetivos son: Estimular y dirigir a las Personas con Discapacidad para que se incorporen a todos los dispositivos de capacitación y empleo existentes en INEFOP en el país. Promover la inclusión social contribuyendo a formar la identidad como trabajador/a. Desarrollar la igualdad de oportunidades en capacitación y el empleo desde una perspectiva inclusiva o intervenciones focalizadas (cuando sea necesario).

Sus modalidades de trabajo incluyen:

Capacitación Laboral Inclusiva: Esta Modalidad está formada por Personas con y sin Discapacidad. Es para aquellos que pueden, de acuerdo al perfil requerido, integrarse a cualquier Programa de INEFOP con el apoyo específico que necesiten. Se trata de poner a la Persona en igualdad de condiciones para el aprendizaje
Esta modalidad está fundamentada en el derecho que tienen las Personas con Discapacidad de operar en todos los dispositivos existentes para el resto de los ciudadanos de este país y en base al modelo bio-psico-social de la discapacidad.

Capacitación Focalizada: Se trata de grupos de capacitación laboral integrado por Personas con Discapacidad exclusivamente y el objetivo es obtener el 30% de inserción laboral de la personas que aprueban el curso (INEFOP).

Por su parte la ley 18651 del nueve de marzo de 2010 con la presencia del Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, promueve la protección integral de las personas en situación de discapacidad y en su capítulo XIII presenta un apartado en materia de Trabajo, denominado responsabilidad en el fomento al trabajo. El cual comienza describiendo que se realiza el esfuerzo por brindarles a las personas en situación de discapacidad, la rehabilitación como la formación para el acceso a una actividad remunerada.

> La orientación y la rehabilitación laboral y profesional deberán dispensarse en todas las personas con discapacidad según su vocación, posibilidades y necesidades y se procurará facilitarles el ejercicio de una actividad remunerada. La reglamentación determinará los requisitos necesarios para acceder a los diferentes niveles de formación (Artículo 48, Ley 18651, Uruguay).

En el mismo se destaca el extenso artículo 49 que trata sobre la obligatoriedad del Estado para la contratación de personas en situación de discapacidad en igualdad de condiciones a las demás personas, a través de concursos debidamente formulados. Y el monto mínimo a contratar es de un 4% de las vacantes existentes en dicho llamado.

> 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. (Artículo 49, Ley 18.651, Uruguay)

Estos ingresos deberán ser efectivos y debidamente comunicados a las autoridades correspondientes con la finalidad de que se cumpla con el cometido de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. Por lo que se prevé la existencia de un organismo responsable de la comunicación correspondiente.

> La Oficina Nacional del Servicio Civil solicitará cuatrimestralmente informes a los organismos y entidades obligadas, incluidas las personas de derecho público no estatales -quienes deberán proporcionarlos- sobre la cantidad de vacantes que se hayan generado y provisto en el año. Dichos organismos deberán indicar también el número de personas con discapacidad ingresada, con precisión de la discapacidad que tengan y el cargo ocupado (Ley 18651, Uruguay).

Mediante esta ley se crea la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, organismo que colabora en el apoyo de este y otros objetivos de la ley, en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social y compuesta por varios organismos del estado, tanto educativos como provenientes del entorno de las personas con discapacidad. Además de esto, la Comisión se encargará de realizar un seguimiento de los llamados, brindando asesoramiento y acompañamiento de los organismos mediante la implementación de los mismos. Los organismos deben especificar las vacantes y los perfiles necesarios, la misma debe estudiar el llamado y luego informar a las instituciones cómo deben aplicar las pruebas y otras modificaciones que se consideren necesarias para una efectiva selección del personal (Ley 18651, Uruguay)

Además de la contratación de las personas en situación de discapacidad se indica a las empresas contratantes que deben contar con un adecuado recibimiento y colocación de los nuevos funcionarios, a través de las herramientas que permitan la accesibilidad y libre circulación y desempeño de las tareas que el cargo le exija evitando de esta manera barreras que favorezcan actitudes de carácter discriminatorio.

> Se deberá crear un dispositivo en cada organismo público que vele por la adecuada colocación de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, contemplando las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones, así como la eliminación de barreras físicas y del entorno social que puedan ser causantes de actitudes discriminatorias. (Ley 18.651, Uruguay)

Los desafíos de la INCLUSIÓN

Para comenzar con este apartado de análisis resulta importante señalar que la población con discapacidad en nuestro país asciende al 15% de la población total, aproximadamente 517.000 personas según el censo realizado en el año 2011. De las cuales 307.000 corresponden a mujeres aproximadamente. A partir de este momento vemos la predominancia de la discapacidad desde una perspectiva de género, y esto impacta si pensamos en la situación laboral de las mismas.

De acuerdo con la información brindada por el referente de Inefop, la participación en las capacitaciones en los últimos años ha sido equitativa entre mujeres y hombres, pero si analizamos las inserciones laborales, las mujeres presentan dificultades para insertarse laboralmente y mantener los puestos de trabajo en el tiempo. Cabe destacar que esta información corresponde a una muestra de la población total de las personas que presentan discapacidad y se encuentran en edad de trabajar. Pero la misma resulta representativa (Ver anexo 9)

Por otro lado, si pensamos en el tipo de discapacidad que presentan las personas que se han capacitado en esta institución, superan las que tienen discapacidad motriz, y la explicación puede hallarse en que esta discapacidad puede ser fruto de un accidente, ya sea laboral o de tránsito y lo que buscan es una reconversión laboral como lo dice claramente el referente de Inefop entrevistado: *Cuando una persona quiere capacitarse laboralmente, quiere mejorar su condición laboral para otro empleo, o adquirió una discapacidad y necesita una reconversión laboral, por ejemplo*. Los tipos de discapacidad que le siguen son, la intelectual, auditiva y visual, con un porcentaje claramente menor a los anteriores. Resulta importante aclarar que estos datos fueron relevados por el Asesor en discapacidad de Inefop para presentar en una reunión en el departamento de Tacuarembó, y fueron proporcionados gentilmente por el mismo para ser utilizados en el presente trabajo.

Por otra parte, y siguiendo con los objetivos del presente trabajo, que es analizar la inclusión de las personas con discapacidad, se constata que a partir del año 2014 en adelante, proceso que comienza desde el año 2012 como fue mencionado por los profesionales de Inefop entrevistados, los cursos proporcionados por dicha institución han tenido una transformación, se ha dejado de lado la modalidad focalizada para dar paso a la predominancia de cursos inclusivos:

> Bien, hay un proceso de reflexión a la interna de la institución que también es importante, que es, la discusión acerca de si era pertinente, o la mejoría, generar capacitaciones solo para personas con discapacidad separados del resto de las poblaciones. Después de mucho debate se llega a la conclusión de que eso no es lo mejor en la mayoría de los casos, aunque en algunos casos pueda estar bien, en la mayoría de los casos no es lo mejor. Entonces se comienza a trabajar en lo que llamamos modalidades inclusivas (Entrevistado de Inefop)

En dichos cursos se incluyen a personas con discapacidad y si detectan que tienen alguna dificultade, se busca como alternativa brindarle cursos focalizados:

> …pero de los 20 participantes hay dos o tres personas que tienen alguna discapacidad y se generan apoyaturas necesarias, si tenés una persona que tiene sordera o tiene alguna dificultad de audición, se genera, se contrata una persona que sepa lengua de señas. Si es alguna persona que tenga dificultad motriz o se desplazamiento se verifica y se chequea que toda la cuestión inclusiva esté dada para que la persona pueda acceder a estos lugares (Entrevistado de Inefop)

Por lo tanto, en el año 2014, de 218 cursos solamente 8 fueron exclusivos para personas con discapacidad, en los restantes 210 se incluyeron personas con discapacidad en los cursos regulares. Estos datos se pueden visualizar en una presentación proporcionada por el profesional (Ver anexo 9). Además, en entrevista, declara que:

> Primero demuéstranos que no podes! No que sos capaz de integrarte, no. Acá si no sos capaz de integrarte buscamos algo. Partimos por el lado de lo positivo que tiene a priori. Entonces, porque bueno, porque el objetivo final nuestro y el punto de vista conceptual es lograr, cuál es el producto que queremos lograr de eso. Bueno, la capacitación de un trabajador o una trabajadora con discapacidad, no un discapacitado con trabajo (Entrevistado de Inefop)

Por otra parte, si pensamos en la condición de discapacidad que viven estas personas nos encontramos con que Uruguay no cuenta con un registro único de discapacidad, lo cual podría dificultar el trabajo de algunos técnicos y la exposición que sufren las propias personas en el momento de la aplicación de

algunas políticas de empleo o de cualquier otra índole, como fue dicho por el referente de Inefop, que cuenta con técnicos capacitados pero que no tienen una mirada médica. Como fue mencionado por representante de la Comisión Nacional Honoraria la misma cuenta con un baremo para la valoración de las personas, pero este es distinto al del Banco de Previsión Social y el del Banco de Seguros del Estado.

> La CNHD lo que tiene es un registro de personas con discapacidad para la obtención del empleo, únicamente laboral… si una persona se quiere presentar a un llamado público… tiene que estar registrado en la Comisión (Entrevista a referente de CNHD)

Otro aspecto importante a destacar en esta sección es la relación de la discapacidad con la educación en general. Como lo plantea la referente de la Comisión Honoraria de la sub comisión Educación: El tema del empleo y la discapacidad es un tema de absoluta complejidad**.** Por lo que se visualiza que la baja calidad de los trabajos se encuentra directamente relacionada con aspectos profundos como la educación y la noción de discapacidad que tiene la sociedad en general:

> …yo creo que es fundamental, uno de los obstáculos como más importantes que tiene este tema es la desinformación, la falta de comunicación también, desde el Estado y quizás también desde la sociedad civil… desde las propias organizaciones hacia sus entornos o hacia los propios sujetos que están en esa situación de discapacidad. Entonces eso restringe muchísimo la participación de las personas en este registro. ¿Por qué restringe? Porque no todos saben que tienen derecho a trabajar, no todos saben que existe este sistema de cuotas y no todos están en situación de ingresar a un puesto de trabajo en la administración pública. ¿Por qué? Porque no tienen las competencias y las habilidades que el sistema educativo les tendría que haber dado, porque el sistema educativo los expulsó desde antes (Entrevista a referente de CNHD)

Esa falla en el sistema educativo repercute directamente en la formación de las personas en situación de discapacidad pero además en la posibilidad de lograr la permanencia en los puestos de trabajo por un tiempo prolongado, y esto se debe a que el sistema educativo no incluye a las personas con discapacidad.

> …también hay una inoperancia quizás de parte del Estado cuando quiere o pretende incorporar a personas

> en situación de discapacidad que no logra sostenerse en el sistema educativo, no porque ellos sean los culpables y responsables de esta expulsión sino porque el sistema educativo no se adecúa y no se transforma para tratar esta inclusión educativa, no solamente de las personas en situación de discapacidad sino de otros colectivos también que terminan siendo expulsados del sistema educativo (Entrevista a referente de CNHD)

En algunos casos la situación limitante de la persona no es la discapacidad que presenta sino la formación previa que recibió, y esto se debe a muchos aspectos, ya sea personales, de su entorno más próximo, del momento que vive la persona como fue dicho por algunos de los entrevistados, entre otros, y la persona queda en una situación de desventaja a la hora de conseguir un empleo. En entrevista con el referente de Inefop expresa lo siguiente:

> Ejemplo, si viene una persona sorda y dice: yo quiero hacer un curso de auxiliar administrativo, y esa persona sorda hizo primer año de escuela nada más, seguramente no lo derivemos a un curso de auxiliar administrativo, donde tiene que manejar calculo, cuentas. Pero no por su sordera, porque tiene primero de escuela nomás

Ahora bien, analicemos otros aspectos que surgen de las entrevistas realizadas. Llama la atención las opiniones diversas que tienen los técnicos sobre los Talleres de producción protegida; mientras que los técnicos de dichas instituciones, o personas implicadas en los mismo defienden esta modalidad como una posibilidad de empleo real, como un salto para la inclusión de los individuos en el mercado formal, y como uno de los pasos para la inclusión laboral, otros técnicos lo caracterizan como un entorno armado para colocar a aquellas personas que no se incluyen en el mercado de trabajo, pensando a la persona en una posición de que no es capaz de desarrollar una actividad productiva dentro del mercado formal. Y esto se vislumbra en las siguientes citas*:*

> Yo tengo todas mis discrepancias con los trabajos protegidos, con ésta forma de trabajo protegido, con estas modalidades que es una cosa que las personas en situación de discapacidad se ponen a hacer bolsas de alpiyera, se ponen a hacer encuadernación o.. Creo que sí, creo que en realidad la persona en situación de discapacidad como limitada, como que no puede hacer otra cosa que no sea un trabajo, no ta! (Entrevista a referente de CNHD)

> Todo lo que es Empleo protegido ya lo debes haber visto. Bueno, nosotros no hacemos empleo protegido hacemos empleo “promovido” que es, la idea es que la gente que salió de los cursos de Inefop tiene trabajo real, no es una experiencia, pasantía, beca (Entrevista a referente Inefop)

El profesional identifica que en la institución se hace empleo promovido y no protegido, y explica cuál es la diferencia desde su perspectiva, entre empleo protegido y empleo promovido:

> Protegido es, yo te creo una experiencia un micro clima que se parece a un trabajo, porque tenés una tarea y tenés una remuneración pero no es exactamente un trabajo, porque no competís y están en un ambiente de trabajo, estás en un ambiente protegido… Entonces ahí está la diferencia entre promovido y protegido. En el promovido te tiran al mercado de trabajo público o privado (Entrevista referente Inefop).

Si analizamos estas posturas sobre los talleres de producción protegida, estos son vistos como alternativas para aquella población que queda por fuera del ámbito educativo y no logra obtener un cierto nivel educativo que le permita acceder tanto al sistema de cuotas como a puestos de trabajo calificados dentro del sector privado. En palabras de la referente de la Comisión Honoraria de la sub comisión Trabajo:

> Al que logró hacer un curso administrativo en UTU yo le permito que participe en un llamado especial en la Intendencia de Montevideo ¿pero qué pasa con el otro que ni siquiera logró sostener la educación especial? De ahí que viene la importancia también de poder manejar en el día de hoy la idea de los talleres de producción protegida, o la idea de, un empleo con apoyo que creo que son soluciones alternativas y transitorias para poder darles alternativa a esta población que no por causa de ellos ni por sus responsabilidades quedan afuera de la sociedad (Entrevista a referente CNHD)

Por otro lado tenemos la visión de que el trabajo dentro de los talleres de producción protegida pueden promover la inserción en el mercado formal, porque pueden aspirar a ser un “trampolín”, un paso previo para esta inclusión. La misma es visión del usuario y fundador de Onpli que expresa lo siguiente:

> …como un trampolín. No es tan aceitado (…) pero pasa... En estos años ha pasado alguno de los que de

> repente tiene una ortopedia en forma privada pasaron y aprendieron un oficio en Onpli… Bueno, algunos que trabajan en otra actividad pasaron y aprendieron en Onpli… O aunque sea por el hábito, por el hábito de trabajo ¿no? De levantarse todos los días y tener una actividad, de tomar el ómnibus, eso es integrador verdad.

Por su parte si miramos a los técnicos de la institución taller protegido, se demuestra una mirada crítica en torno a la misma, pero se identifica que depende de las posibilidades que tenga la persona, pero también de la sociedad. De que esta habilite los espacios de inclusión, que los empleadores tomen la decisión de contratar personas en situación de discapacidad, entre otros:

> Nuestra visión, la visión, lo que trasciende todo, la inclusión verdadera… Nosotros tenemos que ser también realistas. El discurso tiene mucha belleza…pero nosotros tenemos que estar conscientes respecto a las barreras que tenemos en el entorno hoy a nivel de sociedad, las barreras que todavía tenemos del prejuicio que todavía tienen algunos empleadores… a organizaciones, respecto a integrar a una persona que vive con un déficit (Entrevista a referente taller Avodati)

> …Que las personas, puedan salir e integrarse a espacios laborales normalizados. Sin embargo la realidad nos muestra una y otra vez que ese camino no está siendo tan expedito como nosotros quisiéramos y en el intertanto, estos jóvenes y estas personas no pueden quedar en situación de exclusión, ni estar en su casa, ni estar desocupados, esperando que estos se habiliten en lo externo. (Entrevista a referente taller Avodati)

Por su parte, como se menciona al inicio de este trabajo, se busca analizar las políticas o programas de inclusión de las personas en situación de discapacidad a través del trabajo. Se realizó entrevista a la Fundación Bensadoun-Laurent en la cual se realiza un arduo trabajo de inclusión en el ámbito privado, a través de la modalidad de empleo con apoyo, con algunas adaptaciones como fue mencionado por una de las referentes:

> …Sí, la fundación no trabaja en el marco de una política pública, en realidad es una organización privada que trabaja con una metodología propia (…), que tiene que ver con otras experiencias y la metodología empleo con apoyo adaptada a la realidad

> de la situación en concreto… Acá se propone algo desde una perspectiva de derecho. No, bueno, acá es una persona que tiene el derecho cómo cualquier otra a trabajar, a tener un trabajo digno y en igualdad de condiciones.
>
> …entonces adaptemos el trabajo a la persona y no que la persona se adapte al trabajo, por eso nosotros hablamos de inclusión y no de integración o inserción laboral. Haciendo énfasis en eso de que, el espacio laboral adaptado al trabajador y no el trabajador adaptado al espacio laboral.

La modalidad empleo con apoyo por lo tanto se aplica generalmente en los procesos de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad como una alternativa que permite una efectiva inclusión, es por eso que algunos de los técnicos consultados mencionan al mismo, como es el caso de dicha fundación, pero además la referente de la Facultad de Psicología la define como tal:

> Entonces, yo creo que la inclusión laboral, hay momentos, el empleo con apoyo plantea, es una estrategia de inclusión, plantea 5 momentos de inclusión que van variando y depende eso mucho de la persona como está y también de la familia, entonces, a ver, nosotros trabajamos para la inclusión, y la inclusión última es el empleo…

Acompañando esta modalidad de empleo con apoyo, los técnicos consultados plantean que es necesario el acercamiento a los lugares de trabajo, desplegando tareas de asesoramiento, y sensibilización en torno a lo que implica la discapacidad, lo que la misma representa para las personas que están implicadas y cómo se comprende en la actualidad a la misma. Para de esta manera lograr la comprensión en los compañeros que recibirán a una persona en situación de discapacidad, y así intentar evitar situaciones de discriminación que puedan suceder en un futuro. Adaptando también los espacios de trabajo a este nuevo trabajador y generar espacios accesibles para el mismo:

> …a mí me parece que por eso la jornada de sensibilización que se hacen previas al ingreso de la persona son fundamentales porque se rompe con un montón de prejuicios y de interrogantes que tienen

> también, te ponen sobre la mesa, que tiene que ver con eso ¿no? De cómo tratar a la persona, trátalo "como una persona". Pero de verdad están arraigadas algunas cuestiones y prejuicios que es muy difícil, creo que ahí se hace como un punto de inflexión importante para el ingreso de la persona (Entrevista referente Fundación Bensadoun Laurent)

> …Por ejemplo, si yo pienso a través de la metodología de empleo con apoyo, una de las cosas que yo pienso es en transformar en el medio donde la persona trabaja… Que los apoyos son estrategias para la inclusión de la persona. Entonces, yo lo que tengo que plantearme es desde qué, cómo hago para la adaptación en el puesto para el apoyo que le pueda dar a esa persona y además para que esa persona pueda incluirse y al mismo momento transformar el círculo más cercano en el trabajo como apoyo para la persona…(Entrevista referente Fundación Bensadoun Laurent)

Siguiendo esta línea de análisis las referente del Taller protegido realiza un aporte importante haciendo referencia al apoyo de los profesionales en el desarrollo de las personas, pero desde un lugar de respeto por la individualidad del otro: *Teniendo los apoyos enfatizo todo lo otro. A que esta persona pueda educarse, pueda adquirir algo de idioma, pueda, dependiendo lo que la persona pueda hacer, yo tengo que escuchar al otro, no es que yo le impongo como profesional lo que esta persona tiene que hacer, respetuoso en la dignidad del otro, en que área te gustaría desarrollarte.*

Otro aspecto que pudo constatarse a través de las entrevistas realizadas es que el trabajo es más que un agente de socialización, es un productor del ser social como fue expuesto en el desarrollo de las categorías de análisis, pero es un productor de inclusión. Coloca al ser humano en un lugar dentro de la sociedad que va más allá de un ser productivo, la referente de la Facultad de Psicología afirma que el trabajo le permite construir un proyecto de vida. Por lo que resulta importante mencionar que supera los objetivos iniciales de este trabajo ampliamente:

> …Entonces, sí es cierto que el trabajo me saca de un lugar social, pero es específico las estrategias que tengo que hacer para la persona. Capaz que vos lo que estás viendo es que el trabajo te coloca en un lugar social, estoy de acuerdo contigo que es diferente, por eso es inclusivo el trabajo, por eso la inclusión laboral, digo de alguna manera… Después de la experiencia de

> haber visto como las personas, con los apoyos adecuados empiezan de alguna manera a trabajar. Y creo que también está bueno que vos tengas una mirada sobre eso de que es posible, y que le trabajo no es solamente una cuestión de socialización sino que lo que construye es un proyecto de vida, no solo una socialización.

Por su parte la referente del taller Avodati afirma que las personas efectivamente pueden ser capaces de mantener sus puestos de trabajo y desarrollar cualquier tipo de actividad que las integre a la sociedad:

> …En respuesta mía, todas las personas pueden ser incluidas, en respuesta mía todas las personas pueden hacer algo, en respuesta mía todas las personas pueden estar totalmente integradas a la sociedad, y es más, trabajando**.**

Otro aspecto importante a analizar es la vinculación entre el marco legal y las condiciones de trabajo reales que viven las personas en situación de discapacidad en nuestro país, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad contiene un apartado dedicado a la situación laboral. En el cual se marcan una serie de acciones y objetivos que deben cumplir los Estados partes.

En el apartado 1° del artículo 27 de la convención se detalla lo siguiente:

> Los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad; ONU:22)

También se indica que los estados partes deben salvaguardar por el ejercicio del derecho al empleo para las personas con discapacidad ya sea innata o adquirida a partir de accidentes laborales y adoptar medidas pertinentes, incluyendo la promulgación de legislación referente a esta problemática. (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: 2006).

Dentro de esta legislación deben encontrarse las siguientes acciones:

a) Prohibir todo tipo de discriminación por motivos de discapacidad en todos los aspectos relacionados al empleo ya sea en el proceso de selección, las condiciones de contratación y brindar condiciones de trabajo seguras.

b) Proteger los derechos de las personas en situación de discapacidad, en igualdad de condiciones justa e igualitaria asegurando el acceso a la seguridad social y protección contra situaciones de acos*o.*

c) *Asegurar el derecho de las personas con discapacidad al ejercicio de los derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás.*

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Fomentar la promoción de mejores oportunidades laborales, así como el acceso a la profesionalización, apoyo en la obtención de nuevos puestos de trabajo y mantenimiento del mismo.

f) Promover el desempeño de trabajo por cuenta propia como empresas o formación cooperativas de trabajo.

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 a través de acciones positivas que promuevan la empleabilidad

i) Velar o controlar para que se realicen los ajustes adecuados y razonables en el lugar de trabajo

j) Promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto para las personas con discapacidad.

k) Promover programas y acciones de rehabilitación profesional y vocacional para que puedan volver a incorporarse y mantenerse en el puesto de trabajo.

El pasado 31 de agosto la ONU realizó las recomendaciones para nuestro país a partir del informe presentado por Uruguay sobre la aplicación de la Convención, las políticas y acciones desarrolladas en torno a la discapacidad, sobre todos los aspectos que la Convención desarrolla y recomienda para los estados partes. En esta ocasión es de interés lo que respecta al artículo 27 sobre el trabajo y empleo, las observaciones y recomendaciones son las siguientes:

Las preocupaciones del comité con respecto al artículo 27 refieren a los altos niveles de desempleo de las personas en situación de discapacidad en nuestro país. También le preocupa que en Uruguay no se esté cumpliendo con la cuota estipulada en la ley 18.651. Por su parte también le preocupa que haya falta de información en lo que refiere a los puestos de trabajo y la desigualdad salarial de la que son víctimas las personas en situación de discapacidad.

Las recomendaciones que se hicieron en esta oportunidad son las siguientes:

> El Comité recomienda al Estado parte que implemente estrategias específicas para elevar el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad desempleadas en el sector público, incluyendo a través de programas vocacionales. También le recomienda recoger los datos de empleabilidad en el sector privado en el mercado laboral abierto. El Comité recomienda que el Estado parte se guíe por el artículo 27 de la Convención… y asegure el logro de un empleo productivo y decente para todas las personas, incluyendo personas con discapacidad en línea con el principio de remuneración igual por trabajo de igual nivel. (Naciones Unidas; 2016:9)

A partir de lo expuesto podemos identificar que en el Uruguay aún hay acciones pendientes en materia de empleo para las personas en situación de discapacidad, y que las mismas son identificadas por el organismo de contralor. Como fue mencionado en otra oportunidad tanto el cumplimiento de la cuota del 4% y el nivel de empleabilidad y por consiguiente la inclusión de las personas en situación de discapacidad en el ámbito privado siguen siendo insuficientes, así como las condiciones salariales, pero esto es una consecuencia como fue mencionado en otra oportunidad de la preparación previa que recibe la mayoría en el ámbito educativo.

Si pensamos en los distintos apartados del artículo 27 de la convención podemos ver cierto grado de esfuerzo de parte de los organismos del estado como la Comisión Nacional Honoraria y de parte de las organizaciones del ámbito privado que trabajan en torno a la discapacidad. Si pensamos en el apartado A y B referente a la discriminación por motivos de discapacidad en los aspectos que conlleva al empleo prolongado de las personas con discapacidad, puede observarse que tanto la comisión como organizaciones privadas como es el caso de la Fundación entrevistada están realizando un esfuerzo por colaborar en las mejores condiciones de trabajo para esta población. Así como en mejorar las condiciones de accesibilidad al lugar de trabajo.

En relación a los apartados D y E del artículo analizado vemos que la existencia del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop) es un esfuerzo por “alentar las oportunidades de empleo” y generar capacitación para las personas con discapacidad, brindando la posibilidad de estar en igualdad de condiciones para el aprendizaje, y promoviendo la empleabilidad a través de la retribución a las entidades de capacitación que contrata el mismo como fue mencionado en entrevista realizada al Asesor de discapacidad de Inefop. Por último si pensamos en el apartado H que refiere a la promoción del empleo en el sector privado podemos identificar la existencia de organizaciones del sector privado como la fundación que brindó entrevista, y el trabajo realizado apunta a esta incorporación en el sector privado a través de contactos con las empresas y con acciones de sensibilización, promoción y concientización en torno a la discapacidad, para de esta manera lograr la comprensión sobre la discapacidad dentro de dicho ámbito.

Otro aspecto importante a analizar y que es uno de los objetivos de este trabajo es la experiencia de las personas con discapacidad en relación al empleo, como se detalló al principio del trabajo, por distintos motivos se pudo acceder solamente a un apersona con discapacidad que fue el referente de Onpli, el cual nos brindó un aporte importante desde su experiencia en dicha institución, pero fue posible relevar algunas de las experiencias a través de las preguntas hechas en las demás entrevistas. Es dichas oportunidades preguntamos sobre la integración y percepción de sentirse parte del mercado de trabajo de las personas participantes de las distintas instituciones.

Por su parte el referente de Onpli expresa que la institución surge como una necesidad que tienen los jóvenes de su época de incluirse en el mundo del trabajo luego de la llegada a la vida adulta, y esto es el cuestionamiento que da inicio a este trabajo, debido a que interesa saber cuáles son los caminos por los que deben transitar las personas en situación de discapacidad si quieren conseguir un empleo, a partir de su formación previa.

Para el referente de Onpli, la misma funciona como una cooperativa, presenta las mismas características del empleo formal, pero con algunas limitantes como son exoneraciones que pesan a la hora de su administración. En ella se realizan distintas actividades laborales pero también de formación en estas, ya que como fue dicho anteriormente, funciona como un paso previo al desarrollo de la actividad independiente en algunos casos. En relación a los turnos y descansos se rige como la actividad privada tanto como los salarios. Pero si pensamos en la percepción del trabajo como una agente de socialización e inclusión el mismo responde que estas personas llevan una vida común a la de

toda la sociedad. Puede verse como hay inclusión laboral y al mercado de trabajo formal a través de las contrataciones que se realizan de parte de organismos del estado como es el Banco Central que fue mencionado, entre otros.

Por otra parte en el relato de las referentes de la Fundación Bensadoun-Laurent que trabaja hacia la inclusión laboral en el ámbito privado, se puede observar cómo esta inclusión laboral se hace efectiva en la vida privada de las personas que se incluyen en las empresas:

> Sí, hay gente que no se había imaginado nunca poder llegar a trabajar y que han dicho yo no puedo creer que estoy acá en esta empresa. Hay gente que, nosotros hemos vivido casamientos, gente que se independizó, que se fue de la casa de los padres, gente que se compró auto, que su traslado mejoró, vivimos como muchos cambios de la gente si si, gente que se compró casa, vivimos muchas cosas acompañando eso (Entrevista a referente de fundación Bensadoun- Laurent)

Por su parte la Trabajadora Social realiza un aporte interesante y que va en la misma línea entendiendo al trabajo como un productor de conciencia en la persona que lo coloca más allá de un agente económico y salarial sino en la posibilidad de posicionarse como un trabajador, desde la inclusión:

> …También no solamente dónde se entiende discapacidad sino dónde se entiende trabajo. La idea que el trabajo es más que el trabajo, y no solamente un ingreso salarial sino, integrarte o incluirte socialmente… (Entrevista a referente Fundación Bensadoun- Laurent)

> …Eso hace a que sí, a que se empiezan a mover otras cosas y en la interna de la empresa también… Más por los procesos de exclusión que vienen viviendo las personas, transitando desde mucho tiempo, y esa exclusión tiene que ver por lo menos en el ámbito laboral, con estas cuestiones de la idea de un cuerpo que tiene que ser productivo y eficiente y que no sirve en un sistema capitalista de acumulación como el de hoy. Lo que no sirve se descarta, ya ahí entran las personas con discapacidad (Entrevista a referente Fundación Bensadoun- Laurent)

Otro aspecto que resulta interesante exponer en este análisis es el cambio que están procesando las instituciones en torno a la discapacidad como una producción social, como expresa claramente la referente del taller Avodatí:

> Entonces para nosotros poder transformarnos conceptualmente y tomar las referencias actuales, lo que es el modelo actual de la inclusión de las personas con discapacidad como hablábamos antes de que grabaras, que es el modelo social. Nosotros tenemos que cambiar desde el vamos.

También ha tenido un cambio a partir de la reflexión que se produce a la interna de Inefop, donde pasan a considerar que las personas con discapacidad deben participar de todos los cursos en general, de acuerdo a sus posibilidades y de la adquisición de habilidades transversales para el trabajo, como aspectos complementarios que todos debemos tener. En el caso de estas habilidades, como fue expresado por la referente del taller protegido y el referente de Inefop, las mismas son adquiridas a través de nuestro pasaje por el sistema educativo, pero no siempre la adquieren en su totalidad las personas con discapacidad. Pero no por esto hay que obstaculizar su inserción en el mundo del trabajo:

> Competencias transversales se le llama cuando vos por ejemplo te formas en soldadura. Pero vos también además de eso para conseguir trabajo necesitas saber hacer un currículum, poder trabajar en equipo, poder ir a una entrevista de trabajo, poder liderar un proceso, tener proactividad. Todas esas son, algunas de las que te comenté son competencias transversales, otras son conocimientos necesarios como hacer un currículum, como una entrevista de trabajo.

Además de este cambio de paradigma en la visión de la discapacidad el aspecto que sale a la luz en más de una oportunidad es que las personas identifican que los técnicos hablan por ellos y la frase que expresa el Asesor de discapacidad de Inefop resulta sumamente interesante “nada de nosotros sin nosotros”:

> Pero con la discapacidad hay como una cosa ahí… Entonces, yo creo que tenemos que pelearnos con eso también todo el tiempo y realmente hacer carne, esa consigna que nos están diciendo permanentemente los colectivos de personas con discapacidad ¿no? “NADA DE NOSOTROS SIN NOSOTROS”. No hablen más de nosotros sin nosotros, ¿no? decir, yo como técnico me considero como subsidiario de lo que ellos me dicen que sería mejor para ellos, en todo caso. Y yo tengo que buscar las formas técnicas y metodológicas para hacer aquello, que dicen que es mejor para ellos, y dejarme tanto de hablar por ellos. Y explicarle que es lo mejor para ellos. Mejor dicho, que ellos lo expliquen y yo

> después me encargo de ver cómo lo hago (Entrevista referente Inefop)

> Porque parto desde otro principio, nadie explica mejor las cosas que los propios interesados… No entiendo por qué, si las afro descendientes los representan los negros y las negras, se representan a sí mismos, los trans se representan a sí mismos, el trabajador se representan a sí mismos, los empresarios se representan a sí mismos. (Entrevista referente Inefop)

Por su parte la referente del taller protegido Avodati también comenta sobre el inicio de un movimiento de personas con discapacidad, lo que afirma que tanto en Uruguay como en el mundo se visualiza esto, que las personas quieren representarse a sí mismas como cualquier otro colectivo:

> Entonces por eso ellos nos transmiten a los profesionales, nos gusta esta terminología diversidad funcional, porque nosotros entendemos que no se pone el acento en el déficit que tenemos sino que en la forma diferente en la cual nosotros vivimos (Entrevista a referente Taller Avodatí)

REFLEXIONES FINALES

En presente trabajo es producto de un cuestionamiento que surge desde los inicios de la actividad académica, a partir de las prácticas pre profesionales por las que he transcurrido. A partir de ese momento comencé a cuestionarme sobre qué ocurre con las personas una vez que alcanzan la vida adulta y se enfrentan a las responsabilidades que esta etapa de la vida exige, además de esto cómo quedan excluidas aquellas personas que no son parte del mercado de trabajo y deben satisfacer ciertas necesidades solamente con una pensión por invalidez que proporciona el Banco de Previsión Social.

Para esto partimos de la base de que el trabajo es un agente de socialización, productor de identidad y además de un mecanismo de inclusión. Es por esto que decidí realizar un análisis de los mecanismos existentes en nuestro país que tienen como objetivo la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. En sus inicios se parte del análisis del funcionamiento de los talleres de producción protegida como mecanismo de inclusión, pero a medida que avanza la investigación estuve obligada a incluir el programa de capacitación laboral y la estrategia de apoyo a la inclusión al empleo.

A partir del planteo de los objetivos se buscaba identificar y analizar cómo se expresan estas manifestaciones del trabajo directamente en la población con discapacidad, en su vida cotidiana y en relación a los demás compañeros de trabajo, pero lo mismo se logra a través del relato de uno de los entrevistados, así como también de forma indirecta a través de las experiencias que han tenido los técnicos de las instituciones entrevistadas.

Aquí podemos referenciar una vez más la palabra de los técnicos para expresar lo que sienten las personas con discapacidad, pero identificando un aspecto positivo, debido a que no fue posible el acceso a los propios sujetos. Es por eso que se aspira a que el presente trabajo sea un aporte a los futuros lectores y un punto de partida para un análisis más profundo en un futuro no muy lejano.

En relación a las etapas del proceso que dieron lugar a la producción del presente documento, en lo que refiere a la búsqueda exhaustiva de la información y la producción de las dimensiones de análisis, se trató de un proceso sumamente constructivo y de reflexión en torno a la situación actual que viven las personas con discapacidad a partir de la lectura sobre las formas de pensar a la discapacidad, los aspectos de la exclusión, y los cambios sufridos en el mundo del trabajo.

Puede plantearse que se obtienen los resultados esperados de manera satisfactoria debido a que pudo aplicarse satisfactoriamente la técnica de recopilación de la información elegida y que los técnicos entrevistados brindaron la información pertinente para el análisis.

En cuanto a los hallazgos obtenidos a partir de los objetivos, identificamos que si bien existen instituciones que están trabajando en torno a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad y que se están obteniendo resultados positivos, aún quedan acciones pendientes de parte del Estado y las demás instituciones involucradas para poner el tema de la discapacidad y el empleo en la agenda. Esto se debe a que aún hay desconocimiento y barreras que hay que enfrentar a la hora de pensar en la inclusión de personas en situación de discapacidad en el mundo del trabajo, tales como las resistencias dentro de las empresas estatales a la hora de contratar una persona con discapacidad, y se repite en los distintos relatos de los entrevistados.

> …Se está transitando… en la mirada de que Uruguay ya está dando pasos importantes, la sociedad creo que está al menos alineada a poder entender esto. No creo que se entienda todavía… y me doy cuenta que todavía hay un montón de barreras que bajar ahí, y que muchas barreras son desconocimiento, ignorancia, prejuicios, más que las barreras físicas que también está, pero que también tenemos que entender que hay colectivos de personas con discapacidad, es mucho más amplio que las personas con discapacidad motriz (Entrevista referente CNHD)

Esto se debe a que la discapacidad sigue siendo vista como algo negativo de parte de la sociedad en general, la cual coloca las barreras como fue dicho anteriormente, pero por su parte es la que discapacita a las personas negando una posibilidad de desarrollarse y realizar su aporte a la sociedad.

> …Yo digo hoy en día la sociedad está en el debe de poner los apoyos para que ninguna persona quede en situación de discapacidad tomando en cuenta el paradigma social de la discapacidad que dice que es el entorno el que discapacita y para eso yo necesito tener los apoyos diferente, en el caso de la discapacidad intelectual, en el caso de la discapacidad psiquiátrica, en el caso de la discapacidad sensorial, en el caso de la discapacidad motriz, y en el caso de la discapacidad

> visceral. Como sociedad que los apoyos estén para que el déficit no discapacite, es decir, para que el déficit orgánico no genere que esta persona quede discapacitada para poder desarrollarse activamente como merecemos cualquiera de nosotros por el solo hecho de haber nacido dentro de un colectivo social. Eso creo que resume todo (Entrevista referente taller Avodati)

Retomando al Trabajo como factor de socialización e inclusión en la sociedad debemos pensar cuánto aportan estas modalidades a la vida de las personas en situación de discapacidad. En relación a los talleres protegidos y a partir de las entrevistas que se realizaron, surge de parte de técnicos y usuarios que el trabajo en los Talleres Protegidos brinda una posibilidad para realizar una tarea remunerada y que a partir de este vínculo con el taller las personas logran llevar adelante una vida social como la de cualquier miembro de la sociedad.

En mi opinión las modalidades de trabajo en los talleres protegidos como en el caso del Taller Avodatí aún no alcanzan el cometido de la inclusión laboral porque generar un aglomerado de personas que concurren a realizar la tarea y se relacionan con personas en situación de discapacidad que desempeñan las mismas tareas. Esto produce lo que se mencionó en el desarrollo de las categorías de análisis, una inclusión incluyente, como alternativas de la exclusión que sufre este colectivo.

Si analizamos la modalidad de empleo con apoyo, la inclusión laboral se visualiza a partir del relato de las entrevistadas, debido a que expresan que se realiza un cambio en la vida de estas personas, ya sea a nivel personal, conquistando la independencia, económico, etc. Claramente expresa la referente de la Facultad de Psicología que el trabajo le permite a la persona realizar un proyecto de vida.

Logro visualizar que en la mayoría de estas modalidades se produce una inserción laboral, pero aún faltan acciones de parte del Estado para que se alcance una inclusión plena, tanto a nivel público como privado.

Si pensamos en las categorías integración- inclusión, anteriormente definidas, la integración se produce a la interna de los talleres, en la medida que los usuarios comparten un espacio dentro, en el cual pueden identificarse como partícipes, pero como se expresa en la definición del término definido en el texto de Angulo, Díaz y Míguez (2015: 88)

> (…) desde lo que le falta al otro para ser normal, y por eso se forman los talleres protegidos, para brindar una

> oportunidad de integrarse a aquellas personas que por su condición de discapacidad no tienen la posibilidad de mantener un empleo en el mercado abierto de trabajo, y tampoco lo consiguen por las distintas percepciones y preconceptos existentes en torno a la discapacidad.

Por su parte en Onpli, las actividades que se desarrollan tienden a la inclusión laboral, debido a que muchos de los usuarios son personas con una discapacidad motriz que no lo afecta en el aprendizaje y en el desarrollo de actividades en condiciones de normalidad. Esto se debe a que estas personas se trasladan en su mayoría a otros lugares fuera de la institución para desempeñar las tareas, tienen contacto con otras personas y sus trabajos son utilizados por las distintas empresas a las cuales prestan los servicios. Estas son incluidas en un trabajo común pero el ámbito protegido actúa como un respaldo que garantiza el acceso a la seguridad social y al salario digno, en dicha institución.

Si pensamos en el trabajo llevado a cabo en el ámbito de la Facultad de Psicología, como de la Fundación Bensadoun- Laurent, la inclusión se produce en el momento de la aceptación que tienen estas personas por sus compañeros de trabajo, a partir de las acciones de sensibilización, y la consiguiente aceptación luego de la transformación o modificación del entorno para el acceso de la persona que ingresa al puesto de trabajo.

Si pensamos en el Programa de Capacitación Laboral, la integración se produce luego de un cambio en la interna de la institución, en torno a la discapacidad. Esta integración se nota en lo que los técnicos entrevistados denominan modalidad inclusiva, pero la inclusión laboral por su parte, finaliza con la inserción laboral efectiva, en aquellos casos que logran permanencia en el tiempo.

Si pensamos en el sistema de cuotas que estipula la ley, a partir del relato de las entrevistadas, este sistema no logra la inclusión en su máxima expresión, debido a que el sector público aún no contrata el 4% de las vacantes generadas para personas con discapacidad. Otro aspecto importante de este sistema de cuotas, y que ya se mencionó anteriormente es que no todos acceden al registro para el empleo debido a su nivel de discapacidad. Esto tiene como consecuencia que muchas personas terminen en los talleres protegidos o fuera de estos por desconocimiento y sin oportunidades.

Si pensamos en los objetivos del presente trabajo, se considera que los mismos fueron alcanzados, pudimos analizar, y caracterizar las distintas modalidades de empleo y principalmente la modalidad de empleo protegido,

comparar esta con el empleo con apoyo y la modalidad de capacitación laboral. Si consideramos la percepción en torno a la integración que tienen los sujetos de estas modalidades de inserción laboral, la información resultó escasa, y esto se debe al déficit de entrevistas a las personas con discapacidad, pero indirectamente aparece en el relato de los profesionales de las instituciones.

Por último, si nos detenemos en los objetivos de las instituciones en torno a la integración e inclusión estos se cumplen pero aún los resultados no superan las expectativas de inclusión e integración. En el caso de los talleres protegidos aún existen personas que quedan por fuera de los mismos, si pensamos en la capacitación laboral no siempre la inclusión laboral y permanencia en los puesto de trabajo se produce en su máxima expresión, y si pensamos en las instituciones que promueven el empleo con apoyo, se alcanzan resultados positivos, pero aún no se ha logrado alcanzar la empleabilidad en todas las empresas privadas. Es por esto que aspiramos a que una vez que se reglamente la ley de empleo en el sector privado, con las contraprestaciones para las empresas se desarrollen acciones de sensibilización que permitan reflexionar en torno a la discapacidad y habiliten espacios de inclusión de personas en situación de discapacidad. Pero esto debe ser posible si se produce un cambio de mentalidad en la sociedad, que paulatinamente comprenda que el trabajo es un derecho humano fundamental para la vida de todos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Angulo. S, Díaz. S, Míguez.M: “Infancia y discapacidad. Una mirada desde las ciencias sociales en clave de derechos” Montevideo 2015. FCS

Antunes, Ricardo: “La centralidad del trabajo hoy” En: Papeles de población, julio- setiembre, número 25. Universidad Autónoma del Estado de Mexico. Toluca, Mexico. Pp 83-96.

_____: “¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Ed: Antídoto. Bueno Aires, 1999.

_____: “Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo”. Editorial herramienta. Buenos Aires. 2005.

Arbio, Nora: “Talleres Protegidos de Producción en la provincia de Buenos Aires: El trabajo como estrategia de inclusión social de las personas con discapacidad”. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Trabajo Social. Carrera de especialización en Poliíticas Sociales. 2013.

Baráibar, Ximena: “Algunas vinculaciones entre los procesos de exclusión social y los cambios en el mundo del trabajo” en Revista servico social e sociedade. Volumen 65. Ed: Cortez. San Paulo. 2001

Fracchia, V y González, Ana: “La intervención profesional de los/as Trabajadores/as Sociales en relación a la Inclusión Laboral de personas en situación de discapacidad en Talleres Protegidos de la provincia de Mendoza: Los casos de Milenio y La Rañatela”. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Licenciatura en Trabajo Social. 2012

García, Ana Laura: “La categoría exclusión social como mediación en la construcción de la identidad de las personas con discapacidad” Monografía de grado. Montevideo 2005. FCS

GET (Grupo de estudios del Trabajo): “El trabajo y los sentido. Prof. Ricardo Antunes” Cuaderno I. Serie: Desafíos del mundo del Trabajo. Montevideo 2000. FCS, DTS.

Lessa, Sergio: “Para comprender a ontología de Luckács” 4ª Edición Instituto Lukács São Paulo, 2015

Míguez. Maria Noel: “Construcción social de la discapacidad” Montevideo 2009. Ed. Trilce

Palacios, Agustina: “El modelo social de la discapacidad”. 2008, Madrid. CERMI (Comité Español de representantes de personas con discapacidad)

Pronadis- Mides: “Discapacidad y trabajo en Uruguay. Perspectiva de derechos” Montevideo 2015.

Rosato. A y Angelino. M A: “Discapacidad e ideología de la normalidad. Desnaturalizar el déficit” Buenos Aires. México. 2009. Ed Noveduc

Pignilo, Valeria: “Las personas con discapacidad y el mundo del trabajo. Del discurso reconocedor de derechos a políticas integradoras”. Montevideo 2007. FCS.

Ruzo, Nancy: “Fundamentos para el estudio del Ser Social en la contemporaneidad. Algunas anotaciones desde una perspectiva ontológica" Montevideo 2008. FCS.

Velazquez, Rossana: “Discapacidad y mundo del trabajo” Montevideo 2008. FCS.

FUENTES:

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, ONU, 2006

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Observaciones finales sobre el informe inicial del Uruguay; Naciones Unidas, 31 de agosto de 2016

Ley N° 19159 del 15 de noviembre de 2013. República Oriental del Uruguay.

Ley N° 18651 del 10 de febrero de 2010. República Oriental del Uruguay.

ANEXOS