



Monografía final de grado

**Inclusión de las personas en situación de
discapacidad a través del Programa Uruguay Trabaja
en la ciudad de Melo**

Geraldine Olivera

Tutora: María José Beltrán

Montevideo, Uruguay

5 de Agosto de 2020

Agradecimientos

Un GRAN gracias a mis padres, Juan y Susana, que me han enseñado a no bajar los brazos, a seguir en la búsqueda de la meta siempre, a pesar de las grandes dificultades y circunstancias que se nos ha presentado en la vida. A ellos, por su cariño y apoyo inexplicable...Simplemente GRACIAS!

A mi tío Giuseppe, que hoy ya no está con nosotros, pero que sí estuvo al pie de la letra guiándome y enseñándome cómo continuar el camino de la vida durante 4 años...y cómo no recordar aquella frase tan especial, en cada cena que me preparaba: “SOMOS ARQUITECTOS DE NUESTRO PROPIO DESTINO” Mi gran soporte en los momentos lindos y no tan lindos. A ti también dedico este trabajo.

A mi compañero de vida, que a pesar de los obstáculos y distancias en todo este tiempo, también fue y sigue siendo hoy, un gran apoyo incondicional. Estoy muy feliz de continuar compartiendo la vida a tu lado y de formar una vida junto a Rolito y Tommy, y en su momento Roco que lo recordamos con un cariño eterno y muy especial...A ti te dedico este gran logro.

A mi Gran Maestra de la vida...Araceli Sabaríz gracias por permitirme ser parte de ESE mundo de paz, alegría, y por mostrarme sus MARAVILLAS...A ti eternamente agradecida.

Otro gracias enorme a mis amigas y compañeras de vida siempre “Las Melenses” gracias por aquellos momentos de estudio juntas, aquellas charlas y risas compartiendo un mate para evitar las frustraciones cuando no nos iba tan bien en Facultad. Vale, Merce, Carito, María y Ceci a ustedes gracias infinitas.

Un gracias a Majo, por haberme acompañado y guiado en el transcurso de la Monografía, brindando sus aportes que me ayudaron a mejorar.

Gracias infinitas a la OSC “Educando-nos” de Melo por hacerme sentir realmente parte de sus Equipos y Proyectos; y haber logrado realizar la Monografía siendo integrante de uno de ellos.Y por último, un gran gracias Universo por haberme acompañado en todo lo que me implicó este camino, el cual elegí con tanto entusiasmo y amor.

Índice

Introducción	4
Capítulo 1: Una mirada a la discapacidad, el trabajo y la inclusión en Uruguay	10
1.1 Conceptualización de la categoría Discapacidad: revisión de la Ley 16.095 y 18.651.....	10
1.2 Dimensión Trabajo. Modificaciones en el mundo del trabajo, el proceso de activación y las políticas activas de empleo.....	14
1.3 Realidad laboral de las personas en situación de discapacidad en Uruguay.....	19
Capítulo 2: Inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad según referentes institucionales desde el Programa Uruguay Trabaja (PUT)	22
2.1 Origen, funcionamiento, objetivos y población objetivo del PUT.....	22
2.2 Discapacidad y su vínculo con el PUT.....	25
2.3 “Vaivén” entre Inclusión- Exclusión de las personas en situación de discapacidad al PUT.....	27
Capítulo 3: Análisis de discursos de los participantes del PUT Edición 2019 que se encuentran en situación de discapacidad en la Ciudad de Melo	31
3.1 “Vida cotidiana” y su relación con el proceso de sociabilidad.....	31
3.2 ¿En camino hacia un Trabajo Inclusivo?.....	32
3.3 Inclusión en el Programa Uruguay Trabaja y Proyecto Personal de los participantes en situación de discapacidad.....	35
Reflexiones finales	40
Referencias	43
Anexo N°1	47
Anexo N°2	54
Anexo N°3	71
Anexo N°4	76
Anexo N°5	80
Anexo N°6	86
Anexo N°7	90

Introducción

La presente Monografía de grado posee el objetivo de cumplir con lo dispuesto en el Plan de Estudios 2009 para finalizar la Licenciatura de Trabajo Social llevada a cabo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. El tema seleccionado refiere a la inclusión de las personas en situación de discapacidad a través del Programa Uruguay Trabaja en la ciudad de Melo. Como objetivo éste se propone:

Contribuir al desarrollo de procesos de integración social a través de estrategias socioeducativas y de mejora del nivel de empleabilidad de personas en condición de vulnerabilidad social y desocupación de larga duración, reconociendo al trabajo como actividad humana central que produce efectos sinérgicos en la órbita personal, familiar y social. (Pliego Uruguay Trabaja, 2010:3).

De esta forma, se procura estudiar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad tomando como referencia dicho Programa, el cual se lleva a cabo tanto en la capital del país como también en diferentes ciudades del interior.

El interés por estudiar la temática vinculada a discapacidad, surge a raíz de la realización de la práctica pre-profesional, con duración de 2 años, la cual estuvo dispuesta en el Proyecto de Extensión Universitaria Escuelas Especiales, en convenio con ANEP, del Área de Discapacidad del Proyecto Integral “Cuidado Humano, Derechos e Inclusión Social”.

Se considera una temática relevante para las Ciencias Sociales entendiendo que fue a partir del año 2013 que surge en el Parlamento, en el marco de la Rendición de Cuentas una modificación de la Ley de creación del Programa Uruguay Trabaja, en donde se comenzó a contemplar al colectivo de personas en situación de discapacidad. De esta forma, ha llegado la instancia en que tengo la

oportunidad de ahondar en la temática y analizar cómo se ha dado ese proceso, desde el discurso de los actores involucrados.

Los objetivos de este trabajo refieren a:

Objetivo general: Conocer cómo se manifiesta la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad a través del Programa Uruguay Trabaja en la Ciudad de Melo

Objetivos específicos:

- 1) Indagar acerca de las estrategias que se utilizan para incluir a las personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral.
- 2) Explorar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, a través de los discursos de los referentes institucionales.
- 3) Presentar la percepción de las personas en situación de discapacidad que participan del programa en relación a las categorías *inclusión* y *trabajo*.

Expresado lo anterior, es menester señalar qué se entiende por Discapacidad y Trabajo. Con respecto a la discapacidad, se destacan dos modelos, los cuales representan diferentes formas de entender a la misma: el modelo médico el cual “refiere a posturas rehabilitadoras y normalizadoras, basadas en cuerpos deficitarios que requieren reparación” (Angulo, Díaz, Míguez, 2015:15). Dicho modelo entonces, hace referencia a la discapacidad como aquellas conductas “anormales” que deben ser tratadas y asistidas para su rehabilitación.

Se puede tomar incluso la definición que propone la Organización Mundial de la Salud (O.M.S), quien entiende a la discapacidad como:

un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y

personales). (CIF-OMS-OPS, 2001: 206).

Lo anterior expone que tal “condición de salud” actúa como una limitante, y esos cuerpos por sus condiciones individuales y de salud se separan de los patrones de normalidad establecidos.

En el presente trabajo, se propone un abordaje en torno a la discapacidad, que dista del modelo antes mencionado. El mismo, desde una postura social entiende a la discapacidad como:

una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad, 1999: 2)

La anterior definición, refleja la necesidad de reconocer a las personas con discapacidad como sujetos de derechos, entendiendo que la discapacidad se manifiesta de diferentes formas, siendo éstas producto de acontecimientos generados en la vida, en una ocasión puntual o expresándose de forma permanente. El entorno económico y social cumple un rol esencial aquí, pues puede officiar de causante y/o agravante de una situación. Producto de ello, es la construcción social de la discapacidad:

una producción social, inscripta en los modos de producción y reproducción de una sociedad [...] su significado es fruto de una disputa o de un consenso, que se trata de una invención, de una ficción y no de algo dado (Vallejos; 2007:4)

Esto refiere que no es algo que por naturaleza está dado en el individuo, sino que responde a una construcción en la propia sociedad.

Luego, es oportuno hacer referencia al concepto de Trabajo, en el cual:

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

El trabajo, por sus características de transformación del entorno así como el empleo, además de la impronta productiva y necesaria para satisfacer las necesidades básicas de todo ser humano, constituye un factor determinante en la identidad ya que permite a las personas poseer un reconocimiento en el ámbito social permitiendo el desarrollo de las mismas como ser social.

Dado al tema seleccionado para realizar el correspondiente estudio, cabe hacer mención sobre el término inclusión el cual: “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)

Se pretende una sociedad que contemple la diversidad, con el foco de atención a la accesibilidad desde las diferentes aristas que puedan existir. La exclusión por su parte, se remite a: “la dominación de unos sobre otros, incorporando pautas que responden a la realidad de los dominantes [...] lleva a la exclusión de aquellos que no se insertan adecuadamente a lo exigido por dicha clase dominante”. (Míguez; 2003:27). En este sentido, el término exclusión se remite a un modo adoptado de los patrones hegemónicos de la sociedad.

Para el desarrollo del marco teórico-metodológico de la investigación, se tomará la posición desde la razón dialéctica, la cual remite a “una determinada racionalidad inmanente al proceso de la realidad y a un sistema categorial capaz de reconstruir

(ideal y subjetivamente) esa procesualidad” (Netto; 1994: 27). La razón dialéctica, por lo tanto, se basa en la idea de procesualidad, y propone que no alcanza con explicar un fenómeno sino que hay que comprenderlo”, tal cual lo expone el autor Kosik:

puesto que las cosas no se presentan al hombre directamente como son y el hombre no posee la facultad de penetrar de un modo directo e inmediato en la esencia de ellas, la humanidad tiene que dar un rodeo para poder conocer las cosas y la estructura de ellas. Y precisamente porque ese rodeo es la única vía de que dispone para alcanzar la verdad (1967:39)

Para abordar la totalidad caótica se deben trascender apariencias para aproximarse a la esencia, a aquella totalidad más compleja. Se requiere realizar “un rodeo” ya que la “cosa misma” no se manifiesta inmediatamente al hombre.

En el análisis que se desarrollará, se abordarán las categorías Discapacidad, Inclusión y Trabajo.

Desde el punto de vista metodológico, para la realización del trabajo de campo se llevó a cabo en Melo y en Montevideo, entrevistas en profundidad semiestructuradas a personas involucradas institucionalmente en el Programa Uruguay Trabaja y a los/las participantes que ingresaron por cupo de Discapacidad al Programa Edición 2019.

La técnica utilizada de entrevista, buscará obtener la información respecto a los puntos de vista que tienen los actores y así captar el significado que le dan a la realidad; en palabras del autor Oxman dicha técnica “se convierte en una herramienta transparente que parecería permitir el acceso sin distorsión a los datos y significados que el entrevistado refiere sobre los hechos, sobre sí mismo y sobre los demás” (1998:11).

En lo que refiere al proceso de recabar la información de los entrevistados, se utilizó como criterio de selección, aquellos participantes que ingresaron al programa por cupo de discapacidad.

En el primer capítulo, se abordará la categoría discapacidad como centro de atención del presente trabajo adoptando el modelo social el cual propone a la discapacidad como una construcción social. Luego, se profundizará en la dimensión trabajo, haciendo énfasis en las modificaciones del mundo del trabajo, el proceso de activación y las políticas activas de empleo. A continuación, se presentará la realidad laboral de las personas en situación de discapacidad en Uruguay y se hará una revisión de la ley 16.095 y 18.651. Se tomarán los datos proporcionados por el Informe de la Organización Internacional del Trabajo, el que alude a Discapacidad y Trabajo de PRONADIS; y el artículo de la Comisión de Legislación del Trabajo (2015).

En el segundo capítulo, se explicará el surgimiento del Programa Uruguay Trabaja, sus objetivos y su funcionamiento. Se tomará la palabra de la Jefa del Departamento del Programa Uruguay Trabaja. Se abordarán las categorías inclusión-exclusión, y se efectuará un análisis de las entrevistas realizadas a las personas que llevan a cabo el Programa Uruguay Trabaja, a saber: la Supervisora Regional y las Coordinadoras del Programa Convenios N° 27 y N° 28 de la Ciudad de Melo. A través de ello, se pretende conocer cómo se está implementando el mismo en los hechos respecto a los objetivos propios del Programa, acentuando en la relevancia del cupo de discapacidad.

En el último capítulo, se procederá al análisis de los discursos de los participantes de dicho Programa, quienes se encuentran en situación de discapacidad de la Edición 2019 a partir de los elementos conceptuales y analíticos reflexivos de los capítulos anteriores.

Para finalizar, se realizarán las conclusiones sobre la percepción e influencia del Programa Uruguay Trabaja, en la vida de las personas en situación de discapacidad de la Ciudad de Melo. Asimismo se retomarán los objetivos propuestos

Capítulo 1

Una mirada a la discapacidad, el trabajo y la inclusión en Uruguay

1.1 Conceptualización de la categoría Discapacidad y revisión de la Ley 16.095 y 18.651.

A modo de dar inicio al presente capítulo, resulta menester señalar que en el transcurso de la historia se han adoptado diversas formas de mencionar al colectivo de las personas en situación de discapacidad. Las denominaciones han oscilado entre “inválido”, “deficiente”, “incapaces”, “retrasados” a “personas con capacidades diferentes”, “personas con discapacidad o “persona en situación de discapacidad”. Tales concepciones, revelan características de estas personas y la forma en que la sociedad las concibe.

Cabe señalar que, cuando se refiere al término discapacidad, se destacan dos modelos, los cuales representan diferentes formas de entender a la misma: el modelo social el cual propone a la discapacidad como una construcción social y el modelo médico el cual hace referencia a la discapacidad como aquellas conductas que deben ser rehabilitadas.

Tomando aportes de la autora Agustina Palacios, y a diferencia con otras posturas, ya que la misma presenta el recorrido histórico en torno a la discapacidad señalando tres paradigmas, los cuales reflejan un ordenamiento cronológico y si bien se entiende que los cortes temporales no aíslan los sucesos sino que a veces éstos surgen de forma paralela, influyendo en concordancia en el tejido social, suelen distinguirse los momentos por parte de estudiosos con el objetivo de analizar los mismos.

Continuando, Palacios propone tres modelos, que coinciden con tres períodos históricos; el modelo de prescindencia, propio de la Antigüedad y el Medioevo, el modelo médico o de rehabilitación, correspondiente a la primera mitad del siglo XX; y el modelo social, el cual surge partir de la década de los sesenta del siglo pasado, y cuyos parámetros pretenden impregnar la mirada actual.

En esta oportunidad, se pretende dar cuenta del modelo denominado de

Prescindencia. Este modelo se explica a partir de dos presupuestos, uno relacionado con la causa de la discapacidad y otro con el rol del discapacitado en la sociedad. Respecto al primero, la discapacidad estaba ligada a un aspecto religioso, el nacimiento de una persona en situación de discapacidad se consideraba un enojo de los dioses. En cuanto al segundo presupuesto, que identificaba el rol de la persona con su utilidad, pues estas personas no aportaban de ninguna manera a la sociedad y sus vidas no valían la pena ser vividas. Ser diferente se constituía en alguien improductivo para la sociedad (Palacios, 2008). Luego, la caridad junto con la mendicidad cobra relevancia en el siglo II y suelen ser el único medio de subsistencia para dichas personas ya que prácticamente no existían recursos para contemplar a las mismas. Más adelante, en la Edad Media, el asistencialismo ejecutado por la Iglesia toma fuerza ya que el nacimiento de un niño en situación de discapacidad significaba la aproximación de Jesús hacia él. Tal institución ofició de resguardo de los niños que eran abandonados o comercializados como esclavos por sus padres. Posteriormente, surge una gran sentimiento de exclusión ya que las personas en situación de discapacidad eran rechazadas del resto de la sociedad por miedo al contagio (Palacios,2008).

En la antigüedad, la discapacidad era asociada a intervenciones de poderes sobrehumanos o castigos divinos siendo una condición que generaba rechazo y aislamiento.

Por su parte, en la edad media la posición frente a la discapacidad estaba fuertemente influenciada por la iglesia, donde aquellas personas consideradas “anormales” o “defectuosas” eran víctima de persecución por autoridades civiles y religiosas. Así mismo, eran confundidas con los locos, vagos, entre otros.

En el Renacimiento, se adopta una nueva concepción y las personas en situación de discapacidad dejan de ser inocentes y se los considera fruto del pecado.

En la Modernidad, prospera un gran cambio y se adopta una reflexión científica la cual entiende a la discapacidad como una enfermedad que debe ser rehabilitada considerando que los individuos pueden aportar algo a la sociedad y por ende

deberán ser corregidos para participar en la sociedad como normales (Palacios, 2008) .

De esta forma, el modelo médico “refiere a posturas rehabilitadoras y normalizadoras, basadas en cuerpos deficitarios que requieren reparación.”(Ángulo; Díaz; Míguez, 2015:15). La discapacidad se torna en conductas “anormales” que deben ser tratadas y asistidas para su rehabilitación.

Así, se propone a la discapacidad desde la Organización Mundial de la Salud como una restricción o una falta de la capacidad de realizar una actividad dentro de aquello que es lo esperado y que a la vez, se considera normal para un ser humano” (OMS; 1980).

Luego, se presenta una evolución en torno a la concepción y se alude a la discapacidad como:

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

Considerando a la década de 1960 como un contexto de muchas campañas políticas, orientadas hacia derechos civiles -como la lucha por hacer valiosos los derechos de las personas negras- por parte de personas con discapacidad y con intereses propios se organizan y toman una postura desde el modelo social con el fin de perseguir los mismos objetivos.

En esta línea, surge la primera evolución del concepto sobre discapacidad desde el paradigma social el cual entiende a la misma como:

una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.(Convención Interamericana para la Eliminación de todas

las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad,1999:2).

La discapacidad se manifiesta de diferentes formas, siendo éstas producto de cuestiones generadas en la vida en una ocasión puntual o expresándose de forma permanente. El entorno reubica a la persona en esa situación de discapacidad, al no garantizarle el acceso a las diversas esferas de la vida social.

Cabe destacar que en la cita antes mencionada se utiliza la terminología discapacidad y deficiencia por lo que resulta importante realizar una distinción y aclarar dichos conceptos:

Deficiencia es la pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo (...) Discapacidad es la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera en forma insuficiente, a las e personas que tienen diversidades funcionales, y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad (Palacios; 2008: 123)

Continuando, es oportuno hacer referencia a la discapacidad desde los marcos normativos; y ahí es donde Uruguay propone la Ley N° 18.651 del año 2010, la cual alude a la “Protección integral de personas con discapacidad”. La misma es sustitutiva de la Ley N°16.095 para “personas discapacitadas” y funcionó en el país desde el año 1989 hasta el año 2010, siendo el único mecanismo de protección para la persona en situación de discapacidad.

Estas leyes definen lo que entienden por Discapacidad, por lo que resulta oportuno presentar ambas definiciones:

La Ley 16.095 expresa lo siguiente:

Se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social impliquen desventajas

considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral". (Ley 16.095,1989: Artículo 2).

De otra manera, la Ley 18.651 manifiesta que:

Se considera con discapacidad a toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral. (Ley 18.651,2010: Artículo 2).

El reconocimiento a las necesidades de las personas en situación de discapacidad supone la ampliación de los derechos a través de respuestas legales, las cuales ya no estaban siendo contempladas en la ley anterior. Evidentemente cabe aclarar que entre la implementación de las normativas sucedieron muchos años entre sí, junto a diversas transformaciones en el contexto internacional respecto a la temática discapacidad. En ambas leyes se presenta de forma explícita el modelo médico haciendo énfasis en el déficit, pero la Ley N° 18.651 supone la noción de entorno. Por otro lado, se observa que en la Ley N°16.095 el objeto era la "discapacidad" y en la actual ley el objeto son las "personas con discapacidad" agregándose la descripción de las deficiencias.

1.2 Dimensión Trabajo. Modificaciones en el mundo del trabajo, el proceso de activación y las políticas activas de empleo.

En esta instancia, se considera relevante hacer mención a la dimensión trabajo, comprendiendo a la misma como parte constitutiva del ser social.

De esta manera, resulta oportuno mencionar al autor Sergio Lessa (2002) quien enfatiza en el estudio de Lukács y propone que se trata de un salto

ontológico donde el ser social es su principal protagonista, y por ende es donde el hombre supera su animalidad, ya que es mediante el trabajo que se extrae la existencia humana de las determinaciones biológicas esenciales del ser social como el lenguaje y su consciencia. Este autor expresa también que, a través del análisis de Lukács, el trabajo resulta ser una categoría fundante del mundo de los hombres porque, por un lado, implica la producción de los medios de producción y de subsistencia sin los cuales ninguna vida social podría existir, y, por el otro, al transformar el mundo natural, los seres humanos también transforman su propia naturaleza, en sus aspectos objetivos y subjetivos (Lessa, 2007).

Complementando este planteo, el ser humano a través del trabajo desarrolla múltiples factores que le son propios y estos pueden officiar o condicionar su desarrollo integral; pues son quienes producen sus medios de vida de acuerdo al contexto que les rodea.

De lo anterior se refleja la importancia que tiene el trabajo en la vida de los sujetos, configurándose éste como “una forma de actividad social, tanto porque el hombre trabaja colectivamente, como por el hecho de que las habilidades y conocimientos necesarios para trabajarlos obtiene de otros hombres, generación tras generación. En el proceso del trabajo, la fuerza humana se aplica a medios de producción. Estos son los elementos que intervienen en el proceso productivo, y comprenden [...] los objetos sobre los que se trabaja, [...], los instrumentos, máquinas y cualquier elemento que se utilice para obtener el producto.” (Marrero; 1998: 34).

Es necesario realizar una distinción entre los conceptos de trabajo y empleo. Como se mencionó el trabajo es una actividad de orden social, es un concepto abstracto a la vez que es transformador del entorno que nos rodea, en tanto sociedad y naturaleza (Guerra, 2011).

Si bien en muchas ocasiones el concepto de trabajo se utiliza de manera indistinta al de empleo, cabe destacar que el trabajo puede ser similar a las características de un empleo, pero no todo trabajo resulta ser un empleo. Para explicarlo de otra

forma, el empleo comprende a las actividades donde el sujeto vende su fuerza de trabajo, sus conocimientos y tiempo a cambio de un salario.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), también diferencia los conceptos de trabajo y empleo. Define al trabajo como aquellas actividades humanas que producen bienes o servicios inmersos en el mercado laboral e incluidos en la economía, o aquellas que abogan por la satisfacción personal o propias comunidad. Estas a su vez pueden ser remuneradas o no. El empleo, en tanto, es definido como aquellas actividades laborales (dependiente o independiente) que se efectúan a cambio de una paga, esta puede ser en dinero o cualquier otra fuente de intercambio material (modalidad trueque) (Laveggi, 2004). En tanto que el empleo, agrega el autor Pablo Guerra (2011), es un subtipo de trabajo, donde de él se percibe una retribución económica.

Por otra parte, y habiendo realizado una revisión de los conceptos antes expuestos, es importante visualizar tomando aportes del Grupo de Estudios del Trabajo (2000) que el mundo del trabajo se ha modificado en términos tecnológicos y científicos y en consecuencia se producen procesos de flexibilización, tercerización y precarización de los puestos de trabajo. El mercado entonces, ha adoptado exigencias, desde la calificación, nivel educativo, entre otros; para lograr cumplir con los requerimientos pautados. De esta manera además, se perciben las modalidades de empleo con contratos a término. En ésta línea:

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, 2000:15).

Antúnes (1999: 56) en su estudio expresa además que, no existe una única tendencia en el mundo del trabajo sino que “hay un proceso contradictorio y multiforme”, se complejizó, se fragmentó y se hizo aún más heterogénea la clase

que vive del trabajo.

En consecuencia, el autor alega 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).

Aquí corresponde definir la clase trabajadora, retomando la división de clases de Marx y visualizando a la misma, desde un enfoque actual como una clase que vive del trabajo. Al definirla, señala que la misma incluye a todos aquellos que venden su fuerza de trabajo, nucleando a los trabajadores productivos. Aunque, manifiesta también que no solamente se compone de éstos sino de aquellos sujetos 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 (Antúnes, 2005).

Por otra parte, el autor sostiene que además de estos trabajadores, se encuentran los trabajadores desempleados que conforman la clase trabajadora, estos resultan ser expulsados del sistema capitalista a propósito de las competencias que requiere el mercado de trabajo en la actualidad.

En este marco, cobra especial relevancia lo que concierne a políticas sociales, entendiendo a las mismas como “un conjunto de acciones, por parte del aparato estatal, que tienden a disminuir las desigualdades sociales. Así, son pensadas como aquellas actividades que tienen como principal función la "corrección de los efectos negativos producidos por la acumulación capitalista" (Pastorini, 2000: 208). Considerando este contexto, estudios de autores de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, revelan que a partir de episodios transcurridos en los procesos de desregulación en el mercado de trabajo, surgen las denominadas:

políticas activas, con el objetivo inmediato de actuar como paliativo de los costos sociales que se comenzaban a afianzar y que tenían al Estado neoliberal como principal responsable de los ajustes económicos que los precipitaban. (ASET; 2013: 7)

Esta modalidad de políticas presenta, entre sus cometidos proporcionar ayuda y sustento para aquella población que se encuentra desempleada, logrando así la reinserción al mercado laboral en el menor tiempo posible.

Resulta fundamental tomar los datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo de 2015 (OIT), en relación a las personas en situación de discapacidad. Estas representan aproximadamente mil millones de personas, un 15 % de la población mundial y se estima que un 80 % se encuentran en edad de trabajar, aunque su derecho a un trabajo digno suele ser denegado y esta población suele experimentar altas tasas de desempleo e inactividad económica y por ende presentan situaciones de riesgo de una protección social insuficiente.

En esta línea, para lograr la justicia social y el trabajo decente para todas las personas en situación de discapacidad en el largo plazo, la OIT entiende necesario proponer dos enfoques para la inclusión de estas personas:

Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza (Organización Internacional del Trabajo, 2015:17).

Este colectivo, afronta una serie de factores que inciden en la calidad y tipo de empleo, siendo este formal o informal, precario, dependiente o independiente.

En este sentido, según datos proporcionados por CEPAL (2016) en América Latina y el Caribe, las personas con discapacidad se encuentran afectadas por la falta de acceso a diferentes dimensiones del bienestar, entre ellas las oportunidades laborales.

Por su parte, refiere a que la inserción laboral de las personas con discapacidad enfrenta múltiples barreras: desinformación, prejuicios y discriminación, falta de experiencia de las empresas en inclusión laboral de personas con discapacidad, ausencia de una cultura y una política inclusiva y precariedad en la infraestructura, entre otras.

En consecuencia, en estos países se han visualizado determinadas estrategias (leyes, normas y programas) para fomentar el empleo de las personas con discapacidad.

Tomando aportes de Zúñiga (2015), las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, han sido diseñadas e implementadas luego de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas del año 2006.

Al observar las modificaciones que se han desarrollado en el mundo del trabajo y comprender la actual clase trabajadora, se pretende reflexionar sobre las personas en situación de discapacidad en el presente.

1.3 Realidad laboral de las personas en situación de discapacidad en Uruguay

Cabe referir en este apartado, al sistema de cuotas a nivel internacional como una de las estrategias para el fomento del empleo en las personas en situación de discapacidad.

El Estado uruguayo por su parte, a partir de un estudio realizado conjuntamente con actores del Ministerio de Desarrollo Social y de la Universidad de la República titulado Discapacidad y Trabajo , considera pertinente la exposición de cifras y datos estadísticos siendo consciente de las medidas nacionales adoptadas para evitar la exclusión y eliminar las formas de discriminación de las personas en situación de discapacidad, así como también visualizar los diferentes logros y avances en dicha materia (PRONADIS;UDELAR: 2015)

En esta línea, el porcentaje de personas en situación de discapacidad de nuestro país constituye el 15,9 %, dato que se desprende del Informe Discapacidad y Trabajo en Uruguay desde una Perspectiva de Derechos del año 2015.

Partiendo de lo anterior, se reconoce que fue a partir del Censo Nacional 2011 que se incorpora por primera vez la variable “Discapacidad” apostando a la inclusión en la información oficial de la población.

Así se conoce que en Uruguay la desocupación del colectivo tiende a ser diez veces mayor que en el resto de la población; pues aproximadamente un 80% de las personas en situación de discapacidad se encuentran desempleadas cuando el promedio nacional es de un 8 %. (Informe de la Comisión de Legislación del Trabajo. Carpeta N°397: 2015).

Lo anterior refleja cifras muy significativas y una situación donde la vida cotidiana de las personas en situación de discapacidad se encuentra transversalizada por síntomas de vulnerabilidad y exclusión social.

De esta forma y con la finalidad de abordar esta situación, surge como estrategia de activación programas socio-laborales del Plan de Equidad, entre ellos se encuentra el Programa Uruguay Trabaja donde “Los beneficiarios llevan adelante tareas transitorias de valor público por un período de hasta 9 meses ocupando 30 horas semanales. El beneficio económico se presta bajo la forma de un subsidio denominado *Apoyo a la Inserción Laboral*” (Bentura; 2011: 8).

Es oportuno hacer referencia al marco socio-histórico en el cual se dispone la creación de cupos especiales y derivaciones directas de determinados Programas, con la finalidad de responder a éstos síntomas de exclusión y fragilidad social.

Resulta importante expresar que fue desde el 2005, año en que asume el primer gobierno del Frente Amplio, donde la temática discapacidad cobra especial relevancia en la agenda pública, proponiendo planteos para atender este colectivo a través de la incorporación de políticas y programas inclusivos.

Fue a partir del año 2013, que se realiza en el Parlamento, en el marco de la Rendición de Cuentas una modificación de la Ley de creación del Programa

Uruguay Trabaja, en donde se pretende considerar aquellos colectivos de personas que se encuentran excluidos del sistema y por ende presentan mayor grado de vulnerabilidad, entre ellos, personas en situación de discapacidad (4%), personas afrodescendientes (8%), personas trans (2%) y desde los Programas Cercanías y Jóvenes en Red, mujeres víctimas de violencia de género, personas en tratamiento de consumo problemático de sustancias y personas privadas de libertad (6%). Aquí resulta oportuno traer a colación al artículo N°4 en el cual:

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, el jerarca del Inciso podrá disponer cupos, en forma previa a la convocatoria, a fin de contemplar a grupos que sufran discriminación de género, étnica o presenten vulnerabilidad extrema por razones de violencia, consumo problemático de sustancia psicoactivas u otros factores”. De esta manera, el Programa introduce acciones afirmativas para contemplar aquellos grupos de población que sufren mayores niveles de vulnerabilidad. (Departamento de Trabajo Protegido, 2014).

Lo antedicho, sugiere la necesidad de generar un sistema de cuotas también en la modalidad del Programa Uruguay Trabaja para alcanzar aquella población que es rechazada del sistema social dominante.

A continuación, se presentará el Programa Uruguay Trabaja, incluyendo la percepción de los actores involucrados así como también se abordarán las categorías Inclusión-Exclusión.

Capítulo 2

Inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad según referentes institucionales desde el Programa Uruguay Trabaja

2.1 Origen, funcionamiento, objetivos y población objetivo del PUT.

En el presente trabajo, se abordará una de las aristas de dicho Programa la que refiere a lo laboral, aunque inevitablemente, de forma entrelazada se encuentran los componentes social y educativo.

Teniendo en cuenta la información expuesta en la página web de MIDES, es posible mencionar que dicho Programa forma parte del componente de Trabajo Promovido del Plan de Equidad y tal implementación depende del Ministerio de Desarrollo Social.

El Programa se propone:

Promover mayores oportunidades de inclusión social, favoreciendo procesos de integración social y mejorando el nivel de empleabilidad de las y los participantes, mediante la implementación de estrategias de trabajo transitorio para desocupados/as de larga duración que integren hogares en situación de vulnerabilidad socioeconómica. (MIDES, 2016)

El mismo tiene como finalidad realizar tareas de valor público, previstas por el Ministerio de Desarrollo Social, las cuales cumplen con los requerimientos del Programa y tales realizaciones serán a través de organizaciones de la sociedad civil sin fines de lucro y organismos públicos.

En esta línea, los participantes perciben una prestación denominada “Apoyo a la Inserción Laboral” creada por la Ley 18.240 Uruguay Trabaja del 27 de Diciembre de 2007.

Tomando el discurso de la Jefa del Departamento de Uruguay Trabaja se conoce

que:

es de carácter educativo laboral [...] trabaja con personas que tienen entre 18 y 64 años de edad, que no han culminado el ciclo básico [...] que están en condición de vulnerabilidad social, y no han participado en ediciones anteriores al Programa Uruguay Trabaja, si pudieron hacerlo en el Programa Trabajo por Uruguay que es el antecedente de este programa en el año 2005,2006, 2007.

Es un programa que se constituye por tres elementos fundamentales: la parte social, la educativa y la laboral; y se encuentra establecido en todo el territorio nacional. A propósito, según la entrevista realizada, la cual se encuentra en el anexo, se conoce que en Uruguay, “estamos llegando a las 119 localidades, tenemos 119 convenios y en realidad tenemos previsto para el próximo año tener 123 convenios...” (Entrevista a Jefa del Departamento de Uruguay Trabaja)

Pretende generar procesos de inclusión social mejorando en el ámbito de la empleabilidad de las personas a nivel nacional.

El cupo total que se vinculan anualmente es de 3000 personas y si bien la inclusión laboral depende del contexto y la demanda que exista en el territorio, desde el programa se intenta generar y fortalecer a través de canales internos del Ministerio de Desarrollo Social con otros programas desde la órbita laboral. (Entrevista a Jefa del Departamento de Uruguay Trabaja)

En cuanto a su funcionamiento, tomando aportes del Informe de Seguimiento Nº10 de la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo del Ministerio de Desarrollo Social se expresa que:

Los participantes forman grupos de trabajo (“cuadrillas”) de 35 o 15 personas según la modalidad del Programa (en Ciudad o Localidad respectivamente). Dichos grupos desempeñan una “Tarea Operativa” de valor comunitario en un Organismo Público durante los meses que dura el Programa (8 o 5 meses según la

modalidad Ciudad y Localidad respectivamente). Los grupos son gestionados por Equipos Técnicos de OSCs contratados por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y supervisados por el Equipo Técnico del Programa a nivel central (2010:13)

Generalmente, en los sitios que poseen más de 5.000 habitantes se gestionan convenios de 35 participantes los cuales transitan por dicho proceso durante 8 meses, como es el caso de la Ciudad de Melo.

Según el Informe Seguimiento N°10 de la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo del MIDES (2010) éste tipo de Programa funciona de lunes a viernes durante 6 horas diarias, donde un día a la semana se destina a capacitación específica y transversales. Aquí se incluyen Alfabetización digital, capacitaciones asociadas a la detección de problemáticas sociales y al conocimiento en derechos. Los participantes que tienen niveles educativos de Primaria Incompleta pueden acceder a las instancias de “Acreditación por Experiencia” las cuales se preparan con una Maestra y finalmente se establece un tribunal por parte de ANEP y rinden la prueba correspondiente. En el caso de los participantes con Secundaria incompleta son derivados, si lo desean, a las instituciones correspondientes. Los días restantes se trabaja en la “Tarea Operativa”.

A su vez, cabe mencionar que los participantes del Programa Uruguay Trabaja reciben también otros beneficios, como ser: atención odontológica y acceso a prótesis, diagnóstico oftalmológico y en caso de resultar necesario obtención de lentes a través de BPS, siendo dichos trámites totalmente gratuitos.

En lo que concierne al “componente alimentario”, desde 2010 también desde el Programa se brinda una comida diaria, como ser el desayuno y en cuanto a “Turismo Social” se lleva a cabo una instancia recreativa sobre el final de la edición, promoviendo la integración social y el conocimiento turístico (MIDES,2010).

De esta manera, presentan beneficios propios por ser partícipes de éste Programa, lo cual conduce a generar equidad en el acceso a los mismos.

2.2 Discapacidad y su vínculo con el PUT

Desde el Estado uruguayo, a partir de la Ley 18.651 en su artículo 49 se visualiza el compromiso en cuanto a la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad. Se otorga la obligación de contratar éstas personas en una proporción no menor al 4% de sus vacantes.

Por lo tanto, desde la lógica del Programa Uruguay Trabaja, se realiza la reformulación por parte de la Ley de su creación, respecto a la población beneficiaria a través de cupos especiales, garantizándose la inscripción específica para éste colectivo, el cual se realiza generalmente con antelación, ya que implica un proceso a nivel administrativo de BPS bien importante.

De esta manera, se lleva a cabo el cumplimiento de un porcentaje para el ingreso de personas en situación de discapacidad. Esta cifra consta de un total de 120 beneficiarios en cada edición del PUT, para los cuales;

el proceso que implica [...] poder cubrir a estas 120 personas que nos implica el cupo [...] es un proceso largo y tiene que ver con las personas que se anotan [...] chequeamos los datos en BPS y se hace un sorteo, las primeras 120 personas que quedan seleccionadas ahí hay que chequear si tienen pensión, si están inscriptos en la Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad o sino hacerle la valoración [...] (Entrevista a Jefa del Departamento de Uruguay Trabaja)

Esto a su vez implica;

un proceso que lleva tiempo y significa que cuando el Programa Uruguay Trabaja realiza las inscripciones para las personas en general [...] también las personas con discapacidad si no se anotaron se pueden anotar pero no se va a contemplar cupo

especial. En el momento que nosotros vamos a contemplar a las 120 personas que se van a integrar como parte de ese cupo es en el momento que se hacen las inscripciones por discapacidad (Entrevista a Jefa del Departamento de Uruguay Trabaja)

A su vez, las mismas también si lo desean, pueden incluirse en el sorteo general de participantes concediéndosele una doble chance para resultar seleccionadas (Entrevista realizada a la Coordinadora del Programa Uruguay Trabaja Referencia N°27.).

Por otra parte, se explica en detalles la metodología cuando la persona no se encuentre accediendo a una pensión por parte de BPS, en ese caso la Jefa del Departamento de Uruguay Trabaja, profundiza y aclara:

Si tiene jubilación no puede participar y si en realidad queda seleccionado se hace una valoración por parte de PRONADIS y ahí se chequea si la persona efectivamente [...] tiene discapacidad...como funciona esto? [...] nosotros tenemos en determinado período del año que en general es en febrero hacemos inscripciones exclusivamente para personas con discapacidad lo hacemos antes no con esta cuestión de separar de discriminar sino justamente porque, el proceso que implica [...] poder cubrir a estas 120 personas.

Aquí resulta menester señalar el rol que cumple PRONADIS:

En términos de marco lógico, PRONADIS tiene como misión mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad para lograr su plena inclusión social. Para ello se trabaja en la Promoción, coordinación y ejecución de programas y apoyos que permitan la implementación de políticas focalizadas sobre la

inclusión de las personas con discapacidad. (Documento de Transición. MIDES 2015)

PRONADIS oficia como un mediador crucial para lograr así la inclusión de las personas en situación de discapacidad al Programa Uruguay Trabaja, garantizando la accesibilidad de este colectivo a nuevas oportunidades de adquisición de elementos sustanciales, como son las diversas capacitaciones, en materia educativa y conocimientos, desde el ámbito laboral, para la elaboración de sus proyectos personales.

Tal como refiere la Jefa del PUT "...hay una mirada del equipo en relación a esa persona que tiene discapacidad pero...tiene que ver con una mirada inclusiva", donde también se hace mención a las propuestas y estrategias desarrolladas que va adoptando el propio equipo técnico en el transcurso de los diferentes procesos.

2.3 “Vaivén” entre Inclusión- Exclusión de las personas en situación de discapacidad al PUT

Para comprender a la discapacidad, en torno al par dialéctico exclusión-inclusión resulta interesante mencionar que ello: [...] 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).

Lo anterior supone que los procesos de inclusión social, involucra la mirada desde un enfoque que considere el respeto a la diversidad, con el foco de atención a la accesibilidad desde las diferentes aristas que puedan existir.

Según se destaca en el Panorama Social de América Latina, 2018 (CEPAL, 2019), el concepto de inclusión social es multidimensional y se refiere a la realización de los derechos, la participación en la vida social, el acceso a educación, salud y cuidado, así como a los servicios básicos de infraestructura y a la vivienda, y la disponibilidad de ingresos. Se pretende un enfoque desde un proceso de mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, culturales y políticas para

la plena participación de las personas en la sociedad (CEPAL, 2008 y 2009; Naciones Unidas, 2016; Levitas y otros, 2007).

Por otro lado, y complementando el análisis del presente documento el concepto de inclusión laboral, a su vez, se refiere al acceso y la participación en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente, concepto elaborado en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e incorporado en el Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

En contraposición, cabe hacer alusión al concepto de exclusión en el cual se propone que: “[...] la dominación de unos sobre otros, incorporando pautas que responden a la realidad de los dominantes-libertad, cultura y derecho-lo que lleva a la exclusión de aquellos que no se insertan adecuadamente a lo exigido por dicha clase dominante”. (Míguez, 2003: 27).

De lo anterior se visualiza que, aquellos sujetos que no responden a los patrones hegemónicos de la sociedad, es decir a aquellas conductas que forman parte de la norma, de lo esperado, serían apartados de la misma

Continuando, cabe traer a colación los aportes de la autora Baráibar (1999) en donde presenta que el concepto implica múltiples contenidos.

Baráibar tomando a De los Ríos (1996) escribe que:

Desde mediados de los años 80, el concepto de exclusión designaba no sólo el incremento del desempleo a largo plazo y recurrente, sino también la creciente inestabilidad de los vínculos sociales: inestabilidad de la familia, hogares monoparentales, aislamiento social y declinación de la solidaridad de clase basada en los sindicatos, en el mercado de trabajo y en los sistemas de vínculos sociales, incluidos los del vecindario en los barrios obreros (Baráibar, 1996: 32.)

La anterior cita asume que el concepto de exclusión social implica variados aspectos que son importantes para la comprensión de estos procesos. Este concepto da cuenta de rupturas en el tejido social y dentro de los valores comunitarios: “Pasó entonces a ser un síntoma de desintegración y una amenaza contra la cohesión social” y por ello “superpone una multiplicidad de trayectorias de desvinculación” (Baráibar, 1999:32).

En esta línea, según la autora a través de las formulaciones de diversos autores se puede pensar a la exclusión social en cuatro dimensiones: económica, social, simbólica y política.

En la primera, implica considerar las transformaciones del sistema productivo, donde los requerimientos de la sociedad capitalista la producción y la acumulación así como la noción de sujetos útiles al sistema se tornan en exigencias de dicho modelo. Por tanto quien no se ajusta queda por fuera. Este tipo de exclusión conlleva a la inaccesibilidad de los servicios esenciales para una vida digna así como dificultades para ingresar al ámbito laboral.

En cuanto a la dimensión social se presentan dos aspectos centrales: “los impactos de los cambios en el mundo del trabajo en la inserción relacional y los que hacen al acceso a los beneficios sociales” (Baráibar; 1999: 39).

A modo de ejemplo, tomando el discurso de la Supervisora Regional del Programa Uruguay Trabaja: “En el caso de las personas con discapacidad lamentablemente o sea se suma esa temática o esa vulnerabilidad específica y el Programa no incide de manera directa”.

Lo anterior refleja que aun existiendo determinadas políticas y programas a través de normativas vigentes por parte del Estado, no hay una inserción sólida por parte de las personas en situación de discapacidad por lo que se continúa en procesos de exclusión de éste colectivo.

La exclusión simbólica alude al no reconocimiento del sistema de valores y de los derechos de aquellas poblaciones que son excluidas.

En la cuarta y última dimensión, la política consiste en las dificultades al goce y ejercicio pleno de los derechos políticos, civiles y sociales, así como obstáculos

respecto a la participación en los sitios de toma de decisiones (Baráibar, 1999).

A propósito y con la finalidad de continuar profundizando en relación a discapacidad y trabajo, en el próximo capítulo se reflejará a través de los diferentes discursos, la realidad laboral de las personas en situación de discapacidad pertenecientes al Programa Uruguay Trabaja de la Ciudad de Melo en la edición 2019.

Capítulo 3

Análisis de discursos de los participantes del PUT Edición 2019 que se encuentran en situación de discapacidad en la Ciudad de Melo.

3.1 “Vida cotidiana” y su relación con el proceso de sociabilidad.

Para comenzar con este apartado de análisis resulta importante señalar que se llevaron a cabo entrevistas en la Ciudad de Melo a cuatro participantes que ingresaron al Programa Uruguay Trabaja a través del cupo específico de discapacidad, perteneciendo dos de ellos a cada convenio de Referencias 27 y 28.

Este capítulo pretende considerar los elementos conceptuales y analítico-reflexivos expuestos en los capítulos anteriores, logrando de esta manera conocer las subjetividades de los participantes de dicho Programa.

De este modo, es oportuno dar cuenta que la realidad de los participantes entrevistados no hacen a la totalidad, sino que forman parte de esta, por lo que se entiende que no es lo mismo la realidad que subyace de los discursos de los sujetos entrevistados, que la realidad vivenciada por todos los participantes en situación de discapacidad que ingresan al Programa. Es por ello que no se puede realizar generalizaciones homogeneizando lo diverso.

Continuando, resulta importante mencionar que del discurso de los participantes entrevistados se desprenden las diversas experiencias de la vida cotidiana.

En este sentido, desde los planteos de Agnes Heller se entiende a la misma como:

El conjunto de las actividades que caracterizan las reproducciones particulares creadoras de la posibilidad global y permanente en la reproducción social. No hay sociedad que pueda existir sin reproducción particular. Y no hay hombre particular que pueda existir sin su propia autorreproducción (1982:9).

Heller identifica esa vida cotidiana, en relación a la esencia de la vida social, es

por ello que se constituye tanto en el ámbito de la reproducción social como el de la autorreproducción individual. El hombre, a la vez de ser alguien particular, despliega las potencialidades del género humano, de lo específico.

Se visualiza a través de los diferentes relatos, cómo los procesos de sociabilidad influyen en la vida cotidiana de los sujetos, comprendiendo a la misma como el “entramado de relaciones producidas por los sujetos entre sí y con el medio a través de las distintas estructuras y pautas por las que se rige la sociedad a la que pertenece”. (Silva; 2007:18). De esta forma, la producción del ser social se da a partir del “devenir del ser”, siendo éste quien individualmente o en conjunto a su colectividad construye sus “formas de ser, pensar y hacer” pasando a formar parte de la vida social de manera autónoma (Silva; 2007: 20).

Desde los diferentes discursos de los participantes entrevistados, se visualiza cómo esos procesos influyen positivamente en la vida cotidiana de los mismos. Ellos expresan la conformidad por la oportunidad de participar en el programa y también de participar en un grupo de compañeros. Esto favorece la sociabilidad ya que se relacionan diariamente con personas que concurren al lugar o que forman parte del programa, lo cual resulta relevante para su vida cotidiana.

3.2 ¿En camino hacia un Trabajo Inclusivo?

Los participantes del Programa Uruguay Trabaja de la Ciudad de Melo, quienes ingresaron por cupo de discapacidad revelan a través de sus discursos que en esta modalidad de Programa se apunta a fortalecer continuamente los procesos de inclusión a través de las diversas actividades que se llevan a cabo. “Tiene muchas ventajas, puedes participar en varias cosas. Te ayuda en tratar de conseguir algo”. A la vez agrega:

La verdad trabajar y estar con los compañeros que traten igual que a la diferencia...que no te pongan límites. Yo pensé al principio que me iba a limitar muchas cosas la verdad que pude hacer bastantes cosas que pensé que no iba poder hacer. Enseñan varias cosas nuevas que te sirven para el futuro para conseguir

algo...algún tipo de trabajo (Entrevista a participante N°2).

Aquí entonces destaca en su relato que los propios compañeros lo incluyen en las diversas propuestas y el trabajo es el mismo para todos a nivel grupal.

Por otro lado, cabe aclarar que desde las entrevistas realizadas, surge a través de los discursos de los participantes, en reiteradas oportunidades, la concepción acerca de la discapacidad ligada a un déficit, a una limitación en la actividad y restricciones en cuanto a participación: “hay trabajos que necesitas estar bien, estar completo [...] utilizar las dos manos y la mayoría hoy en día si no servís para mucha cosa no te llaman” (Entrevista a participante N°2).

En virtud de ello, cabe retomar que en el presente trabajo se reconoce a la discapacidad desde el modelo social, entendida en términos de marcar en primera instancia su calidad de persona y por ende sujeto de derecho, además de poner énfasis en la naturaleza de la misma, así como también en su conceptualización social.

Por su parte, desde el relato de los participantes entrevistados se percibe claramente cuán instalado están los conceptos de normalidad-anormalidad y déficit. Es por ello que resulta oportuno traer los aportes de Angelino y Rosato, donde,

lo normal se asemeja a lo eficiente, lo competente y lo útil, un cuerpo normal se puede adaptar eficientemente a los requerimientos de la vida productiva. Lo normal también entendido como una convención de la mayoría, a la vez que considera la totalidad –el “todos” como un todo homogéneo-cuya regularidad adquiere un valor prescriptivo: como son todos es como debe ser (2009:23).

Esto refleja que aquella minoría, son identificados como los “otros”, quienes no resultan ni competentes ni útiles en la sociedad, que por ser diferentes a la mayoría se genera una etiqueta. Es así que es en la lengua inglesa hacia 1840

que surge “la palabra normal como construcción, como conformación de lo no desviante o forma diferente, el tipo común o estándar, regular, usual” (Angelino y Rosato, 2009:46). Por su parte, es en el siglo XIX que el concepto de normalidad da cuenta de aquello que es “lo mismo” y “lo otro”, “lo igual” y “lo diferente”.

De ésta manera es a partir del fenómeno de la modernidad que emerge el par dialéctico y complementario “normal-anormal”.

La normalidad y su ideología normalizadora son una construcción, en un tiempo y en un espacio determinado, fruto de ciertas relaciones de desigualdad que permite a un grupo instalar ciertos criterios para delimitar que es y que no es, es decir criterios hegemónicos, que aparecen como únicos e incuestionables (Angelino y Rosato;2009:65).

Lo anterior remite a que ,determinados individuos se encuentran por fuera de lo que se constituye como “norma”, siendo en este caso las personas en situación de discapacidad las que se consideran como lo que no responde a la “normalidad”, lo que presenta algún tipo de “déficit” o “falta”.

En las situaciones de los participantes con diagnóstico de discapacidad intelectual, se puede observar que evidentemente estas problemáticas transversalizan sus vidas cotidianas, expresado en palabras a través del participante de la entrevista N°3, sus graves problemas de pérdida de memoria, “...a los 27 años perdí la memoria... tuve tres meses perdido allá en Montevideo ta y mi padre y la policía me encontró”;y en el caso de la participante entrevistada N°4 expresa que cuando se agudizó su situación mental, perdió los trabajos: “(...) hasta ahora como que caí asi...cuando no tenés ganas de nada te enfermás y como que faltaba y eso...era luchadora del trabajo”.

Por su parte, desde el Programa Uruguay Trabaja se propone una lógica de trabajo flexible, permitiendo la inclusión de las personas al mismo, respetando cada singularidad, planteando propuestas en materia educativa y laboral acordes para atender a aquellos sujetos que se encuentran en situación de discapacidad.

3.3 Inclusión en el Programa Uruguay Trabaja y Proyecto Personal de los participantes en situación de discapacidad.

A través de las entrevistas realizadas tanto a referentes institucionales como a los participantes en situación de discapacidad pertenecientes al Programa Uruguay Trabaja de la Edición 2019 expresan que, el mismo brinda posibilidades de inclusión a una futura propuesta laboral. Esto da cuenta de esa “fuga y salto adelante” permitiendo la ampliación del “campo de los posibles” (Sartre, 2004).

la verdad que sí. Te ayuda bastante. Tiene muchas ventajas, puedes participar en varias cosas. Te ayuda en tratar de conseguir algo. En el estudio por ejemplo te ayudan en el estudio para terminar si no lo terminaste. Y enseñan varias cosas nuevas que te sirven para el futuro para conseguir algo...algún tipo de trabajo. He aprendido varias cosas creo que me ha ayudado...y que me va ayudar conseguir algún trabajo algo (Entrevista N°2).

Lo anterior representa el abordaje y el reconocimiento de la diversidad por parte del equipo que ejecuta el Programa, contemplando el proyecto personal del participante.

Tomando aportes de Sartre (2004: 269), es menester señalar que:

en el reconocimiento, cada uno devela y respeta el proyecto del Otro como existiendo también fuera de su propio proyecto: en suma, le designa como superación que no se resume en su simple objetividad de superación superada, sino que ella misma se produce hacia sus propios fines, por sus propias motivaciones.

Se pretende entonces, eliminar los estereotipos, prejuicios y mitos construidos en relación a la discapacidad. Se propone omitir aquello que pueda vulnerar a las persona en situación de discapacidad y fortalecer en relación a sus capacidades, necesidades y creencias, los procesos de autoconfianza y autonomía.

alcanzamos la autonomía a través de caminos intersubjetivos, al aprender a concebirnos a nosotros mismos a través del reconocimiento que otros nos otorgan como seres cuyas necesidades, creencias y capacidades merecen ser realizadas. Sin embargo, esto sólo será posible si, al mismo tiempo, garantizamos ese reconocimiento a aquellos que nos reconocen, porque en su conducta hacia nosotros debemos poder reconocer, como en un espejo, nuestro propio valor. Por lo tanto, pensar en la autonomía individual emergiendo y floreciendo, requiere del reconocimiento recíproco entre los sujetos. No adquirimos autonomía por nuestros propios medios, sino sólo en relación con otras personas que están dispuestas a estimarnos en la misma medida en que nosotros debemos poder estimarlas a ellas (Pereira, 2013:17).

Las estrategias que se desarrollan a nivel del equipo técnico en el PUT, apuestan al trabajo de proyecto personal de cada participante y la inclusión de las personas en situación de discapacidad, configurándose ello en un reconocimiento a los mismos como sujetos de derechos; quienes transitan durante 8 meses en el Programa, en el cual cuyas características de trabajo permiten a futuro, la inclusión de éstas personas en otros ámbitos de la sociedad.

Desde el discurso de la Jefa del Departamento del PUT:

Hoy en realidad vinculado a lo laboral queda claro que las personas que participan del mismo se trabaja a través de la figura del técnico de inserción laboral, las potencialidades de esta persona, las habilidades y se trata de acercarlos como a las

demandas que hay .

Continuando, cabe agregar que “el hombre es necesariamente un ser reconocido y que reconoce” (Honneth, 1997: 58); en este sentido:

reconocer a alguien significa percibir en él una cualidad de valor que nos motiva intrínsecamente a comportarnos ya no de manera egocéntrica sino adecuada a los propósitos, deseos o necesidades de los demás .Con esto se torna claro que el comportamiento de reconocimiento debe constituir por este motivo una acción moral porque se deja determinar por el valor de las otras personas; el comportamiento del reconocimiento se orienta no según los propios propósitos sino según las cualidades evaluativas de los demás (Honneth, 2006:140).

Por otro lado, cabe destacar que a partir de las entrevistas efectuadas a los actores institucionales vinculados al PUT, se observa que si bien se trabaja en la promoción de derechos, con la finalidad de “ampliar el campo de los posibles” de los propios participantes; también se visualiza que en la realidad de la inclusión laboral a posteriori aún falta trabajar y “afinar” de cierta forma, los acuerdos establecidos entre MIDES y algunos organismos del estado. Pues, en palabras de la Jefa del Departamento del PUT, se señala:

tenemos que poder trabajar juntos con el Ministerio de Trabajo y junto con INEFOP por ejemplo que es la Entidad de Capacitación que también tiene como mucho potencial para trabajar con nosotros y estamos como intentando generar algunas líneas de trabajo y estamos intentando generar cosas con INEFOP, con Ministerio de Trabajo todavía es como pendiente de hecho cuando surge el Programa Uruguay Trabaja surge como en el marco de lo que es el Plan de Equidad y surge [...] dentro de un componente que es Trabajo Promovido y tiene dos Programas el Programa Uruguay Trabaja y el Programa Objetivo Empleo de Ministerio de

Trabajo.

En éste sentido, la Jefa del Departamento del PUT agrega:

en realidad esto surge en el marco de Plan de Equidad y como termina Uruguay Trabaja y como la posibilidad de algo más y la continuidad de esto a través del Programa Objetivo Empleo pero hoy en la práctica esto no está fluyendo y de hecho es como un debe y es como un pendiente poder trabajarlo.

En consecuencia, se percibe que aún quedan pendientes acciones concretas que permitan la continuidad en materia laboral de las personas en situación de discapacidad, luego que egresan del proceso de Uruguay Trabaja.

Por parte de los equipos que ejecutan el mismo, según el relato de las coordinadoras, muchas veces logran reducir las brechas a nivel de la comunidad promoviendo y fortaleciendo redes sólidas consistentes con la finalidad de hacer cumplir los determinados acuerdos que existen a nivel central. Aunque, en el accionar suelen presentarse disposiciones administrativas y burocráticas que obstaculizan los diferentes procesos.

El Programa Uruguay Trabaja, desde sus lineamientos de trabajo permite la inclusión, sin realizar ningún tipo de distinción entre los sujetos que resultan beneficiarios del mismo. En este sentido, lo “normal” y lo “anormal” no existe.

El individuo, según Sartre (1987) toma conciencia no solamente de las condicionantes materiales de la sociedad, sino también de que su vida se encuentra permeada por las relaciones subjetivas. Así mismo, aún teniendo presente lo anterior, se supera en relación a sus posibles, a “cierto objeto que tiene que llegar y que trata de hacer que nazca” (Sartre. 1987:85). Por lo tanto el “campo de los posibles” es el fin que persiguen los sujetos y el cual desean concretar.

A pesar de las condiciones que puedan obstaculizar el “campo de los posibles”, el mismo siempre existe y es posible ampliarlo respecto a la superación que cada uno de los sujetos se plantea en su proyecto de vida, en una retroalimentación entre el ser particular y el ser genérico.

Desde el relato de la participante entrevistada N°3, podemos observar cómo incide ésta superación que los propios individuos se proponen para continuar fortaleciéndose: “el compromiso conmigo mismo de mantenerme ocupada, activa, trabajando, estudiando estar siempre en movimiento, haciendo algo digo es lo que me mantiene firme, de pie...”

Para finalizar el presente análisis, cabe plantear al proyecto como *praxis*, entendiendo a esto como una mediación práctica entre lo objetivo de las circunstancias y la intencionalidad de su transformación. Esto se configura en la negación de lo dado y creación de lo nuevo (Sartre; 1987). En términos de Sartre, el proyecto es “al mismo tiempo fuga y salto adelante, negativa y realización, mantiene y muestra a la realidad superada, negada por el mismo movimiento que la supera” (Sartre, 1987: 86).

Reflexiones finales

El presente trabajo, surge a partir de un cuestionamiento luego de haber cursado las prácticas pre-profesionales. Ahí fue el momento crucial donde comencé a preguntarme sobre qué ocurre con las personas en situación de discapacidad una vez que alcanzan la etapa adulta y por ende, se enfrentan a ciertas responsabilidades y compromisos propios de las exigencias de éste ciclo. A la vez, me cuestioné cómo queda excluido este colectivo que no forma parte del mercado de trabajo formal, dedicándose a tareas puntuales o “changas” para las cuales su remuneración es bajísima; o simplemente, que deben satisfacer sus necesidades, en aquellos casos que cuentan, con una pensión por invalidez que proporciona el Banco de Previsión Social.

Partiendo de que el trabajo es, un agente de socialización, productor de identidad y además un mecanismo de inclusión, decidí realizar un análisis de una de las estrategias existentes en nuestro país que tiene, entre sus objetivos la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, en este caso el Programa Uruguay Trabaja.

A través del planteo de los objetivos se buscó identificar y analizar cómo se expresa el trabajo, como una categoría, en la vida cotidiana de las personas en situación de discapacidad a través de dicho Programa, considerándolo al trabajo como uno de los aspectos de mayor regulación por todo el derecho, garantizando el ejercicio del mismo a través de los Estados, consolidando medidas reales y eficientes así como mecanismos de inclusión.

Por otra parte, el presente documento pretendió dar cuenta de los marcos normativos existentes, como es la Ley 18.651 a nivel Nacional y la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad a nivel internacional, con el fin de comprender como éstos inciden en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Respecto a las etapas del proceso que conllevó dicho trabajo, en lo referente a la búsqueda de información y producción de las dimensiones de análisis, se trató de un proceso sumamente constructivo y de reflexión en torno a la situación actual que vivencian las personas en situación de discapacidad, a través de la lectura sobre las terminologías adoptadas y las formas de pensar a la discapacidad, los aspectos que consolidan el proceso de exclusión, y las transformaciones en el mundo del trabajo.

Se reconoce que se obtuvieron los resultados esperados satisfactoriamente, ya que se logró aplicar de forma adecuada la técnica de recopilación de la información seleccionada, y que tanto los técnicos involucrados institucionalmente en el Programa Uruguay Trabaja, así como los participantes beneficiarios del mismo, proporcionaron la información oportuna para el análisis.

Puede plantearse que la discapacidad sigue siendo vista como un “algo” negativo por parte de la sociedad, pues tal como expresa la autora Vallejos et al (2007), tradicionalmente la discapacidad ha sido considerada como un problema que influye en los individuos, procedente de las condiciones individuales y de deficiencia de ciertos sujetos, que no se adaptan a los cánones de la normalidad y por ello, se convierten en objeto de estudio con un fin “correctivo” tendiente a normalizar.

Por su parte, desde los relatos recabados es ideal considerar que el Programa Uruguay Trabaja desde sus diversas aristas de abordaje e intervención apunta a la inclusión de las personas en situación de discapacidad. Los participantes entrevistados dan cuenta de ello a través de sus discursos y destacan el compromiso con la tarea por parte de quienes ejecutan este tipo de modalidad de trabajo, así como también revelan el compañerismo, el trato con sus pares en el trabajo, las diversas modalidades y estrategias adoptadas, para lograr la inclusión de todos los sujetos que forman parte del grupo.

En este sentido, se propone a partir del Programa Uruguay Trabaja el reconocimiento de los participantes en situación de discapacidad como sujetos de

derecho quienes se encuentran en condiciones de igualdad con las demás personas que integran la sociedad.

Desde los marcos que regulan éste tipo de convenio, se propone desnaturalizar la idea de déficit, considerando que esto es algo construido socialmente.

Es importante manifestar, a modo de conclusión que, aún queda pendiente efectivizar los canales de los acuerdos generados para gestionar la continuidad de los procesos laborales reales en éste colectivo. Muchas veces, parece que quedarían estos acuerdos establecidos a “voluntad” de aquellos actores involucrados en materia administrativa.

Esto se debe a que aún existen ciertos desconocimientos y obstáculos que hay que enfrentar a la hora de pensar la inclusión de personas en situación de discapacidad en materia laboral; tales como las resistencias de las empresas estatales al momento de contratar una persona en situación de discapacidad. Tal como se expresa en el relato de la Jefa del Departamento del Programa Uruguay Trabaja, donde refiere a que aún existiendo acuerdos entre el Ministerio de Trabajo e INEFOP, queda pendiente acceder realmente a esos compromisos

Finalmente, cabe expresar que la realización de la Monografía ofició como “disparador” a la estudiante, para continuar ahondando y profundizando en el tema considerando que la misma forma parte, hace ya cuatro años, de uno de los Equipos Técnicos territoriales que lleva adelante el Programa Uruguay Trabaja en la Ciudad de Melo, Departamento de Cerro Largo.

Referencias

- Angelino, A. y Rosato, A. (Coords) (2009). “Discapacidad e ideología de la Normalidad. Desnaturalizar el déficit”. Argentina, Buenos Aires: NovEduc
- Angulo. S, Díaz. S, Míguez. M: “Infancia y Discapacidad. Una mirada desde las ciencias sociales en clave de derechos” Montevideo 2015.FCS.
- Antúnes, Ricardo “¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Ed. Antídoto. Buenos Aires, 1999.
- Antúnes, Ricardo “Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo”. Editorial herramienta. Buenos Aires 2005.
- ASET. El proceso de activación de las políticas públicas de empleo, un estudio comparativo entre Argentina y Uruguay en el período 2000 – 2012.Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires 2013. [Internet] Disponible en: https://www.aset.org.ar/2013/ponencias/p14_Brown.pdf [Consulta:10 de Marzo 2020]
- Baráibar, X (1999) “Articulación de lo diverso: lecturas sobre la exclusión social y sus desafíos para el Trabajo Social. Revista Servicio Social y sociedad. Ed. Cortez Editora.Nº59
- Bentura, J.P. “La cuestión social en la era progresista. Propuesta de una tipología para su comprensión. Tesis doctoral. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (sede argentina) Buenos Aires 2011.
- Castell, M. (2000). Globalización, sociedad y política en la era de la información. Bitácora Urbano-Territorial, (4).
- GET (Grupo de estudios del Trabajo): “El trabajo y los sentidos. Prof. Ricardo Antunes” Cuaderno I Serie: Desafíos del mundo del trabajo. Montevideo 2000.FCS, DTS
- Guerra, P. (2011) Repensando al Estado de Bienestar y la centralidad del trabajo El caso de los Ingresos Mínimos Garantizados y la Renta Básica Universal. Artículo publicado en Revista de la Facultad de Derecho, v.: 30.
- Honneth, A (2006). “El reconocimiento como ideología”. En Revista Isegoría Nº35,julio-diciembre. [Internet] Disponible en:

<http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/33/33>[Consulta:1 de Setiembre 2019]

- Honneth, A. (1997). “La lucha por el reconocimiento”. Barcelona: Crítica
- Heller, A (1982) “Historia y vida cotidiana”. Ed.Grijalbo. Madrid. España.
- Kosik, K. (1967) “Dialéctica de lo concreto”. Ed. Grijalbo. México
- Lessa, S. “Para comprender a ontología de Luckács” 4ta.Edición Instituto Lukács Sao Paulo,2002.
- Laveggi, V. (2004, Agosto 9). ¿Qué es el trabajo decente?. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm [Consulta:8 de Mayo 2020]
- Lukács, G. (2004b). “Los Fundamentos ontológicos del pensamiento y de la acción humanos”. En: Lukács, G. Ontología del ser social: el trabajo. Ediciones Herramienta, Bs. As.
- Marrero, Adriana (1998): “Introducción a la sociología.” Editorial: Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay.
- Marx, K: (1987) El proceso de producción del capital. El capital. Libro primero Tomo I Ed S XXI México.
- Marx, C. (2009). El capital. –Tomo I – Vol. I– Siglo veintiuno editores, Buenos Aires.
- Míguez, M.N (2014) “Inclusión e integración en la educación media de los adolescentes en situación de discapacidad: una tarea postergada en: “El Tránsito entre ciclos en la educación media y superior de Uruguay” Art.Nº2.Fondo Universitario para Contribuir a la Comprensión Pública de Temas de Interés General. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay
- Míguez, M.N (2003) “Construcción Social de la Discapacidad a través del par dialéctico integración-exclusión”. Tesis de Maestría. UDELAR- UFRJ. Montevideo, Uruguay.
- Netto, J. P (1994) Razón, Ontología y Praxis. Servicio Social e Sociedade. Sao Pablo, Brasil: Editorial Cortés V44.
- Oxman, C. (1998) La entrevista de investigación en ciencias sociales. Editorial EUDEBA.

- Palacios, A. (2008) “El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” Ed. CINCA. Madrid, España.
- Pastorini, A.,(2000) "Políticas sociales y servicio social en el escenario neoliberal". En Temas de Trabajo Social, equipo de trabajo social del Ciclo Básico-FSC
- Pereira, G (2013). “Perspectivas críticas de justicia social”. Porto Alegre: Evangraf.
- Proyecto de Extensión Universitaria. Escuelas Especiales. Plan de Estudios 2009.
- Sartre, J. (1987) Crítica a la razón dialéctica. Buenos Aires. Losada
- Sartre, J (2004) “Crítica de la razón dialéctica” Ed. Losada. Buenos Aires, Argentina.
- Silva, C (2007). “Salud mental en el contexto contemporáneo. Un enfoque analítico que retoma lo social como totalidad histórica que trasciende los patrones de medicalización”. Monografía de Grado. UdelaR. Montevideo. Uruguay. Mimeo.
- Vallejos, I. (2007) Primeras Jornadas institucionales sobre discapacidad de la Facultad de Ciencias Sociales. “Deconstruyendo mitos para construir inclusión”.

FUENTES

- CIF (2001) Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud. Madrid; OMS/OPS/IMSERSO
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Aprobada en Guatemala el 7 de junio de 1999. [Internet] Disponible en: <https://parlamento.gub.uy/> [Consulta:1 de Setiembre 2019]
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas (1948).
- Discapacidad y Trabajo en Uruguay. Perspectiva de derechos Montevideo – Uruguay 2015 [Internet] Disponible en: http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/40851/1/pronadis---discapacidad-y-trabajo-en-uruguay_web.pdf [Consulta:1 de Setiembre 2019]

- Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17: un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad Organización internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2015 [Internet] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf [Consulta:1 de Setiembre 2019]
- Informe de Seguimiento N°10 de la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo del Ministerio de Desarrollo Social. Págs 13-16
- Informe Avances para la Ejecución del Programa Uruguay Trabaja. División Socio laboral. Departamento de Trabajo Protegido. Marzo 2014.Pág 5
- Informe de la Comisión de Legislación del Trabajo. Carpeta N°397: 2015.Págs 7-9
- Ley N°16.095 (1989) “Personas Discapacitadas”. Poder Legislativo, República Oriental del Uruguay. [Internet] Disponible en:<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3378683.htm>[Consulta: 1 de Setiembre 2019]
- Ley N°18.651.Protección Integral de Personas con Discapacidad. Montevideo, Uruguay. Marzo 2010. [Internet] Disponible en: https://www.gub.uy/oficina-nacional-serviciocivil/institucional/normativa/ley-18651-fecha-09032010-leyproteccion-integral-personasdiscapacidad?option=com_content&view=article&id=29%3Aley-no-18651&catid=37&Itemid=59 [Consulta:1 de Setiembre 2019]
- Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral. Aprendizajes desde América Latina y el Caribe (2016) <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44602-programas-sociales-superacion-la-pobreza-inclusion-laboral-aprendizajes-america> [Consulta:8 de Mayo 2020]
- Programa Uruguay Trabaja Edición (2010) Informe final de Seguimiento. Uruguay Trabaja. Documento de Trabajo N°10 [Internet] Disponible en: <http://dinem.mides.gub.uy/innovaportal/file/35550/1/uruguay-trabaja.-evaluacion-y-monitoreo-del-programa.-2010.pdf> [Consulta:1 de Setiembre 2019].Págs 5-1