



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



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

Monografía Licenciatura en Trabajo Social

¿Condiciones para la inclusión laboral?

**Las experiencias de las personas usuarias del programa
Ágora en el marco de la Ley n.º 19 691.**

Déborah Georgina Marichal Ituarte

Tutor: Mag. TS Sharon Carolina Díaz Fernández

Montevideo, junio de 2023

Dedicatoria

Este gran logro en mi vida se lo dedico a mi yo de la infancia que muchas veces vuelve y vuelve a recordarme las cosas valiosas de la vida. Me gustaría decirle que todas las adversidades que está atravesando son parte de un proceso para ser una adulta que podrá lograr eso que tanto anhela, que tendrá en su camino personas increíbles que ayudarán a sanar las heridas y que su mamá siempre estará ahí, será el pilar fundamental en ese camino. Por último decirle que ella también será mamá y que su hija será el ser más luminoso, traerá todos los días sonrisas a su rostro y que no sabrá cómo cabe tanto amor en su ser.

A ti, yo de la infancia, a tí mamá y a tí hija.

¡Gracias!

Agradecimientos

Agradezco en especial a mi gran compañero, que aun cursando más de una década juntos, siempre ha estado conteniendo, jamás cuestionando y fundamentalmente, gracias por ser paz en mi vida. Nuestro amor hace un año se transformó y aún no podemos creer cuánto amor más podíamos dar.

A las grandes amigas que este mundo universitario me brindó, compañeras de compartir vida hogareña que al día de hoy son un tesoro muy preciado.

A cada persona que en su momento animó e incentivó cuando creí que no podía...

A mi tutora, por tan valioso soporte en este camino.

¡Gracias!

Índice

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| MARCO TEÓRICO – METODOLÓGICO | 9 |
| CAPÍTULO 1 | 14 |
| DISCAPACIDAD, SISTEMA CAPITALISTA E IDEOLOGÍA DE LA NORMALIDAD. | 14 |
| 1.1 DISCAPACIDAD: DE LA RESPONSABILIDAD SINGULAR A LA CONCEPCIÓN DEL MODELO SOCIAL, DE DERECHOS HUMANOS Y DIVERSIDAD. | 14 |
| 1.2 PRODUCCIÓN SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD: LA IDEOLOGÍA DE LA NORMALIDAD Y SUS SECUELAS. | 21 |
| 1.3 TRABAJO: CONCEPTUALIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE SU MATERIALIZACIÓN EN EL SISTEMA CAPITALISTA. | 23 |
| 1.4 EL CAMINO DE LA ACUMULACIÓN FLEXIBLE EN AMÉRICA LATINA Y URUGUAY. | 26 |
| CAPÍTULO 2 | 30 |
| DISCAPACIDAD Y TRABAJO: ESTADO NORMATIVO | 30 |
| 2.1 NORMATIVA INTERNACIONAL | 30 |
| 2.2 NORMATIVA NACIONAL | 33 |
| 2.3 EL PROGRAMA ÁGORA | 37 |
| CAPÍTULO 3 | 39 |
| EL RETO DE LA INCLUSIÓN LABORAL: CONTEXTUALIZANDO LOS PROCESOS TRANSITADOS POR LAS PERSONAS USUARIAS DEL PROGRAMA ÁGORA, EN EL MARCO DE LA LEY N.º 19 691. | 39 |
| 3.1 EL ESCENARIO DE LA INVESTIGACIÓN: ¿CONDICIONES PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL? | 39 |
| 3.2 APROXIMACIÓN A LOS DISCURSOS DE LOS ACTORES IMPLICADOS: DE “PERSONAS USUARIAS” A “PERSONAS ACTIVAS” | 42 |
| REFLEXIONES FINALES | 59 |
| BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES | 62 |

Glosario

BPS (Banco de Previsión Social)

CDPD (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad)

CEDAW (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer)

CNHD (Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad)

FOAL (Fundación Once para América Latina)

MIDES (Ministerio de Desarrollo Social)

MRREE (Ministerio de Relaciones Exteriores)

MSP (Ministerio de Salud Pública)

MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

PET (Persona en edad de Trabajar)

PEA (Población económicamente activa)

PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores)

PcD (Personas con discapacidad)

PsD (Personas en situación de discapacidad)

SUNCA (Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos)

FMI (Fondo Monetario Internacional)

OIT (Organización Internacional del Trabajo)

UNCU (Unión nacional de Ciegos del Uruguay)

OEA (Organización de los Estados Americanos)

Introducción

El presente documento constituye la Monografía Final de Grado, enmarcada dentro de los requisitos curriculares necesarios para egresar de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de la República.

La misma, pretende analizar si se habilitan procesos de inclusión laboral para las personas usuarias¹ del programa Ágora² en el marco de la implementación de la Ley n.º 19 691 “Ley de promoción del trabajo para personas con discapacidad en Uruguay”.

La elección de este tema surge a partir del interés de quien suscribe, motivada por la temática discapacidad y con el deseo de poder seguir adquiriendo nuevos conocimientos en relación a la misma. Asimismo, tiene una relevante importancia la categoría trabajo a partir de la huella que dejó el proyecto integral “Trabajo y Sociabilidad”, entendiendo el Trabajo como “fenómeno originario-interrelación del ser humano con la naturaleza en tanto en él se encuentra contenido, el germen, el conjunto de determinaciones que caracterizan la esencia del ser social” (Lema, 2019, p.48). Sumado a ello, luego de haber realizado una extensa búsqueda de antecedentes, se toma conocimiento de la existencia de escasos estudios sobre la temática abordada en esta Monografía, contribuyendo ello, al deseo por su estudio.

Para poder lograr una aproximación al tema de investigación planteado, se utilizará un diseño metodológico cualitativo, utilizando como instrumento de recolección de información privilegiado, la entrevista. Para ello, se efectúan preguntas semi-estructuradas a las personas usuarias del programa Ágora y a las personas referentes del mismo, a la vez se utilizarán fuentes documentales y datos secundarios que aportarán sustento fundamental y harán más rico el estudio.

Si bien existen varias instituciones en Uruguay que trabajan por la “inclusión laboral” de las personas en situación de discapacidad, sigue persistiendo un alto

¹ Término que utiliza el programa Ágora para referenciar a las personas participantes del mismo, no siendo para la autora de esta monografía el término más apropiado por la concepción pasiva que conlleva el mismo pero se asumirá como identitario. Asimismo, no será una discusión ni la esencia del presente trabajo monográfico.

² Dicho programa se caracteriza por la capacitación e inserción laboral de las personas ciegas o con baja visión, siendo además un intermediario en tanto capacitación, información e incorporación al mercado de trabajo.

porcentaje de personas que no logran insertarse en este ámbito. En este sentido, es de destacar que “el 80% de las personas en situación de discapacidad están aptas para trabajar, sin embargo están desempleadas. Es un derecho fundamental que se ve vulnerado” (Sánchez, 2018).

Para contextualizar la relevancia del tema de investigación seleccionado en términos cuantitativos, puede observarse que el primer informe país realizado por el (Ministerio de Desarrollo Social - Programa Nacional de Discapacidad [MIDES-PRONADIS], 2015) explicita que de los 3.251.654 habitantes según datos del último Censo Nacional (2011) con los que cuenta Uruguay, 517.771 personas se encuentran en situación de discapacidad, representando al 15.9% de la población nacional, estando este porcentaje, por encima de la media mundial³. Por otra parte, las personas económicamente activas (PEA) en situación de discapacidad representan el 19,6% mientras que la población que no se encuentra en situación de discapacidad, es del 62,4%. Específicamente, en relación al tema de estudio, las personas ciegas y personas con baja visión en Uruguay corresponden al 25% del total de las PsD (p.7).

Con este marco referencial, en nuestro país se han realizado numerosos avances en cuanto a la adopción de medidas de protección promulgadas por organismos internacionales, como por ejemplo la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2007), reflejándose en la ley nacional de “Protección Integral de las personas con discapacidad” (Ley n.º 18 418). En la misma se reconoce a las PsD en condiciones de igualdad, amparadas en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

En lo referente a la legislación que ampara la protección laboral de las personas en situación de discapacidad, cabe destacar que Uruguay cuenta con un sistema de “acción afirmativa”⁴ de cuotas reglamentado en el año 2014 para el ámbito público, y en el año 2018 para el ámbito privado. La Ley que rige para el ámbito público, es la

³ La Organización Internacional del Trabajo (OIT), declara que las personas en situación de discapacidad (PSD) representan el 15% de la población mundial, siendo el 80% personas en edad de trabajar (PET) (OIT (2021), recuperado de <https://www.ilo.org/>).

⁴ “Los programas de discriminación positiva consisten básicamente en la puesta en marcha de medidas que, aunque formalmente discriminatorias, están destinadas a eliminar o a reducir desigualdades fácticas; se aplican, preferentemente, en el ámbito laboral, el sistema educativo y la política de vivienda (...) Tales políticas públicas y normativas legales fueron el resultado de importantes movilizaciones reivindicativas” (Velasco, 2007, p.141-144).

Ley n.º 18 651 aprobada el 19 de febrero de 2010, sustituyendo a la Ley n.º 16 095 del año 1989.

Esta normativa en su artículo 49º, del capítulo XVIII establece que se obliga al Estado, Gobiernos Departamentales, entes autónomos, servicios descentralizados y personas de derecho público no estatales, ocupar a PsD que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al 4% de sus vacantes. Se establece que la Oficina Nacional del Servicio Civil solicite anualmente informes a los organismos públicos sobre las vacantes generadas en el año a los efectos de controlar el cumplimiento de la ley (Ley n.º 18 651).

Posteriormente, el 29 de octubre del año 2018 se promulga la Ley n.º 19 691, la cual promueve desde el marco legal, la empleabilidad de PsD en el ámbito privado. La misma fue impulsada por la Comisión de Discapacidad del SUNCA, PIT- CNT, impartiendo el proyecto de “Ley de Empleabilidad para Personas en situación de Discapacidad”.

En el marco de esta “Ley de Empleabilidad”, dentro del ámbito privado, es que se sitúa el estudio de esta monografía, por cuestiones meramente de recorte de la realidad y así poder hacer más rico el análisis al centrarse en un espacio más delimitado de las relaciones sociales. Ello supone una decisión metodológica que no desconoce que en el mismo lapso de tiempo y bajo el mismo programa, existan personas ciegas y personas con baja visión insertas en el mercado de empleo que se encuentran amparadas bajo la Ley n.º 18 651 en el ámbito público.

Luego de presentado el tema de investigación y justificada su relevancia en tanto engranaje de interés para las Ciencias Sociales, se expondrá el contenido de cada apartado en que se estructura el documento. En este sentido, a continuación se encuentra un apartado que bajo el título “Marco teórico-metodológico” condensa el desarrollo más saliente en torno al diseño metodológico seleccionado, pero también los fundamentos teóricos que lo sustentan. Se parte de una mirada dialéctica de la realidad, apoyándose para el entramado teórico-metodológico en la propuesta de Karel Kosik (1969) en torno a la comprensión de la realidad y la forma de acercarse a su conocimiento a través de sucesivos “rodeos” que permitan la delimitación del objeto de investigación.

Posteriormente el trabajo está conformado por tres capítulos que permitirán realizar la lógica de exposición del estudio abordado. El primer capítulo, se titula “Discapacidad, sistema capitalista e ideología de la normalidad” en el mismo se realiza un recorrido histórico por los diferentes modelos de la discapacidad, dejando entrever cómo este concepto debido a su plasticidad ha sido mediado históricamente por las ideologías imperantes y como se ha ido transformando en sinónimo de incapacidad de trabajar por efecto de una “*ideología de la normalidad*”. Además, se estudiarán los cambios impuestos por el propio sistema productivo y cómo impacta ello en el mercado laboral. El segundo capítulo se titula “Discapacidad y trabajo: Estado normativo” abarcando este los marcos normativos existentes, tanto a nivel internacional como también a nivel nacional, referidos a la protección de los derechos de las PsD. Asimismo, se focalizará la atención en la Ley n.º 19 691 y su relación con la inclusión laboral. El tercer capítulo se titula “Contextualizando los procesos transitados por las personas usuarias del programa Ágora en el marco de la implementación de la Ley n.º 19 691” y se expone a partir de las entrevistas realizadas en el trabajo de campo y con los aportes teóricos que se vienen gestando desde el primer capítulo.

Finalmente, se expondrán las reflexiones finales a partir del trabajo investigativo el que permitirá ampliar nuevas interrogantes y líneas de estudio en referencia a la temática.

Marco teórico – metodológico

En relación al aspecto teórico-metodológico, la investigación toma como referencia la propuesta de Karel Kosik (1969), procurando comprender y conocer “*a la cosa misma*” (el fenómeno), a través de sucesivas aproximaciones que serán “*rodeos analíticos- reflexivos*” para poder captar de este modo estas aproximaciones de la realidad. Puesto que todos los hechos no pueden ser abarcados por el conocimiento humano, la tesis de la concreción o totalidad plantea a “la realidad como un todo estructurado y dialéctico, en el cual puede ser comprendido racionalmente por cualquier hecho” (Kosik, 1969, p.56).

Por lo antes mencionado, los hechos deben ser comprendidos como un todo dialéctico y como parte estructurales de ese todo, para ser conocimiento de la realidad. Del mismo modo, las “cosas” no se presentan directamente como son, ya que el hombre no puede penetrar de modo directo a la esencia de ellas. Por lo tanto:

Por esta cuestión de los rodeos y lo inabarcable de la esencia, de la totalidad, se plantea un proceso de delimitación del objeto. Al objeto no se lo va a definir ni construir, sino que va a estar en constante delimitación. Delimitación en tanto dar rodeos analítico-reflexivos en torno a un tema que parte de la demanda inicial (Míguez, 2014, p.11).

En ese marco como no es posible captar de inmediato la estructura de las cosas, es necesario destruir “*el mundo de la pseudoconcreción*”⁵, donde la manifestación fenoménica y la esencia se confunden, siendo por este motivo que, solo bajo la razón dialéctica se puede captar de forma tangencialmente la realidad (Kosik, 1969, p.2). Con esto se pretende superar lo fenoménico, la lectura simplista de la realidad, considerándola de esta manera en su totalidad y movimiento. Por ello, para delimitar el objeto de investigación, se considera como aspecto fundamental, situar la problematización de la discapacidad desde una perspectiva dialéctica y crítica, que apueste a trascender la naturalidad aparente así como la ahistoricidad con la que se

⁵ “El conjunto de fenómenos que llenan el ambiente cotidiano y la atmósfera común de la vida humana, que con su regularidad, inmediatez y evidencia penetra en la conciencia de los individuos agentes asumiendo un aspecto independiente y natural, forma el mundo de la pseudoconcreción” (Kosik, 1969, p.27).

presenta fenoménicamente, para poder volver a ubicarla en el plano de las relaciones sociales e históricamente inscriptas.

Es a partir de sucesivas aproximaciones que se pretende conocer y definir las mediaciones⁶ a través de las cuales la realidad se expresa. Debido a que, comprender la realidad concreta, sólo es posible dentro de una “totalidad”, de complejos dentro de complejos. La idea de totalidad significa, según retoma Mariatti (2005) de Kosik (1969):

Realidad como un todo estructurado y dialéctico, en el cual puede ser comprendido cualquier hecho (clases de hechos, conjunto de hechos). Reunir todos los hechos no significa aún conocer la realidad, y todos los hechos (juntos) no constituyen aún la totalidad (Mariatti, 2005, p.5).

Con estas aproximaciones, se puede trascender a la inmediatez de los hechos, que aparecen acabados en el “*mundo de la pseudoconcreción*”, como deshistorizados, perdiendo no solo su génesis, sino también, la relación con el todo. Por ello, es de suma importancia entenderlas en un todo histórico y en un movimiento continuo de “contención y superación” (Mariatti, 2005, p.6). Es a través de la dialéctica que se dará cuenta la procesualidad del devenir histórico, acercándose, según Kosik (1969), a la esencia de “*la cosa misma*”, pudiendo explicarla y comprenderla desde su totalidad.

Así como es fundamental el sustento teórico, también es esencial determinar el enfoque metodológico para su concreción, para lo cual se detalla a continuación el método utilizado, la técnica de recolección de información y el alcance de la misma.

En cuanto al diseño metodológico utilizado en esta investigación, el mismo presenta carácter cualitativo ya que por la naturaleza de la investigación “permite utilizar la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes al proceso de interpretación” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.2). La principal característica que presenta la investigación cualitativa es comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los actores en un ambiente natural y en relación con su contexto. El enfoque cualitativo se selecciona a

⁶ “Lo concreto es concreto porque es la síntesis de múltiples determinaciones, y por lo tanto unidad de lo diverso. Por eso aparece en el pensamiento como proceso de síntesis, como resultado, no como punto de partida, aunque sea el verdadero punto de partida y por consiguiente, así mismo, el punto de partida de la visión inmediata y de la representación.” (Marx, 1986, p.42).

propósito de examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Además, es preciso señalar que no hay dos investigaciones cualitativas iguales ya que son “piezas artesanales del conocimiento, hechas a mano, a la medida de las circunstancias” por lo que pueden mantener similitudes pero no ser réplicas exactas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.686).

Para la recolección de información se utilizaron varias fuentes que sirven de sustento para el análisis. En primer lugar, se realiza una revisión bibliográfica y análisis documental, sustentado con análisis de datos secundarios de carácter cuantitativo. Asimismo, como instrumento de recolección de datos, para profundizar y responder los objetivos que se describen posteriormente, se realizaron entrevistas semiestructuradas a las personas usuarias del programa Ágora insertos laboralmente en el marco de la Ley n.º 19 691, y a los referentes calificados insertos en dicho programa. La entrevista semi estructurada permite al “investigador disponer de una serie de temas a trabajar a lo largo de las entrevistas, puede decidir libremente sobre el orden de presentación de los diferentes temas y el modo de formular la pregunta” (Cabrera y Battyány, 2011, p. 90) Posibilitando dialogar con la/el entrevistada/o de una forma informal, mezclando conversaciones y preguntas insertadas (Valles, 1999, p.179).

En cuanto al alcance de la investigación, se centra en un estudio exploratorio ya que sirve al investigador familiarizarse con

fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto a un contexto particular, indagar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras o sugerir afirmaciones y postulados. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.91).

La investigación por su parte, no intentará realizar generalizaciones de resultados, sino que se ajusta a razón de lo estudiado, en el entendido que se trata de una unidad de análisis bastante específica. La muestra inicial está conformada por ocho personas usuarias del programa Ágora insertas en el mercado de empleo, en el marco

de la implementación de Ley n.º 19 691 y dos referentes calificados de dicho programa.

A continuación, se adjunta un cuadro representativo del rango etario de las/os participantes, los cuales a los efectos de este estudio se dividen en dos franjas; jóvenes de 18 a 25 años y adultos de 26 a 59 años. La referencia a “entrevistado” o “entrevistada”, obedece a la autopercepción de género en la que cada participante de la muestra se ubicó, dando como resultado una distribución de 5 – 3 respectivamente.

| Rango etario de las personas participantes del programa Ágora | Joven (18-25 años) | Adulto (26-59 años) |
|---|---|--|
| Personas ciegas | <u>Entrevistada 1:</u> Cursando estudio terciario. | <u>Entrevistado 2:</u> Bachillerato completo. Estudios varios en informática, telemarketing. <u>Entrevistado 3:</u> Estudio terciario universitario completo. <u>Entrevistado 4:</u> Estudio terciario universitario completo. <u>Entrevistado 5:</u> Cursando estudio terciario universitario. |
| Personas con baja visión | | <u>Entrevistado 1:</u> Estudio terciario no universitario completo. <u>Entrevistada 2:</u> Estudios en informática. <u>Entrevistada 3:</u> Cursando estudio terciario universitario. |

En cuanto a los referentes organizacionales, se presentaron instancias en diferentes períodos de tiempo, primeramente con apertura, disposición y acuerdo para poder desarrollar la presente investigación, y posteriormente cuando se estaba en la instancia de realización del trabajo de campo, se generó un cambio de referente siendo más dificultoso el acceso para la concreción de la entrevista y llegar a las/os entrevistadas/os participantes del programa. El tiempo inicialmente estimado para la realización del trabajo de campo se dilató por dicho motivo.

A partir de lo expuesto hasta el momento, se plantea el objetivo general, la pregunta problema y los objetivos específicos que guían esta investigación.

Objetivo general: Analizar si la implementación de la Ley n.º 19 691 coadyuva en la habilitación de procesos de inclusión laboral para las personas usuarias del programa Ágora.

Pregunta problema: ¿Se habilitan procesos de inclusión laboral para las personas usuarias del programa Ágora en el marco de la Ley n.º 19 691?

Objetivos específicos:

-Problematizar las categorías de análisis discapacidad y trabajo en función de los procesos de inserción laboral que transitan las PsD usuarias del programa Ágora.

-Analizar lo que expresan los marcos normativos vigentes y específicamente la Ley n.º 19 691 de promoción al empleo de PsD.

-Describir las principales características del programa Ágora y las condiciones de empleo a las cuales acceden las personas usuarias.

-Indagar en torno a las sensaciones y percepciones de las personas usuarias del programa Ágora en relación a sus procesos de inserción laboral.

En este sentido, se dará inicio a la exposición de los capítulos que proporcionarán el sustento teórico necesario para abordar los objetivos establecidos. Dichos capítulos fueron previamente mencionados de forma concisa en la introducción del documento.

Capítulo 1

Discapacidad, sistema capitalista e ideología de la normalidad.

*“Las personas han de ser valoradas
no sólo porque son útiles
desde el punto de vista económico u otro,
sino por su valor intrínseco”*
Theresia Degener (2002)

En este primer capítulo, se realizará un análisis teórico-reflexivo acerca de la relación entre la discapacidad y el trabajo asalariado en su devenir como producción social, para poder así interpelar la ideología de la normalidad existente en la sociedad.

Asimismo, se introducen algunos elementos para de este modo, conocer este devenir histórico en la actualidad y comprender cómo la discapacidad se fue transformando en sinónimo de incapacidad de trabajar por efecto de la *“ideología de la normalidad”*. Además, se estudiarán los cambios impuestos por el propio sistema productivo y cómo impacta ello en el mercado laboral contemporáneo.

1.1 Discapacidad: De la responsabilidad singular a la concepción del modelo social, de derechos humanos y diversidad.

Las nociones referentes al concepto “discapacidad” no están al margen de la historia; estas no se produjeron de forma natural y acabada, siendo por tal motivo relevante expresar brevemente el proceso histórico que han acompañado a las diferentes perspectivas y modelos.

Se debe considerar que, la discapacidad es un concepto que no se mantiene estático en la realidad a partir de la plasticidad que presenta su significado, el cual ha estado condicionado por el tiempo y espacio, siendo mediado por ideologías imperantes. Por consiguiente, se procederá a analizar el concepto a través de diferentes modelos⁷ como son: prescindencia, rehabilitador, social, de derechos humanos y el de

⁷ El análisis será acotado y solo se tomarán aspectos relevantes para el análisis de esta monografía.

diversidad, expresando a estos desde un recorrido en clave de devenir temporal que privilegia la mirada histórica de los fenómenos.

1.1.1 El modelo de la prescindencia:

Braddock y Parish (2003) y Palacios (2008), sostienen que en la Antigüedad Clásica y en la Edad Media en Occidente, se manifestó el modelo de la prescindencia, partiendo de dos presupuestos. El primero, relacionando la causa de la discapacidad con un origen religioso, haciendo referencia a una advertencia, castigo o pecado cometido y el segundo, relacionado con el rol de la PcD⁸ en la sociedad, enfatizando que esta no genera un aporte sustancial a la sociedad, ya que lo asociaba a un ser improductivo, transformándose en una carga negativa tanto para sus padres como para la comunidad (Braddock & Parish, 2003, p.16-17) (Palacios, 2008, p.37).

A partir de este último presupuesto, el modelo de la prescindencia, se amplía en dos submodelos, como son el eugenésico y el de marginación.

El submodelo eugenésico, se materializó a través de la aplicación de políticas eugenésicas a niños y niñas, características de las sociedades antiguas griegas donde se consideraba que la vida de las PcD no merecía la pena de ser vividas. Esto se debía principalmente a que en las sociedades griegas la vida de las personas estaba subsumida al Estado y era este quien decidía si era funcional a sus intereses o no. En el caso de no ser de utilidad a causa de haber adquirido algún déficit por prestar servicios al Estado, como por ejemplo en cumplimiento de servicio en guerras, se brindaba un apoyo económico como forma de incentivo por los servicios realizados para el Estado, “hecho que de algún modo demuestra que el objetivo principal seguía siendo el potencial de utilidad social o en este caso, precisamente la carencia de dicho potencial” (Palacios, 2008, p.41).

El submodelo de marginación, se logró materializar a raíz de la expansión del cristianismo en la sociedad medieval, donde a diferencia del submodelo eugenésico, ya no se practicaban infanticidios pero persistían el menosprecio, la indiferencia y las muertes a causa de éstas prácticas. La marginación se expresaba mediante la exclusión,

⁸ Término que utiliza Palacios (2008), para hacer referencia a las “personas en situación de discapacidad” (PsD), término en el cual se posiciona la autora de esta monografía.

ya que las PcD con bajos recursos económicos en la vida adulta quedaban excluidas de la sociedad, siendo etiquetadas como “pobres” y “mendigos”, donde “las técnicas de la profesión mendicante se basaban en la exhibición de los signos exteriores de la invalidez, de la enfermedad o de la indigencia como medio para solicitar la caridad” (Palacios, 2008, p.56-61).

Se puede observar que por un lado se encontraba fuertemente el trato misericordioso, que incluía la caridad en tanto muestra de “ese déficit” pero, a su vez, persistía el tratamiento cruel por el miedo y el rechazo asociado a las pestes que se desarrollaban en ese contexto (Palacios, 2008).

En ambos submodelos, tanto en el eugenésico como en el de marginación, la vida de las personas con discapacidad no es tomada en cuenta como una vida digna de ser vivida, quedando prescindida para la sociedad.

1.1.2 El modelo rehabilitador:

El modelo rehabilitador y biomédico por otra parte, se consolida en el siglo XX, más concretamente con la Segunda Guerra Mundial, con un sistema capitalista que establece una nueva forma de pensar y de entender el mundo. Se adopta una forma de pensamiento científico que comprende a la discapacidad como una enfermedad, considerando que las personas pueden ser rehabilitadas o normalizadas, siendo a partir de ahí, que tendrán algo que aportar a la sociedad, para poder realizar actividades consideradas “normales”.

En este sentido, Foucault (1990) señala que las instituciones relacionadas a la salud y el derecho serán las encargadas de establecer qué es *lo normal*, y, por ende, qué no. Estos dos poderes institucionales conforman lo que el autor denomina el poder de normalización, estableciendo el dominio de lo “anormal” en contraposición a la conformación de una idea clara de normalidad, norma y normalización, la cual incluye a unos y excluye a otros.

El binomio conceptual de normalidad-anormalidad se conjuga para poder dar orden y volver a los sujetos dóciles, en el pasaje a la modernidad. La medicina y el derecho instituyen en la sociedad normas que inculcan un “deber ser”, diferenciando lo “normal” y lo “anormal”. Las personas que no se adecuan a los parámetros

establecidos, deben ser rehabilitadas, controladas o curadas para pertenecer a ese estándar establecido como “normal”.

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 es 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 se debe ser (Angelino, 2009, p.28).

A partir del binomio conceptual normalidad-anormalidad, se tensiona este par dialéctico encubriendo formas de disciplinamiento social⁹. En este sentido, con el devenir de la modernidad se apuntó al establecimiento de una homogeneización de las sociedades y por ende de las personas, encubriendo en su propia estructura, relaciones de poder que se diferencian, excluyen y acaban clasificando a los individuos en “normales” y “anormales”, “sanos” y “enfermos”, “completos e incompletos”, “funcionales” y “no funcionales,” “productivos” e “improductivos”.

La PsD no es considerada como una persona útil y necesaria para la sociedad, excepto que sea “rehabilitada”, “curada” y vuelva a ser “normal”. Esta concepción centra su atención sólo en lo corporal, en lo fisiológico como si las personas solo fueran “órganos”. Esta perspectiva bio-médica-rehabilitadora se consolidó fuertemente como un discurso hegemónico imperante, impregnándose en diferentes espacios de la vida social (marcos normativos, instituciones educativas, lógicas culturales). De este modo, se presenta como natural y ahistórico, e incluso en el presente, confluye con mucha fuerza esta perspectiva.

1.1.3 El modelo social:

En contraposición a las concepciones impuestas por el modelo médico-rehabilitador, es que surge principalmente en Inglaterra y Estados Unidos, en el siglo XX, en la década del 60 y 70, movimientos impulsados por personas en situación de discapacidad como una nueva forma de posicionarse frente a dicha temática.

⁹“Foucault se refiere a disciplina en dos aspectos diferentes y relacionados a un mismo tiempo. Por un lado, la disciplina hacia los sujetos, a través de técnicas homogeneizantes usadas en las cárceles, escuelas, ejércitos y otros; por el otro, a las disciplinas científicas que llevan al conocimiento sobre la vida social del hombre” (Míguez, 2017, p.168).

El origen de la terminología “Modelo Social” fue acuñado por Mike Oliver a raíz de una publicación realizada por la Unión de las Personas con Discapacidad Física contra la Segregación (UPIAS), donde destacaba en sus planteos que los principios fundamentales de la discapacidad estaban colocados en la sociedad como generador de la misma.

UPIAS (1976), “in our view it is society which disables physically impaired people. Disability is something imposed on top of our impairments by the way we are unnecessarily isolated and excluded from full participation in society”¹⁰ (Olesker, 2003, p.14).

Oliver (1998) más allá de ser el precursor del término, refuerza que este cambio de paradigma surge a partir de las experiencias de los activistas, cobrando mayor fuerza desde la década de 1970. Este modelo, comprende a la discapacidad ya no como una cuestión individual (médica y/o de la caridad), sino como una forma de exclusión, segregación y opresión generada por la sociedad capitalista (p.44).

A partir de aquí, se habilitó la posibilidad de pensar a la discapacidad como una temática que trasciende los límites corporales del individuo para pasar a considerarse como una consecuencia de la forma en que las sociedades capitalistas estructuran sus formas de producción y reproducción social. De este modo, la forma trágica y medicalizada que se le adjudicaba a la discapacidad, según Oliver (1998), se configura en las sociedades capitalistas y no en otras sociedades, reforzando la comprensión desde la teoría materialista (p.44). Este modelo expresa en sus planteos teóricos, las formas en que el capitalismo introduce una linealidad entre “discapacidad” y la incapacidad de trabajar. Y fue en este contexto, en los inicios de la industria y del modo de producción capitalista, que surgió el concepto de discapacidad por primera vez, como incapacidad para realizar un trabajo productivo, como incapacidad para ser explotados y producir ganancias para los empresarios (Joly, 2008, p.35).

El capitalismo, posibilitó que se generara una naturalización de la discapacidad como “déficit” corporal individual, donde las personas que presentaran alguna ayuda médica y/o social, quedarán oprimidas y excluidas de la reproducción social,

¹⁰ “En nuestra opinión, es la sociedad la que discapacita a las personas con discapacidad física. La discapacidad es algo impuesto sobre nuestras deficiencias por la forma en que estamos innecesariamente aislados y excluidos de la plena participación en la sociedad” (Traducción propia)

negándoles el derecho al proceso de trabajo, permaneciendo así, en el “ejército de reserva”¹¹.

Los cambios que se gestaron en el mundo del trabajo a partir del neoliberalismo modificaron la relación capital-trabajo, generando como se explicará en el apartado siguiente, precarización, distribución desigual del ingreso, aumento del desempleo y una retracción del Estado, entre otros aspectos.

1.1.4 El modelo de derechos humanos:

Este nuevo “Modelo” se encuentra en las reflexiones teóricas desde los últimos tiempos por algunos investigadores e investigadoras, así como también por la CDPD. Existen debates a favor y también los que cuestionan si efectivamente se debe catalogar como un modelo o solo un enfoque. El mismo comienza a cobrar fuerza dando respuesta a las falencias visualizadas en los aportes que se realizan desde el Modelo Social. Palacios (2020), destaca que la pionera en mencionar y apoyar este “Modelo” fue la autora Theresia Degener (2002) quien realiza sus justificaciones para lograr que se concrete la CDPD y que sea un instrumento para garantizar los derechos de las PsD.

Una de las principales críticas que desde esta nueva corriente se le realiza al Modelo Social se basa en que su atención se centra principalmente en las barreras sociales y las reivindicaciones para que estas no existan, no poniendo el foco de atención en el abordaje de la condición individual. Afirman que

Las barreras externas discapacitantes pueden crear situaciones sociales y económicas desventajosas, pero la experiencia subjetiva también forma parte de la realidad cotidiana (Palacios, 2020, p.9).

A partir de este supuesto, se puede reflexionar que, el Modelo Social trata en parte de sacar la carga de la “discapacidad” de la persona para atribuirla al entorno y establecer una diferencia con el Modelo Médico el cual otorga la responsabilidad y carga es absoluta a la persona.

¹¹ Término “ejército industrial de reserva” acuñado por Karl Marx en su producción “El Capital” Tomo 1, Vol.2 El proceso de reproducción del Capital.

Las demás premisas del “Modelo de Derechos Humanos” van en consonancia con la CDPD colocando por encima los derechos inherentes a toda persona más allá de su situación, estableciendo que no deberían existir desigualdades si todos accedemos a los mismos derechos. El Modelo Social por su parte, ubica a las relaciones sociales y al sistema de desigualdad por encima (Palacios, 2020, p. 32).

A favor del Modelo Social se puede decir que, todas las personas en Uruguay, acceden a un Ley de “amparo” contando con los mismos derechos y obligaciones, sin embargo la realidad es que se debe de crear un sistema de cuotas para que ciertos grupos minoritarios puedan acceder al mercado de empleo, es decir, pese a que todas las personas puedan contar con derechos inherentes como poder acceder a un trabajo remunerado, el escenario real es que las relaciones sociales son más complejas y se debe poder cuestionar el sistema de desigualdad en el que se vive.

Otras de las premisas que se cuestiona al Modelo Social, desde este “Modelo”, es que se debe poder abarcar la interseccionalidad de la discriminación y la opresión existentes, y más allá de que el Modelo Social las problematice, estos debates no están dentro de sus bases constitutivas.

1.1.5 El modelo de diversidad:

El “Modelo de Diversidad” surge a partir del Movimiento de Vida independiente y dentro de sus premisas al igual que el “Modelo de Derechos Humanos” trata de modificar ciertas falencias en determinaciones y miradas que se le cuestionan al Modelo Social. Dentro de ellas y en consonancia con lo que se pretende discutir en estos apartados en relación a la concepción de “Discapacidad”, proponen que la condición humana está atravesada por diversidades, las cuales se deben de reconocer asegurando la plena dignidad de las personas, en mismos derechos y oportunidades.

La diversidad funcional (como este modelo las denomina) será una de las tantas diversidades existentes en la humanidad como lo son el género, la orientación sexual, la etnia, entre otros. (Palacios, 2020, p.37).

El término diversidad funcional fue acuñado en sus inicios para sustituir al término “discapacidad” cambiando luego su concepción por el término “deficiencia” utilizado por el Modelo Social. Este reemplazo se establece a razón de sustituir la carga

negativa que mantiene el término “deficiencia”, manifestando que éste tiene su origen desde el discurso médico, por tanto es necesario erradicarlo (Palacios, 2020, p.37).

Este “Modelo” así como los desarrollados anteriormente confluyen en la realidad y es por dicho motivo que se toman las reflexiones más potentes de cada uno para poder sintetizar y lograr el análisis cabal que se pretende en la investigación.

1.2 Producción social de la discapacidad: La ideología de la normalidad y sus secuelas.

Se han desarrollado diferentes estudios que dan cuenta de cómo la producción de la discapacidad tiene en su base la interiorización y exteriorización constante de la “*ideología de la normalidad*”. Según esto, históricamente se ha interiorizado un imaginario social sobre la noción de “normalidad” y cómo ésta va adquiriendo un valor central en tanto constituye y organiza el orden social, convirtiéndose en una Ideología¹² que clasifica la vida cotidiana de los sujetos. “La ideología es material porque se inscribe en y es configurada por prácticas sociales, tiene efectos reales en cuerpos, espacios, relaciones, acciones y omisiones” (Althusser, 1988, p.86). La misma, se materializa en la práctica social inscribiéndose en ideas y representaciones en el plano del ser genérico.

El carácter ideológico de la “normalidad”, está implícito en las diferentes formas adjudicadas a la discapacidad, que se materializan en los marcos normativos y las políticas públicas de las diferentes sociedades, y es mediante ello que, esta Ideología se vuelve invisible, produciendo y reproduciendo un orden económico, social y cultural establecido. De esta forma, tal como expresa Angelino (2009), la categoría discapacidad lejos de ser del orden de lo natural, se encuentra mediada por un sistema de clasificación y producción de sujetos. El criterio para esta clasificación es un parámetro de una “normalidad única”, la cual es inventada en el marco de relaciones de asimetría

¹² “la ideología es lo que constituye el sujeto con relación a lo real, entonces el campo de la ideología no se limita a cierta “visión del mundo” sino, abarca el conjunto de prácticas de significación social, es la condición de toda práctica social y en ese sentido toda práctica social es una práctica en una ideología”. (Althusser, 1998)

y desigualdad entre quienes presentan el arbitraje de poder clasificar y decidir “construir” a “un nosotros” y a un “otro” (Angelino, 2009, p.52).

A partir de una tendencia imperante de “normalización”, directamente relacionada con la idea de poder, puede visualizarse que se ha logrado en el correr de la historia, excluir a aquellos sujetos que se considera que no se adecuan a los parámetros de la “normalidad” establecidos por la “ideología dominante” (GEDIS, 2008, p.35). Desde esta perspectiva, se entiende que la producción de la discapacidad en las sociedades contemporáneas estaría dando cuenta de procesos de exclusión generados a partir de la “*ideología de la normalidad*”. Se reconoce que existe una “*ideología de la normalidad*” que produce y reproduce la inscripción de demarcaciones societales entre sujetos concretos que permite analizar la temática a partir de un modelo social tomando distancia del modelo médico-rehabilitador imperante.

Geertz (1973), menciona que la función y el papel de la ideología es la legitimación de un sistema de autoridad; en el caso de la discapacidad, la autoridad del saber médico y el todo en el concierto de profesionales subordinados al discurso médico hegemónico¹³. La función de la ideología consiste, básicamente, en legitimar el sistema o la autoridad dada (Rosato, 2011, p.107).

En estos discursos a modo de reforzar su saber-poder, colocan el *déficit*¹⁴ como secuela de evidencia –efecto de la Ideología, siguiendo a Althusser– considerando lo biológico como sinónimo de *natural*.

Se trata entonces de desnaturalizar los supuestos en los que se asienta el discurso hegemónico sobre la normalidad y sobre la discapacidad, de reconocer que aquello que se nos presenta como natural es producto de un conjunto de interacciones materiales y simbólicas históricamente situadas (Angelino, 2009, p.40).

¹³ “La hegemonía de la discapacidad, tal como la produce la sociedad capitalista —y deberíamos insistir otra vez en que las otras clases de sociedad han producido la discapacidad de formas diferentes— surge de los supuestos que asume acerca de la naturaleza patológica y problemática de la discapacidad. Estos supuestos ontológicos están unidos directamente con las preocupaciones epistemológicas acerca de las causas de la discapacidad en los individuos, con miras a la erradicación mediante la prevención, la cura o el tratamiento” (Oliver, 1998, p.46).

¹⁴ “El déficit es producto de un largo proceso de naturalización de representaciones del cuerpo – completo, perfecto-, proceso que sólo es posible como efecto ideológico de la ideología de la normalidad” (Angelino, 2009, p.89).

Por dichos motivos se debe poder cuestionar lo que se nos representa de forma “*natural*”, como las relaciones de desigualdad que se plasman en cuerpos singulares bajo el rótulo de igualdad, producto de la *ideología de la normalidad*. Cuerpos que deben ser eficientes y eficaces para la producción y reproducción del capital, debiendo “ser iguales que los demás”.

1.3 Trabajo: Conceptualización y transformación de su materialización en el sistema capitalista.

En esa exigencia de autovalía así extendida (por sí y por la familia), y en la voluntad y capacidad de sostenerla se funda, entonces, la pertenencia y la dignidad del sujeto: nadie más que cada uno es dueño de su destino y es el trabajo el medio que evita caer en la tutela y la dependencia. Sin embargo, es en la objetividad de la esfera del trabajo (de la producción) donde las capacidades concretas (saberes, habilidades y capacidades) de sujetos concretos pierden su condición de tal para ser, simplemente, trabajo en tanto factor de la producción (Grassi, 2009, p. 232)

Es importante también en este apartado, congruentemente con la opción teórico-metodológica que se toma al realizar la investigación con fundamento en la matriz histórico-crítica de pensamiento, retomar algunas consideraciones en torno a la noción de trabajo desde una mirada marxista. Ello implica realizar un breve recorrido histórico¹⁵ a partir de los aportes planteados por Marx en su obra “El Capital”, sobre el devenir de la categoría trabajo en tanto tratamiento ontológico, para poder efectuar los “*rodeos analíticos-reflexivos*” pertinentes para seguir delimitando el objeto de investigación. De este modo, se pretende comprender los cambios impuestos por el sistema productivo capitalista, así como también su impacto en el mercado laboral y específicamente el que experimentan las personas en situación de discapacidad.

Según Marx (1975), los seres humanos en tanto seres prácticos-sensibles, generan relaciones con la naturaleza, transformándola en función de sus necesidades. Es a partir del trabajo concreto (transformación de la naturaleza) que los seres humanos se

¹⁵ Para poder dar cuenta de ciertos aspectos que permitan comprender el sistema de producción capitalista, sin adentrarse en los demás sistemas de producción.

constituyen como tales siendo capaces de construir objetos útiles con un valor de uso, para satisfacer sus necesidades, diferenciándose así de los animales. “Esta actividad produce interacción con otros hombres y, como resultado de ella, el hombre genera productos y él mismo se transforma” (De la Garza, 2009, p.117).

En la sociedad burguesa, esos objetos construidos producto del trabajo concreto, comienzan a ser considerados una mercancía, teniendo un valor estrechamente asociado al trabajo con un valor de cambio, quedando representado como trabajo abstracto.

El producto si es propiedad del capitalista, este “no sólo quiere producir un valor de uso, sino una mercancía; no sólo un valor de uso, sino un valor, y no sólo valor, sino además plusvalor” (Marx, 1978, s/n). El capitalista necesita producir una mercancía que tenga un valor de uso en tanto permita satisfacer una necesidad, así como también requiere que tenga un valor de cambio para poder generar plusvalía, entendiéndose por ésta, la acumulación del capital. Vinculado al devenir del capitalismo, se destaca que el trabajo al estar en estrecha relación con el capital, para el trabajador, su trabajo, el tiempo de su trabajo, ahora mercancía, se convierte en su único “capital” (Mariatti, 2018).

Las transformaciones que se han generado en el mundo del trabajo están estrechamente relacionadas con los cambios en los patrones de acumulación del capital y con los sistemas socio-políticos-imperantes. A partir de ello, los Estados en concordancia, generan acciones para poder seguir reproduciendo y legitimando las mismas. Todo esto impacta directamente en las personas trabajadoras, permitiendo de este modo, que el capitalismo acceda a nuevas estrategias de explotación y dominación.

Las contribuciones de Harvey (1992) permiten ampliar las concepciones sobre la acumulación del capitalismo y poder así, especificar las configuraciones del poder económico-político. Este autor expresa que luego del “boom de posguerra”, se consolidó un sistema fordista¹⁶-keynesiano¹⁷, el cual se contextualiza, aproximadamente desde el año 1945, manteniéndose hasta 1973 en Occidente. Este sistema combinó

¹⁶ El Fordismo es un sistema de producción en cadena implementado por Henry Ford, luego de post guerra, que presentó el mayor éxito debido a la generalización de la producción.

¹⁷ El Keynesianismo debe su nombre a John Keynes, un economista que desarrolló esta teoría económica y cuya característica principal implica un intervencionismo del Estado como la mejor manera para salir de una crisis. Propuso el intervencionismo como mecanismo para estimular la demanda y regular la economía.

innovaciones tecnológicas con hábitos de consumo, así como también una propensión a un Estado de "protección social" (p.146).

En lo referente a la transformación de la estructura productiva, hubo un pasaje de la producción en serie y en masa, que no contemplaba la diversificación, propio de este modelo taylorista/fordista, a un patrón de “acumulación flexible”, orientado a la demanda de bienes y servicios, concentrada en la producción variada, diversificada y orientada a la demanda, como lo fue el ejemplo del toyotismo¹⁸ (Antunes, 2001).

Este nuevo modelo de "acumulación flexible", apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas del consumo. Se caracterizó por la emergencia de sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa. Además, trajo cambios acelerados en la estructuración del desarrollo desigual, tanto entre sectores como entre regiones geográficas, dando lugar, por ejemplo, a un gran aumento del empleo en el “sector de servicios”, así como a nuevos conglomerados industriales en regiones hasta ahora subdesarrolladas” (Harvey, 1992).

Parafraseando a Harvey, “la acumulación flexible” generó debilidad en las formas tradicionales de producción, ocasionando en quienes no se adaptasen a estas nuevas técnicas y formas de organización, la quiebra de empresas y cierres de fábricas. Entre otros aspectos, bajo las presiones que generaba la competencia, debieron reorganizar todos sus procesos, adaptarse a nuevas tecnologías, para de esa forma lograr satisfacer las necesidades del mercado (Harvey, 1992). Del mismo modo, este nuevo modelo implicó la precariedad del mercado laboral, debido a las subcontrataciones temporarias o de medio tiempo, así como tercerizaciones, que no permitían una seguridad económica, garantía de permanencia y tampoco protección social. Estas transformaciones de flexibilización laboral generan pérdidas de derechos y conquistas que las personas trabajadoras habían consolidado históricamente (demandas colectivas, sindicatos, seguridad social, acuerdos salariales).

¹⁸ Es un sistema de producción en cadena que reemplazó al fordismo en los primeros años de la década de 1970, cuando este estaba en declive. Fue implementado por el ingeniero de Toyota, Taiichi Ohno y presentó éxitos gracias al incremento de la productividad a partir de elaboración de bienes solo que se necesitan y la flexibilización del trabajo.

Se puede decir que este nuevo modelo de acumulación de capital, con esta forma sobresaliente de desregularización¹⁹, es al igual que el modelo anterior, una forma (aunque diferente) de manifestación del capitalismo.

1.4 El camino de la acumulación flexible en América Latina y Uruguay.

Debido a los cambios ocurridos en el patrón de acumulación capitalista, gestadas a partir de la década del 70', las economías latinoamericanas debieron modificar su estrategia para poder adecuarse a las nuevas dinámicas de producción industrial y adentrarse competentemente en el mercado mundial. Las dinámicas económicas que se venían desarrollando desde el período de guerra y postguerra, con estrategias económicas de Sustitución de Importaciones, las cuales favorecían el mercado interno gracias a la exportación de materias primas a países afectados por la situación bélica, en Uruguay por su parte, se vieron interrumpidas a partir de la década del 60'. Dada la caída en los precios internacionales de las exportaciones, facilitó que el modelo entrara en recesión, así como también el estancamiento del desarrollo industrial que se venía gestando en el país (Sarachu, 1998).

Varios países de Latinoamérica a partir de la consolidación de los gobiernos dictatoriales, sufrieron los impactos en diferentes grados, habilitando también, un endeudamiento externo que desencadenó en la crisis de la deuda de los años 80', implicando, programas de ajuste orientados a pagar los servicios de esa deuda, con políticas de carácter neoliberales (Sarachu, 1998).

A partir de esta coyuntura económica, política y social, se gestaron cambios relacionados al trabajo, influenciados por el pasaje a un nuevo modelo de acumulación del capital. Para ello, se toman los aportes de Olesker (2003), quien destaca que el capital ha intentado abaratar el factor trabajo mediante la innovación tecnológica y la ampliación del ejército de reserva (Olesker, 2003). La situación laboral de las personas trabajadoras en el modelo de acumulación anterior se regulaba a través de una

¹⁹ Proceso en el que el Estado reduce al máximo sus regulaciones en el plano económico, permitiendo que este sector se regule por sí mismo. Las desregulaciones se asocian a políticas neoliberales siendo originario el Reino Unido a finales de 1970.

normativa que protegía tanto a la persona trabajadora como a su familia a través de remuneraciones directas o indirectas, empero, con este nuevo modelo de “acumulación flexible” se forja la desregulación laboral, se acentúa la competencia para lograr la escasez de puestos laborales, generando procesos de privatización, desnacionalización, centralización y concentración de capitales (Olesker, 2003).

Otra de las características de este modo de acumulación es la contratación a término o subcontratación por parte de las empresas, transformando el modo de trabajo estable que regía del modelo anterior a uno donde prevalece la precariedad en las relaciones laborales, las bajas remuneraciones y la inestabilidad de las relaciones laborales (Olesker, 2003).

Este proceso de acumulación obedece a cambios de gran relevancia que se imprimen a nivel mundial, generado por una lógica que se basaba en una apertura económica y nuevas formas de inversiones extranjeras, provocando privatizaciones del sector público.

Desde la década del 90', Uruguay bajo el Gobierno de Lacalle Herrera adquiere una estrategia de cambio para lograr reducir los costos internos y poder así importar a un coste menor, facilitando la apertura externa característico en este contexto de política neoliberal. Esta maniobra bajó la inflación, pero no logró un aumento del salario real y de los ingresos que en definitiva era bajar los costos de la sociedad, (Olesker, 2003). Se estimuló la sustitución de mano de obra por “capital”, lo que produjo una destrucción de la rama agropecuaria e industrial nacional. En esta última rama, el empleo fue sustituido por el sector comercio, servicios financieros y servicios vinculados al turismo, con niveles inferiores de salarios, sin negociación colectiva ni sindicatos (Olesker, 2003).

Por otra parte, Supervielle & Pucci, (2008) en Mariatti, (2020) manifiestan que la apertura neoliberal trajo consigo “la incorporación de equipos y tecnología (..) que anticipó el avance de la tecnología actual” “Fue el inicio de las empresas Punto-Com, del trabajo *part time para call center*, de las empresas telefónicas de información agrupados en los 0800, de la creación de zonas francas” (Mariatti, 2020, p.75).

A partir de ese contexto es que se materializa la necesidad de mayor profesionalización, flexibilidad de las personas trabajadoras, con altas calificaciones y nivel educativo. Ello afecta en las modalidades de empleo, ya que la especialización y la calificación requerida para el empleo, genera una descalificación en la fuerza de trabajo,

obligando a obtener una profesionalización. Quienes no lo logren, hace perpetuar que ese “ejército de reserva”, no acceda en un tiempo considerable al sistema o que jamás lo hagan, generando un desempleo estructural.

Por tanto la clase trabajadora se fragmentó, heterogeneizó y complejizó. Se creó por un lado una escala minoritaria de personas trabajadoras especializadas, polivalentes y multifuncionales; por otro, se consolidó una gran masa de personas trabajadoras descalificadas, viviendo y sufriendo el desempleo estructural, esperando las necesidades del mercado para ser empleadas (Mariatti, 2009, p. 99-100).

Los cambios que se fueron desencadenando producto del libre comercio generaron un incremento de la expansión del sector privado de servicios con empresas extranjeras por encima de las locales, agudizando nuevamente las condiciones de empleabilidad

La condición de ampliar las tercerizaciones y flexibilizaciones laborales, marco que provocó el crecimiento de un precariado cuentapropista (...) la informalidad es característica de la economía nacional y mucho de la economía Latinoamérica. El derrumbe del empleo condicionó la negociación sindical, que fue pasando de la preocupación por reivindicar el aumento del salario, a la preocupación por el mantenimiento de la fuente laboral (Mariatti, 2020, p.76).

A partir de la mala calidad de los empleos en tanto tercerizaciones, la figura del empleo “unipersonal”, el sector sindical se vuelve más débil sin opción a reivindicaciones potentes. Estos años de retrocesos desencadenan el período de cierre de la crisis del 2002-2003.

Con el advenimiento del nuevo siglo y el desencadenante de la crisis, se comienzan a gestar cambios a nivel social en relación a la protección social de los sectores más vulnerables que se vieron aún más perjudicados con dicha situación. Esto se implementa a partir de cambios en los esquemas de seguridad social, pasando de un estado de desprotección a un estado con “operativa de los servicios sociales” (Antía y Midaglia, 2015).

En Uruguay por su parte, asume el gobierno progresista del Frente Amplio en el año 2005 con propuestas en lo referente a la Seguridad Social que se alinean con las propuestas de algunos países de latinoamérica. En los quince años de gobierno hubo

avances que “marcaron hitos en el reconocimiento legal de colectivos que históricamente estuvieron invisibilizados y en la generación de políticas sociales orientadas a los sectores más excluidos y marginados de la sociedad” (Angulo et al, 2021, p.224). Dentro de estos reconocimientos se incluye la reglamentación de la Ley n.º 18 651 en el año 2014 y la Ley n.º 19 691 en el año 2018, habilitando el apoyo del Estado en lo referente al empleo de personas en situación de discapacidad tanto en el ámbito público como en el ámbito privado con una medida de acción afirmativa.

Por otra parte, los estudios han dejado entrever que en los años de gestión del mismo gobierno, hubo una mayor protección en servicios sociales y el empleo presentó su avance, aunque estos empleos fueran mal remunerados para los sectores más vulnerables. Las mejoras de empleo que se desarrollaban en Uruguay unos años previos a la crisis del Covid-19, terminaron con el advenimiento de dicha crisis, frenando y deteriorando las condiciones de empleo. Posteriormente a este escenario que aún en la actualidad deja sus secuelas, es que se problematizan las condiciones de empleo y más aún, los procesos de inclusiones laborales que transitan las personas en situación de discapacidad en un mercado cada vez más demandante, precario, inestable y saliendo de una crisis que abarcó a gran parte de los sectores de la economía, afectando directamente en los empleos y la calidad de los mismos.

Estos cambios que se han desarrollado en el mundo laboral, permiten comprender cómo toda la clase trabajadora se ve atravesada por diferentes dificultades en el día a día para acceder y mantenerse dentro del mercado de trabajo. Estas relaciones del mundo laboral, se agudizan para el colectivo de PsD, donde históricamente fueron instituidos vinculados a la caridad y filantropía. Esta población busca reivindicar su lugar como sujetos de derechos procurando trascender los roles a los que históricamente les fueron asignados.

Pese a las barreras existentes a nivel social, y en particular en el ámbito laboral, los colectivos de personas en situación de discapacidad continúan colocando el trabajo como uno de los bastiones de sus reivindicaciones (Ángulo et al, 2021, p.234).

A partir de esto se invita a reflexionar, ¿Qué sucede con las relaciones laborales de las personas en situación de discapacidad? ¿Por qué es tan importante realizar este cuestionamiento para este colectivo?

Capítulo 2

Discapacidad y trabajo: Estado normativo

Para seguir con los “rodeos” que permiten desde el plano del pensamiento trascender la “pseudoconcreción”, es importante avanzar desde la teoría más abstracta hacia los marcos normativos existentes, tanto a nivel internacional como también a nivel nacional referidos a la protección de los derechos de las PsD, como un eslabón de mayor concreción dentro del espiral dialéctico. Dentro del espectro de leyes, normas y disposiciones que se encuentran disponibles, se coloca el énfasis en aquellas que de alguna forma regulan especialmente el entramado entre la discapacidad y el trabajo, destacando las referencias a procesos de “inclusión”.

2.1 Normativa Internacional

La Declaración Universal de Derechos Humanos del año 1948 dio inicio, a nivel internacional, a un proceso de elaboración y desarrollo normativo de la protección de los derechos humanos. A partir de entonces, los Estados Partes han adoptado diversos instrumentos conteniendo compromisos políticos, así como también convenciones vinculantes de alcance mundial o regional sobre la protección y promoción de los mismos, muchas de las cuales incluyen mecanismos para controlar y asegurar su cumplimiento (Ministerio de Relaciones Exteriores, [MRREE], 2015).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de diciembre de 1966, ratificado también por Uruguay el 1 de abril de 1970, a la letra sostiene que:

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Artículo 2, inciso 2).

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho (Artículo 6, inciso 1)

Los estados miembros de la OEA (Organización de los Estados Americanos), en el año 1999, gestaron y materializaron el primer instrumento normativo especializado en la materia, con un enfoque basado en derechos humanos como lo fue, “La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad”. La misma, fue un referente mundial, ya que aportó las bases para una regulación más amplia de los derechos de las PsD, dejando de lado la vinculación que presentaba hasta el momento de manera tangencial o indirecta. En este marco, en el Preámbulo de la Convención, los Estados Partes reafirman:

La igualdad de las PcD en sus derechos humanos y libertades fundamentales respecto de otras personas; y que éstos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano (OEA, 1999).

En esta Convención, se refiere a PcD siendo para ese entonces un término avanzado, ya que ubica a la persona con una identidad, con derechos, deberes y libertades fundamentales. Del mismo modo, se evidencia desde ese momento históricos rasgos importantes del modelo social de la discapacidad, donde es fundamental el planteo de la no discriminación y el énfasis en la dignidad humana, valorando sus experiencias y opiniones, tendiendo a un enfoque de derechos humanos.

La CDPD (Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad), en el plano internacional, fue aprobada en el año 2006 encontrándose ésta dentro de la órbita de las Naciones Unidas. La misma en su artículo n.º 1 señala su cometido, el cual es:

Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (inciso 1º de la CDPD).

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (inciso 2° de la CDPD).

La Convención avanza y se posiciona desde el modelo social de la discapacidad, en tanto pretende proteger y asegurar el goce pleno y las condiciones de igualdad de todos los derechos humanos, así como colocar al entorno como condicionante para una participación plena y efectiva en la sociedad. El artículo 27° de esta Convención, también pone énfasis en el trabajo y el empleo de las PsD afirmando que:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (CDPD, 2006).

Además, en este artículo se establece que las PsD tienen derecho a “ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado”, bajo un entorno oportuno y accesible, debiendo garantizar los Estados Partes el efectivo cumplimiento de este artículo. Dentro del mismo, se establecen otras divisiones como las a y b²⁰, donde refuerzan la importancia del cumplimiento de la erradicación de la discriminación por cualquiera motivo y al materializarse en relación a las PsD específicamente en este artículo, es deber de los Estados Partes, así como las sociedades en su conjunto, luchar por la protección del cumplimiento de los derechos que quedan establecidos en CDPD. Asimismo, este artículo también contiene dos aspectos que promueven el empleo de las PsD, tanto en el ámbito público como en el privado.

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.

²⁰ <http://www.impo.com.uy/bases/leyes-internacional/18418-2008>

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas (CDPD, 2006).

2.2 Normativa nacional

Desde la creación del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) en el año 2005 le compete la coordinación de políticas en materia de desarrollo social y dentro de estas competencias se encuentran aquellas políticas sociales y programas que refieren al colectivo de PsD. Bajo este mismo contexto, en el marco de la ley de rendición de cuentas del año 2007, Ley n.º 18 172, se creó (en su artículo 256º) el Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS), logrando los cometidos asignados al MIDES en torno a la formulación, ejecución y coordinación de las políticas orientadas a las personas con discapacidad, en el Literal B, del artículo 9º de la Ley n.º 17 866, a la letra dice que, el 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.

Con respecto a la CDPD, en nuestro país se aprobó el 4 de diciembre de 2008 por el Parlamento Nacional a través de la Ley n.º 18 418 y el 12 de agosto de 2011 su adhesión al Protocolo Facultativo de esta Convención mediante la Ley n.º 18 776.

Por otro lado, el 09 de marzo de 2010 se suplió con la actual Ley n.º 18 651 “De protección integral para personas con Discapacidad” a la Ley n.º 16 095 para “Personas Discapacitadas” que regía desde el 20 de noviembre de 1989. Esta nueva Ley, en referencia al Trabajo y al empleo, en su artículo 49 establece que:

El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de sus vacantes. Las personas con discapacidad que 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.

De este modo, la actual Ley n.º 18 651 establece bajo una acción afirmativa que todas las entidades públicas, deben contar con un cupo no menor al 4% de las vacantes de PsD. Esta medida es regulada por la ONSC (Oficina Nacional de Servicio Civil), la cual detalla anualmente mediante un informe los reportes de ingresos a nivel nacional existentes. A pesar de que la mencionada Ley fue publicada en marzo del año 2010, recién en el año 2014 es que se reglamentaron ciertos artículos como por ejemplo el artículo 49º, el cual comenzó a tomar importancia gracias a dicha reglamentación.

Por otro lado, a nivel de regulación en el ámbito privado rige, desde noviembre del año 2018, la Ley n.º 19 691 donde se establece que:

Los empleadores de la actividad privada que cuenten con 25 (veinticinco) o más trabajadores permanentes, en todo nuevo ingreso de personal que se produzca a partir de la vigencia de la presente ley, deberán emplear a personas con discapacidad (artículo 2º de la Ley n.º 18 651, de 19 de febrero de 2010), que reúnan condiciones y la idoneidad para el cargo.

Dicha Ley tiene en común con la Ley n.º 18 651, el emplear a las PsD bajo una política de acción afirmativa mediante el establecimiento de cuotas con relación a la cantidad total de empleados de las empresas, así como, el aumento progresivo en relación a la cantidad de empleados, hasta igualar el 4% en todos los casos.

Asimismo, bajo la Ley n.º 16 095, en el artículo 10º, se crea la “Comisión Honoraria del Discapacitado”, en la órbita del Ministerio de Salud, la cual luego es modificada con la derogación de esta Ley y la implementación de la Ley n.º 18 651. De este modo, pasa esta Comisión a la jurisdicción del MIDES, con el nombre de “Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad”²¹ (CNHD), Esta tiene como cometido:

²¹ Esta Comisión tiene Jurisdicción del MIDES y está conformada por: el MIDES que lo presidirá o un delegado de este, un delegado del MSP, uno del MEC, uno de MTSS, uno de Facultad de Medicina, uno del Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública, uno de Congreso de Intendentes, uno de Facultad de Odontología, uno de INAU, uno de PBS, uno de la Comisión de

La elaboración, el estudio, la evaluación y la aplicación de los planes de política nacional de promoción, desarrollo, rehabilitación biopsicosocial e integración social de la persona con discapacidad, a cuyo efecto deberá procurar la coordinación de la acción del Estado en sus diversos servicios, creados o a crearse, a los fines establecidos en la presente ley.

Las PsD para poder acceder al mercado de empleo están amparadas bajo la Ley n.º 18 651 si aspiran a un puesto en la administración pública y bajo la Ley n.º 19 691 para acceder a un empleo en el ámbito privado. Asimismo, deben estar inscriptas en el Registro Nacional de Discapacidad, que hasta el 30 de diciembre de 2020, se encontraba dentro de la órbita de la CNHD. Desde el 1 de enero de 2021, en el marco de un nuevo Gobierno Nacional, entra en vigencia la Ley n.º 19 924, con la reglamentación del artículo 486º donde se establece que el registro de las Personas con Discapacidad que se encontraba dentro de la órbita de la CNHD pasa a la órbita del MIDES, en la unidad ejecutora que será la "Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad", transfiriéndose el pleno derecho al amparo del artículo 768º de la Ley n.º 16 736, de 5 de enero de 1996, y del inciso quinto del artículo 49º de la Ley n.º 18 651, de 19 de febrero de 2010.

Para iniciar el trámite de inscripción al Registro de Discapacidad se debe completar el formulario de autopostulación ingresando la información y adjuntando los documentos necesarios. Se le asignará un número de trámite que le permitirá dar seguimiento al mismo. Revisados los documentos requeridos, los técnicos se ponen en contacto para realizar la valoración de Discapacidad (MIDES, Registro de personas con discapacidad, 2016).

A partir de esta información se pueden visualizar varios aspectos. El primero es que las PsD para poder acceder al mercado de empleo que se encuentra normativizado a través de la política de cuotas, deben de inscribirse en una Comisión (hasta el 30 de enero del año 2021) y actualmente ante una Secretaría, diferenciándose de las personas que no se encuentran en dicha situación. Ello implica un doble esfuerzo para el acceso y un doble impedimento, que requiere de un tiempo para la anotación y aprobación, por lo que, sí a una persona le interesa un puesto laboral y no está inscripta, no podrá acceder de forma inmediata. Por otro lado, como se expresó anteriormente, los técnicos de la

Patronato del Psicópata, uno de Facultad de Ciencias Sociales, otros delegados de otras facultades cuando la Comisión Honoraria lo requiera, uno de cada una de las asociaciones de segundo grado de personas con discapacidad, que posean personería jurídica vigente o en trámite.

CNHD/PRONADIS se comunican con las personas que se inscriben para valorar la “discapacidad” realizando una medición, a partir de un baremo para evaluar la misma.

Cabe señalar que en el año 2019 se llevó a cabo un proyecto basado en las recomendaciones realizadas en 2016 por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Las recomendaciones indicaban que, a pesar del progreso realizado para garantizar la igualdad, aún persisten barreras y tratos discriminatorios que impiden el disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad, reconocidos por el artículo 5° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), y recomiendan al Estado uruguayo la adopción de medidas específicas para eliminar dichas barreras (PRONADIS, Llamado a técnico mapeo modelos de valoración de la discapacidad, 2018).

En casi la totalidad de los países que se centra el análisis (Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Unión Europea, Francia, España, India, Estados Unidos, Canadá), la Dra. Míguez (2019) hace referencia a ejemplos de baremos y certificaciones únicas de discapacidad a nivel internacional, mostrando cómo se reproduce un discurso de derechos y discapacidad basado en la CDPD, pero que mantienen anclajes teóricos de las concepciones de la OMS fundadas desde el modelo biopsicosocial. Asimismo, de los países que utilizan estos baremos (CIF-OMS, 2001), sólo Francia atiende en sus valoraciones, las subjetividades de las PsD, generando un proyecto singular para cada sujeto. Destaca del mismo modo, que de todos los países analizados, Canadá es el único que hace más de dos décadas valora y certifica la discapacidad desde el modelo social basado en derechos (previo a la CDPD), elaborando un baremo explícitamente diferenciado de la CIF (OMS, 2001) (Míguez, 2019, 34).

A raíz de esta investigación surgieron propuestas desde el ámbito político y la sociedad civil organizada, colocando el énfasis en la necesidad de definir de forma consensuada, la “discapacidad”.

Luego de centrar la mirada en las conquistas en derechos a nivel internacional y nacional, cabe mencionar que fueron en cierta medida producto de luchas y reivindicaciones desde el colectivo, que forjaron distanciar la mirada arraigada del rol

hacia el colectivo en relación a la caridad para posicionarse desde el lugar como sujetos con derechos.

Dentro de las conquistas que se forjaron por parte de los colectivos de PsD a nivel internacional y que también se replicaron en los diferentes países hasta implementarse en Uruguay, se encuentra el programa Ágora en el que se centrará el estudio de esta monografía.

2.3 El programa Ágora

Como se detalla líneas arriba, desde el año 2005, en Uruguay comienza un cambio de paradigma en lo que refiere a la protección de los derechos de las PsD. Dentro de los cambios que se fueron gestando, se destaca en el año 2006 la firma de un convenio llamado Ágora Uruguay financiado por la FOAL y ejecutado a nivel nacional por la UNCU²² y el MTSS. Este es un programa de capacitación e intermediación para la inserción laboral de las personas ciegas y personas con baja visión.

Cabe resaltar que es el programa Ágora, debido a que es la esencia del análisis en donde se desenvuelven los participantes involucrados en la presente investigación. Este programa diseña y desarrolla cursos de capacitación para que las personas tengan las competencias para poder incorporarse al mercado laboral. Una de las capacitaciones es en el área de informática, utilizándose para ello, sistemas actuales de manejo de procesadores de texto, planillas de cálculo, bases de datos, correo electrónico y navegadores web. Asimismo, desarrollan capacitaciones específicas en áreas como el telemarketing o atención al público.

En cuanto a la intermediación que tienen las PsD, incluidas en el programa Ágora, como se menciona en la página institucional de UNCU, su labor consiste en:

- Contactar empresas en áreas en que los beneficiarios posean potencialidad de desarrollo y detallar al empleador la forma en que la empresa puede beneficiarse contratando una mano de obra calificada y altamente motivada

²² La UNCU (Unión Nacional de Ciegos del Uruguay) ejecuta acciones tendientes a la consecución de sus objetivos organizacionales, fijados en sus estatutos. Ampliar información en página institucional (www.oncu.org.uy).

-Derribar mitos acerca del desempeño laboral de las personas con discapacidad visual.

-Una vez que el empleador decide contratar a una persona inserta en el programa Ágora se le ofrece la realización de la adaptación del puesto de trabajo, realizando instalación de programas informáticos, capacitación en caso de requerir a medida de la tarea y asesoramiento técnico en caso de necesitar adaptaciones (UNCU, 2021).

Cuando la persona ya se encuentre trabajando, el programa Ágora tiene presente en sus lineamientos que se realice un seguimiento personalizado de la persona trabajadora así como también mantener el contacto con las personas empleadoras para asesorarlos en aquellos aspectos que lo necesiten. Asimismo, ofrece a aquellas personas insertas en el mercado laboral, asesoramiento y apoyo técnico en la adaptación y mejoramiento de su puesto de trabajo, de manera de hacer más eficiente su desempeño.

En suma, en este capítulo se ha destacado la importancia en avanzar desde los marcos normativos existentes tanto a nivel internacional y nacional que hacen alusión a los derechos de las PsD, proporcionando el fundamento para seguir delimitando el objeto de estudio en este movimiento dialéctico. Ello permite profundizar en la concepción de inclusión social y laboral, enfatizado en las experiencias de las personas participantes del programa Ágora que ingresaron al mercado de empleo amparadas en el marco de la Ley n.º 19 691.

Capítulo 3

El reto de la inclusión laboral: Contextualizando los procesos transitados por las personas usuarias del programa Ágora, en el marco de la Ley n.º 19 691.

3.1 El escenario de la investigación: ¿Condiciones para la inclusión social?

El desafío de la inclusión social pone de manifiesto su formidable dimensión humanista, de justicia, derechos y oportunidades, no solo para las personas con discapacidad sino para todos los únicos e irrepetibles habitantes de este territorio universal (Norambuena, 2004, p.29)

Este apartado permitirá continuar con la delimitación del objeto de estudio, considerando fundamental precisar la concepción de inclusión social y laboral a partir de la importancia que reviste para la sociedad en su conjunto y para el colectivo de PsD en particular, pretendiendo hacer un recorrido que nutra lo primordial para esta investigación.

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la asamblea de las Naciones Unidas de 1948 “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. A pesar de ello, las PsD históricamente han sido relegadas de sus derechos y excluidas de los espacios de socialización siendo uno de estos, el ámbito laboral.

Es a partir de los cambios de paradigmas como lo son: el Modelo Social, de Derechos Humanos y de Diversidad que hoy se puede imaginar la realidad con otra contemplación, principalmente a partir de que las PsD presentan el amparo legal en pactos, tratados y convenciones internacionales, así como también a nivel nacional.

Así como es fundamental que parte de estos derechos hayan sido materializados legalmente, es esencial que se puedan concretar en la realidad. Es por este motivo, que el concepto de inclusión se encuentra presente en diversos ámbitos (marginalidad, pobreza, trabajo, salud, educación, etc.) extendiéndose de manera sospechosamente

veloz como estrategia prioritaria en la búsqueda de mayor equidad en cada uno de esos territorios (Continio, 2013, p. 236). Es a partir de estar presente en los diferentes ámbitos sociales, que la “inclusión” se plasma en leyes, normas, reglamentos, políticas sociales, discursos institucionales, entre otros.

En este documento en particular y por la importancia que reviste, se precisará el concepto de inclusión (diferenciándose de integración) y su vinculación con el ámbito laboral ya que en diversos ámbitos se consideran indistintamente la inclusión con la integración, no quedando así una concepción clara de cada una. Para hacer alusión al concepto de inclusión social, se precisará el contenido desarrollado por la declaración de Managua en el año 1993.

Queremos una sociedad basada en la equidad, la justicia, la igualdad, la interdependencia, que asegure una mejor calidad de vida para todos sin discriminaciones de ningún tipo, que reconozca y acepte la diversidad como fundamento para la convivencia social. Una sociedad en donde lo primero sea la condición de persona de todos sus integrantes, que garantice su dignidad, sus derechos, su autodeterminación, su contribución a la vida comunitaria y su pleno acceso a los bienes sociales (Norambuena, 2004, p.26).

En clave de inclusión, la transformación primaria debe ser de la estructura, de la sociedad; es una perspectiva de transformación del entorno, en cambio cuando se habla de integración, es la persona quien debe hacer los movimientos para encontrar su lugar (Míguez y Esperben, 2014). La inclusión social asimismo, se analizará a través de su opuesto-complementario, el de exclusión social ya que el mismo no estaría haciendo referencia al primero, si no existiera el segundo.

La concepción de exclusión social surge a partir de estudios sociales realizados en las sociedades europeas, en el contexto de la segunda posguerra, naciendo entre otros sucesos, para referenciar a grupos específicos que eran considerados “inadaptados” y quedaban excluidos de las lógicas económicas de ese momento²³ (Chuaqui et al 2016, Sahib 2016).

²³ Tales implicaciones no sólo se ponen en juego en relación a lo económico, sino que existe una transformación del aparato público y un replanteamiento del Estado, ahora como un Estado Benefactor o Social (Chuaqui et al, 2016, p. 161).

La exclusión social como categoría analítica puede ser entendida desde diferentes enfoques y dimensiones, adquiriendo relevancias disímiles, pero asemejándose todas ellas en la búsqueda de diferentes estrategias de delimitación para lograr contrarrestar la carga negativa que ésta suscita. Desde la complejidad de su concepción y análisis se podría repensar lo que ello significa para el colectivo de PsD.

En este sentido, se debe comprender a la exclusión social como un proceso o procesos donde influyen varios factores y dimensiones. Chuaqui et al (2016) la denomina parcialmente como “un proceso dinámico multicausal, relativo y estructural” y al mismo tiempo como “una relación social que impide u obstaculiza el logro de una mejor posición social, superar una situación o un derecho a que se debiera tener acceso” (p.163). Para Azuero (2009) por su parte, la exclusión social se entiende como “un concepto multidimensional, dinámico, que afecta negativamente a los diferentes aspectos del desarrollo humano, no sólo a los materiales” (p.157).

Como parte del carácter que adquiere este concepto es importante pensar la política pública²⁴ como engranaje para dar forma a ese derecho que se “debiera tener acceso”, que se materializa a raíz de las privaciones que ha tenido y tiene el colectivo de PsD en los diversos ámbitos como son el: económico, social y político. Pero asimismo, es necesario lograr una problematización del alcance de la Ley n.º 19 691²⁵, ya que la implementación de la misma permite, por un lado, vehiculiza el ingreso de este colectivo al mercado de empleo, pero oculta en el trasfondo procesos de exclusión social.

Azuero (2009), manifiesta que la inclusión social “*parece el alivio*” para la problemática de la exclusión social en las sociedades estratificadas y cada vez más complejas, generando formas de reconocimiento en el ámbito jurídico, siendo el Estado el garante y articulador de dichos procesos.

El papel del Estado en este sentido se orienta en su capacidad para articular a los diversos actores sociales en el desarrollo de un proyecto concreto y aprovechar los

²⁴ Se hace referencia específicamente a las Leyes n.º 18 651 y n.º 19 691.

²⁵ No se desconoce la Ley n.º 18 651 ni la importancia de estudiar a ésta también, pero por recorte de estudio, solo se hará referencia la Ley n.º 19 691.

liderazgos locales para desarrollar acciones, desde una visión y unos objetivos estratégicos compartidos y claramente definidos (p.159).

En cuanto a la Ley n.º 19 691 el Estado uruguayo efectúa un reconocimiento a nivel jurídico del colectivo de PsD que se articula con acciones específicas para que los actores de la sociedad civil, en este caso concreto las personas empleadoras del ámbito privado, puedan contratar PsD en sus empresas. Pero aquí es donde surgen nuevas interrogantes en tanto, ¿La Ley es amparo suficiente para garantizar que se generen procesos de inclusión social? ¿Es necesario el programa Ágora como engranaje para que las personas ciegas y con baja visión puedan ser incluidas laboralmente?

3.2 Aproximación a los discursos de los actores implicados: De “personas usuarias” a “personas activas”

Para dar cumplimiento a los objetivos descriptos al comienzo de este documento y luego de haber desarrollado el posicionamiento teórico y metodológico, se procederá a analizar las entrevistas a partir del trabajo de campo realizado en conjunto con el análisis de las fuentes documentales utilizadas.

Es fundamental poder incorporar las narrativas vivenciales de las personas usuarias del programa Ágora y referentes del mismo, ya que esto permitirá vincularlas con las discusiones teóricas que se presentaron anteriormente.

3.2.1 Caracterización de la población objeto de estudio

La población objeto de estudio son las personas usuarias del programa Ágora que se incorporaron al mercado de trabajo privado y están inscriptas ante el MTSS por el régimen de la Ley n.º 19 691.

Se puede distinguir en dichas personas dos tipologías de empleadas/os: personas que ya se encontraban empleadas en alguna empresa/institución con más de 25 empleados previo al surgimiento de la Ley n.º 19 691 y que quedaron incorporadas como cupo para el cumplimiento de la cuota y por otro lado, personas que fueron contratadas a partir del surgimiento de la referida Ley. Cabe señalar que se tomarán

indistintamente dichos procesos exceptuando el análisis de la especificidad que requiere su puntualización.

El perfil de las/os entrevistadas/os refiere a personas mayores de 18 años usuarias del programa *Ágora*, insertas laboralmente, que previo a su incorporación laboral, transitaron por diferentes instituciones vinculadas a la inserción laboral de PsD²⁶.

Primeramente, de los relatos se desprende que la totalidad de las personas entrevistadas cuentan con empleos en el sector de “servicios” siendo la tarea desempeñada, atención al público en call center, contact center o telemarketing y solo en algunos casos específicos cuentan con dos trabajos, realizando otra actividad además de las señaladas. Las tareas desempeñadas en sus actuales empleos surgieron como oferta laboral pero no serían el ideal deseado de aspiración laboral según sus percepciones personales. En este sentido, de las entrevistas realizadas emergen experiencias que dan cuenta de ello:

Yo estoy en la vincha hace un montón de años haciendo lo mismo. Yo estoy conforme con todo lo que han hecho por mí (haciendo alusión a su empleador) pero no estoy negada hacer otra actividad (Entrevistada 3, adulta, persona con baja visión)

Atención al cliente, vía telefónica, servicio de cadetería, actualización de datos (...) La tarea que realizo ya hace años que hago lo mismo, es muy monótono y que es insalubre. Y me pongo a pensar que es tremendo trabajo en términos de comodidades, beneficios, remuneraciones, pero la tarea en si no me llena (Entrevistado 5, adulto, persona ciega).

Agente telefónico y trabajo integrado en el área de call center (...) si no me echan, voy a largar raíces ahí (Entrevistado 4, adulto, persona ciega).

Las/os entrevistadas/os valoran positivamente contar con un empleo, aunque lo perciben como una transición hasta obtener otros empleos que verdaderamente aspiran, ya sea por sus estudios o por cansancio en la realización de la misma tarea.

²⁶ *Ágora*, Fundación Bensadoun-Laurent, GESTAE, NEXOS Uruguay, UMUNTU, entre otros.

Ágora por su parte como Organización de la Sociedad Civil también capacita a sus usuarias/os (personas ciegas y personas con baja visión) en habilidades para la búsqueda de empleo así como también en formaciones específicas. Dichas capacitaciones y formaciones en el último año en palabras de la referente, han sido: “Atención al público, Atención telefónica, Negociación, Organización del tiempo, Comunicándonos eficazmente, Zoom para computadora, Digitación, Lector de pantalla NVDA, Habilidades Digitales para la empleabilidad, Perfil laboral/armado de CV” (Referente del programa Ágora 2).

Estos cursos mencionados, se encuentran en consonancia con la realidad que presenta nuestra sociedad, donde se refuerza el “Sector de Servicios”. Cabe aclarar que dichos empleos por lo general son precarios y ocupan las posiciones más bajas en las empresas/instituciones. En este caso específico, esta población queda estereotipada en la mayoría de los casos a una tarea específica “atender el teléfono”, como única y uniforme actividad para ser asignada a personas ciegas o baja visión. Esta “compatibilidad” debe ser cuestionada y no quedar en el ámbito de lo “normal”.

El contacto vino directamente por la empresa, surgió que personas ciegas atendieran el teléfono (Entrevistado 2, adulto, persona ciega).

Hay muchas cosas que están tipificadas e incluyo yo trabajé en Inclusión laboral de PsD y para algunos trabajos nos pedían tantas cosas que no tenían sentido que a veces lo único que te quedaba era buscar una persona que tuviera no sé, problemas para caminar, que usará muletas, pero que no usara silla de ruedas porque era un edificio (Entrevistado 3, adulto, persona ciega).

Y los empleadores se preguntarán y ¿Qué puede hacer? Y lo ponemos atender un teléfono, es como que el ciego puede atender el teléfono, no puede hacer otra cosa y es por falta de conocimiento (Entrevistado 5, adulto, persona ciega).

En este caso particular, a las personas ciegas y personas con baja visión se las “normaliza” como si fueran personas que “solo pueden atender el teléfono” y ellas son contratadas y formadas a raíz de las demandas del mercado y no por aspiración o deseo de realizar dicha función. Este entramado lleva a tensionar los postulados teóricos desarrollados previamente, tanto en relación a la construcción de la discapacidad y la fuerza de la ideología de la normalidad (se aprecia en estas experiencias que la carga

continúa quedando depositada a nivel individual), como en relación a la noción de inclusión, donde las condiciones estructurales no están habilitando la inserción plena de este colectivo de personas.

3.2.2 Acceso a un puesto laboral

Poder acceder a un empleo remunerado en un sistema capitalista neoliberal es para toda persona y en especial para las PsD, un elemento fundamental posibilitante para la satisfacción de las necesidades de la vida cotidiana que son de suma importancia; algunas materiales y otras esenciales como seres sociales. El contar con un salario a cambio de producir ganancias para las personas empleadoras, en este caso a empresas/organizaciones del ámbito privado, habilita un soporte material que a la vez puede ser habilitante de otros como; aumentar niveles de autonomía y autoestima, forjar una identidad de grupo y fomentar la realización profesional, entre otros aspectos (PRONADIS, 2015).

Así como el mercado laboral puede habilitar aspectos positivos para la vida cotidiana, también es complejo y “selectivo”. Las lógicas del mercado se fundamentan en producir más cantidad y de calidad, con menos recursos, lo que deja un excedente de fuerza trabajo por fuera y esto se agrava para el colectivo de PsD por las exigencias de dichas lógicas.

La exigencia por cuerpos y mentes determinados para la reproducción del capital resulta, muchas veces, excluyente en un esquema societario donde consignas como la productividad, la eficacia, la eficiencia, la renta, son claves en las empresas y elementos definitorios del comportamiento del mercado (Angulo et al, 2021, p.226).

La mayor parte de las personas entrevistadas destaca que fue difícil el poder acceder a un empleo remunerado. En sus narrativas emerge que muchas veces pasan años sin poder acceder a uno o cuando lo obtienen, no es por sus propios medios, sino a través del programa Ágora o alguna de las demás instituciones que realizan labores en torno a PsD.

Me costó un montón. Me quedé sin trabajo en julio de 2020 por la pandemia y hasta abril de 2022 no conseguí nada. Me postulé en un montón de cosas y para este trabajo me habían entrevistado en 2020 y recién en 2022 me volvieron a

convocar yo que sé, no fue un proceso sencillo (Entrevistado 3, adulto, persona ciega).

En realidad fue una oportunidad que me ofreció Ágora (Entrevistada 1, joven, persona ciega).

Si, costo sí. Me costó pero en realidad estuve apoyado porque estuve cerca de la Fundación Braille del Uruguay (Entrevistado 4, adulto, persona ciega).

En la tarea de la búsqueda he tenido gran ayuda de la fundación BL, Ágora, los llamados que entré no ha sido por Ágora porque no ha cuajado pero también he ido a entrevistas que han surgido a través de Ágora (Entrevistado 2, adulto, persona con baja visión).

Así como las personas deben acudir algún programa, fundación o institución que les posibilite acudir a un empleo con mayor anterioridad, las mismas deben estar inscriptas en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad para poder insertarse laboralmente en el régimen de cuotificación tanto para el ámbito público como privado. En este sentido, la Ley n.º 19 691 en su artículo 8 destaca que “Las personas con discapacidad que deseen acogerse a los beneficios de la presente ley, deberán inscribirse en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad”.

En relación a ello, las personas entrevistadas describen en sus relatos una experiencia con poca trascendencia, el tener que realizar una inscripción para poder concursar o acceder a un empleo ya sea en el ámbito público o privado. Las/los mismas/os remarcan el trámite de carácter sencillo, sin cuestionamientos en lo referente a su implementación.

Fue bastante ágil porque tenía toda la documentación. Como yo no lo utilizo mucho al certificado. Ahora me inscribí un llamado del BROU y lo pedí y me lo mandaron al mail en 24 horas (Entrevistado 5, adulto, persona ciega).

En mi caso, fue hace unos años que hice la inscripción, no lo recuerdo muy bien pero si tuviera que decir el trámite me fue sencillo. Si recuerdo que tenía una validez súper corta y cada vez que lo necesitaba para presentar en algún llamado, la renovación me la hacían por correo, en mi caso me era cómodo y me

respondían rápido y no me fue un inconveniente digamos (Entrevistado 1, adulto, persona con baja visión).

Así como las personas entrevistadas no presentan cuestionamientos y alegan que el registro es un trámite de carácter sencillo, algunas mantienen sus discrepancias en lo referente a la implementación de la Leyes de empleo para personas en situación de discapacidad, donde plantean aspectos que se deberían de revisar. Estos elementos se desarrollan en el siguiente apartado.

3.2.3 La Ley n.º 19 691 cómo política pública: Aspectos a revisar

Las personas entrevistadas hacen alusión a la promulgación de esta Ley como un aspecto a revisar y que en la práctica no está teniendo el impacto deseado, aunque algunos no están muy imbuidos en su contenido.

La Ley me parece genial pero debería de haber mayor intervención un mayor seguimiento e intervención de las partes implicadas. Es complejo el tema porque por ejemplo el sistema integral de PcD habla de asegurar la educación, salud, un montón de cosas que están contempladas dentro de la ley pero en los hechos muchas veces no se cumple (Entrevistado 5, adulto, persona ciega).

Conozco los rasgos generales de las Leyes, no los artículos detallados. Pero creo que había algo como que la Ley instaba a incluir a las personas con discapacidad en los procesos de selección, pero cuando ibas a las contrataciones no era lo mismo. En un trabajo si haces un llamado abierto se pueden postular personas con discapacidad y sin discapacidad y pueden optar, pueden decir que no se ajusta al perfil (Entrevistado 3, adulto, persona ciega).

En los discursos anteriores se menciona el conocimiento del régimen de cuotas en las normativas vigentes, asumiéndolo como un instrumento de “acción positiva” ya que no se muestran cuestionamientos en lo referente a su implementación y ejecución. Por otro lado, están quienes no están de acuerdo con la implementación de un sistema de cuotificación para lograr que se efectivice una verdadera inclusión ya que eso implica una diferenciación generando contradicciones con la premisa para la cual se implementa.

No estoy de acuerdo con las cuotas, ya que el derecho se lo gana uno al trabajo. He visto con el tema de las cuotas que como hay que tener personas contratadas, se le da determinado espacio físico y no hace nada, lo he visto en el ente público, soy compañero de gente que hoy por hoy, va a no hacer nada, va estar sentada a esperar que tal cosa, y eso hace mal, no dignifica (Entrevistado 4, adulto, persona ciega).

Entiendo el razonamiento que se hace con el fin de poner una cuota para que en realidad, el fin es bueno pero el medio no termina dignificando a la persona (Entrevistado 4, adulto, persona ciega).

Desde esta perspectiva, la implementación de la cuotificación es un puente para que se “habiliten puestos de trabajos”, aunque según este último relato no permite que las personas desarrollen sus capacidades a pesar de generar un puesto laboral y un ingreso, no habilitando procesos de inclusión. En relación a que la Ley n.º 19 691 responda a una política de inclusión, la referente del programa Ágora considera que la misma debería de ser reformulada, volverla al parlamento ya que se debería de

Redefinir la representación de las Organizaciones Sociales²⁷ Civiles Organizadas vinculadas a la discapacidad. Trabajar sobre la figura del Operador Laboral. La subvención a empresas sobre las obras de accesibilidad y la intervención de la Inspección de Trabajo para asegurar el cumplimiento de la cuota. (Referente programa Ágora 2).

En el artículo nº 16 de la presente Ley, se define la creación de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, la cual está representada por siete integrantes: un representante del MTSS, uno de MIDES, uno de MSP, uno de BPS, uno de PIT-CNT, uno de las Cámaras Empresariales y uno de las organizaciones de la sociedad civil representando el área de “discapacidad”. En palabras de la entrevistada, debería de

²⁷ “Una organización es un conjunto de personas que resuelven unirse por diversas razones y tienen como cometido desarrollar acciones a favor de la comunidad así como de sus intereses y de sus problemas”
“En muchas ocasiones un disparador para la creación de Organizaciones Sociales es la aparición de una necesidad. Las organizaciones sociales pueden ser – y de hecho lo son – formas que la comunidad va encontrando para poder resolver problemas y atender necesidades” (MIDES, 2015)

poderse contemplar “organizaciones sociales de primer y segundo grado como requisito”²⁸ (Referente programa Ágora 2).

Sumado a que se debe poder tomar en consideración una mayor cuantía de las diferentes organizaciones sociales, es cardinal además, problematizar cómo se visualiza en este simple artículo de la Ley, la brecha con la que cuenta el país en la representación de las PsD estén en espacios de toma de decisión.

Esto no es un dato menor, ya que mantiene invariable la asimetría entre algunos que se verán de este modo legitimados para hablar y otros cuyo discurso se verá restringido a circular bajo el estatuto de la anécdota individual, referencia valiosa, emocionante, sensibilizadora, moralizante, pero obligatoriamente individual (Contino, 2013, p.239)

Las discusiones en torno a las prácticas inclusivas vinculadas a la “Discapacidad” en Uruguay generalmente se desarrollan por profesionales de diversas áreas, no incluyendo en las mismas, representación suficiente de personas en situación de discapacidad.

Siguiendo el cuestionamiento de la referente en cuanto a la revisión de la Ley n.º 19 691, es de conocimiento público que existe una ausencia de regulación para inspeccionar que las empresas/instituciones den un cumplimiento efectivo a la cuota de PsD dentro de su plantilla de empleados en relación a la cantidad total de personas contratadas²⁹. Ello genera un problema aún mayor ya que el Estado como garante, por lo pronto, solo reconoce pero no sanciona el no cumplimiento. Por otra parte, en lo referente al cumplimiento de la cuota para el ámbito público tampoco se logra en la mayoría de los entes públicos, en el informe anual que realiza la (Oficina Nacional de Servicio Civil [ONSC], 2021) se pueden validar dichos datos. Esto refiere en parte a que el Estado es juez y parte, por lo que no hay sanción ni regulación para hacer efectivo el cumplimiento.

La implementación en el año 2018 de la regulación legal para la inserción laboral en el ámbito privado, era una alternativa eficaz para poder absorber el excedente tan

²⁸ Referente haciendo alusión a las asociaciones laborales. Ampliar información en Ley n.º 15 137

²⁹ Profundizar información en *Retrasos de desafíos 3 años de la Ley n.º 19 691*. Canal oficial de PIT-CNT <https://www.youtube.com/watch?v=y1SaGNPcQsQ>

amplio de PsD que quedaban excluidas del mercado de empleo abierto en general, y en los empleos públicos en particular, pero como se menciona anteriormente el Estado aún no llega a sancionar efectivamente aquellas empresas que no se registren en el MTSS para incluir en su planilla de empleados a PsD así como tampoco aquellas que ya están inscriptas y no cubren el porcentaje del cupo. Esto no quiere decir que se solucione el tema de trasfondo ni que implementando sanciones quede resuelto el “pleno empleo para PsD” pero, contribuye con la visibilidad para acercarnos a una sociedad con más justicia social y que aspira a generar condiciones para la inclusión real de sus integrantes.

Otra de las aristas que plantea la referente del programa Ágora en cuanto a la Ley n.º 19 691 es que reconoce la importancia de la intervención de la figura del Operador Laboral³⁰, pero no está reconocida su labor “El legislador solo la crea, pero no define ni laudo, ni grupo, ni responsabilidad en caso de que una empresa quisiera contratar” (Referente programa Ágora 2). Aquí se puede visualizar que más allá de ser un recurso de gran importancia establecido en la Ley, no está claramente definido ni regularizado el rol del Operador Laboral por lo que estas vicisitudes son las que en la práctica no permiten concretar un efectivo desempeño.

Esto demuestra que a pesar de que el Estado realiza un reconocimiento jurídico con el fin de facilitar la inclusión en el ámbito laboral, ello no es suficiente. El reconocimiento jurídico debe ser sólido, sin lugar a vacilaciones para que pueda haber un real reconocimiento, pudiendo de este modo representar a todo el colectivo así como también a las personas que trabajan en organizaciones/instituciones que promuevan la inclusión social y laboral de las PsD.

Como se ha mencionado, la inclusión implica un cambio de paradigma, redirigiendo la mirada de atención, donde la persona no debe ser quien realice los cambios para lograr “integrarse” sino que es la estructura societal quien debería estar diseñada y preparada para lograr dicha inclusión. Los procesos de inserción laboral de

³⁰ El operador laboral sirve de apoyo para que la persona en situación de discapacidad y el entorno laboral de la empresa que contrata, cuenten con herramientas para que finalmente la persona pueda adaptarse y mantenerse de la mejor manera en el puesto de trabajo.

Aunque su función no es estrictamente necesaria en todos los procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, en los casos en los que está, provee a la persona y a la empresa un soporte adicional para la inclusión, sirviendo como referente y nexo entre ambas partes (recuperado en: <https://fundacionbl.org/operadores-laborales-y-trabajadores-en-situacion-de-discapacidad/>)

las PsD y en particular las personas ciegas y personas con baja visión usuarias del programa Ágora, deberían de poder alinearse con procesos de inclusiones laborales, donde no existan las barreras sociales, políticas, actitudinales, programáticas, físicas, comunicacionales, entre otras.

3.2.4 Barreras en el acceso de un puesto laboral

Los nudos en la díada “Discapacidad” y “Trabajo”, presentan una estrecha relación con los prejuicios y estereotipos instalados socialmente y un sistema capitalista que de por sí ya es excluyente y refuerza aspectos en las barreras de acceso de las PsD.

Las barreras para acceder al mercado de empleo son de diferente índole y a causa de múltiples aspectos, los cuales pueden ser desde una falta de accesibilidad en un transporte, un lugar de empleo o problemas para acceder a la educación. Es por eso que se cree fundamental contemplar la heterogeneidad de las circunstancias así como las condiciones particulares.

Cómo se mencionaba anteriormente, bajo el estereotipo de que una persona ciega o una persona con baja visión “solo pueda atender el teléfono”, se encubre otro factor preponderante y es la relación especial que mantienen las PsD y el ámbito educativo, siendo ello, una primera barrera importante que presenta el colectivo previo a su inserción laboral.

Como que era prácticamente la única que tenía ese problema entonces hasta los maestros y profesores se frustraban conmigo porque por más que me pusieran adelante habían cosas que no podía, si no veía no podía hacer nada y ellos seguían y si “entendes, entiendes” y sinó “maneja” porque no había lo que hay hoy en día como que está más visualizado el tema de las personas con lentes, problemas de visión. En mi época era casi la única en la Escuela donde estaba (Entrevistada 2, adulta, persona baja visión)

Mismo en la educación hay un montón de compañeros con discapacidad visual que la vienen remando porque lisa y llanamente, el profesor no lo puede atender y digamos, ya se cierra la puerta. No hay accesibilidad, no hay inclusión, queda ahí (Entrevistado 2, adulto, persona ciega).

Las barreras en el acceso y la permanencia en las instituciones educativas fueron y siguen siendo un ejercicio de derecho que se encuentra vulnerado.

Len Barton (2009) plantea que la inclusión tiene que ver con el proceso de incrementar y mantener la participación de todas las personas en la sociedad, escuela, comunidad de forma simultánea, procurando disminuir y eliminar todo tipo de procesos que lleven a la exclusión (p.146). El tejido de los relatos que surgen de esta investigación, permite identificar que las condiciones actuales que se ofrecen en este contexto geo-político, no están habilitando esa clase de procesos que se distancien de la reproducción de la exclusión, sino que muchas veces se observa su reproducción:

Las personas aún tienen dificultades para estar, mantenerse y terminar todos los grados educativos posibles, es difícil para las PsD y a la prueba está que no todas lo logran (Entrevistado 3, adulto, persona ciega).

El acceso a la educación es complejo, es un derecho que habilita otros como por ejemplo el Trabajo, como por ejemplo al desarrollo personal, a poder elegir, a poder construir un proyecto de vida autónomamente, tomando decisiones, bueno, todo eso... (Entrevistada 1, joven, persona ciega)

Si yo quiero ser docente y quiero ejercer la docencia en Educación Secundaria Común tengo que arreglármelas con lo que pueda porque no hay un sistema de apoyo. (Entrevistada 1, joven, persona ciega)

Las barreras culturales según el estudio de Irisarri, B (2021) son otro de los obstáculos para materializar la inclusión laboral, incluso lo denomina como el mayor obstáculo que presentan las PsD para su desenvolvimiento pleno y autónomo en las diferentes esferas de la vida social.

Los estereotipos, preconcepciones y prejuicios sobre las personas con discapacidad y en particular sobre las mujeres con discapacidad, persisten en toda la sociedad, incluyendo a actores fundamentales en los procesos de inclusión laboral (empleadores, responsables de política pública y familiares de las PsD) provocando situaciones de discriminación y exclusión (Irisarri,B, 2021, p. 6)

La totalidad de las personas trabajadoras entrevistadas manifiestan que aun socialmente existen muchos prejuicios en torno a las PsD y el acceso al empleo, entre

otros tantos prejuicios instalados socialmente. Algunos de los relatos decantan exclusivamente sobre el ámbito laboral como por ejemplo,

Se tiene la idea, el concepto que por ser discapacitado no estás preparado para cumplir determinadas funciones y conozco gente de mi colectivo, de discapacitados visuales que están muy preparados. Hacemos un montón de cosas por esa disparidad que tenemos, esa desventaja a la hora de competir a la hora de un trabajo (Entrevistado 5, adulto, persona ciega)

Que las personas con discapacidad no somos productivas (Entrevistada 1, joven, persona ciega).

Hay bastantes prejuicios en torno al empleo porque no se conoce la capacidad que se tiene para hacer. Después de que ya se ingresa ya se animan a traer a más personas, “si ellos pueden hacerlo, hay más personas que pueden hacerlo” (Entrevistado 2, adulto, persona ciega).

En dichos discursos que hacen alusión al mercado de empleo se puede apreciar que todos ponen el énfasis en que los prejuicios están estrechamente relacionado con el desconocimiento, al igual cuando se habla de prejuicios en general. Aquí se puede apreciar como impera “*la ideología de la normalidad*” en la sociedad cuando se refiere a PsD, con un idea de “*normalidad única*” tan interiorizada desde un modelo médico que mantiene a su vez, la linealidad con la incapacidad de trabajar, no generando la idea de ser eficiente y eficaz para la producción y reproducción del capital.

Los prejuicios arrancan por el desconocimiento, entonces sí, partiendo de esa base, creo que prejuicios hay, hubo y habrán. Son cambios culturales como el cigarro, capaz tres décadas atrás veías como fumaban y eso y hoy en día es súper raro fumar en un lugar adentro (Entrevistado 1, adulto, persona con baja visión).

Te puedo decir que hay personas que te hablan porque me pasa hasta hoy en día, que te habla y te mira y te dicen las cosas como tres o 4 veces como si fuera persona sorda. Te hablan como si fuera un gurí chico. Afortunadamente, en mi trabajo he podido demostrarle que puedo trabajar a la par de ellos y que trabajo bien pero si, al principio me pasaba (Entrevistada 2, adulta, persona baja visión).

Estos relatos muestran la importancia del conocimiento para poder romper con los prejuicios instaurados, los cuales van de la mano con romper las barreras y hacer los espacios más accesibles para todas las personas. Estas premisas resultan medulares cuando se piensa en términos de generación de condiciones para la inclusión real, especialmente al tratarse de sujetos que históricamente han habitado espacios de segregación, marginación, opresión y exclusión social. Por ende, las condiciones que el colectivo social logra ofrecer a las PsD, se sitúan aun en términos de desafío para la transformación, y no como realidad vivenciable en sus cotidianidades.

3.2.5 La importancia de contar con un empleo pero ¿con un techo de cristal³¹?

Las personas recalcan al empleo como una actividad fundamental en sus vidas, les brinda motivación, independencia, sociabilidad, los dignifica, y les brinda sustento económico. Dichos hallazgos guardan coherencia con los resultados de otras investigaciones recientes que abordan el engranaje entre discapacidad y trabajo (Díaz, 2021; Ángulo, 2018). En esta investigación concreta, estas apreciaciones adquieren extrema relevancia ya que surgen desde los propios discursos de las/los entrevistadas/os donde el valor que les dan al trabajo es trascendental, pero a la hora de poder ascender en sus puestos laborales perciben esa posibilidad como limitada.

Yo creo que no porque si bien todo lo que te dije que hay un apoyo pero no sé si llega desde el otro lado a ver que uno puede tener un cargo superior. Tengo mi recelo para ser honesto (Entrevistado 4, adulto, persona ciega).

Posibilidades hay, pero no sé si en algún momento voy a salir de la vincha, no creo (Entrevistada 3, adulta, persona con baja visión).

No sé, la verdad sinceramente no sé. Básicamente somos todos telefonistas o están en la parte de carga o son telefonistas, después está la gente de “arriba” (Entrevistada 2, adulta, persona baja visión).

³¹ El Término “techo de cristal como aspecto teórico de barrera invisible que algunas personas no pueden traspasar en sus puestos de trabajo (ya sea a nivel salarial o de responsabilidades) siempre se ha relacionado con las mujeres, que evidentemente con un grupo de población desfavorecida. El techo de cristal no solo existe para las mujeres, ya que las PsD sufren una barrera invisible que les impide el acceso a determinados puestos de responsabilidad, que les crea diferencias salariales y que por supuesto, algo más grave, muchas veces les imposibilita encontrar un empleo <http://www.fundacionprevent.com>

Bueno ahí si bien creo que en algún punto muchas veces no se nota, pero hay cierto techo de cristal, por ejemplo, no tenemos gerenta mujeres, teniendo mujeres muy capacitadas (Entrevistado 2, adulto, persona ciega).

Estas valoraciones adquieren relevancia ya que las mismas son emitidas por personas que se encuentran activas económicamente, en este caso, personas ciegas y personas con baja visión que ingresaron a puestos laborales y asumen que es imposible poder lograr un ascenso en dichos empleos. Como menciona este relato “no sé si llega desde el otro lado a ver que uno puede tener un cargo superior” y no se produce porque algún/a trabajador/a haga referencia a que no está capacitado.

3.2.6 La accesibilidad de los puestos laborales como demanda

La mayoría de las personas entrevistadas refieren a la necesidad de accesibilidad de los puestos laborales. Esta demanda es solicitada por alguna de ellas como un deber por parte del Estado, otros como demanda a Ágora y las personas empleadoras.

La demanda que se insta al Estado es que exista un organismo regulador de accesibilidad de los puestos laborales y que se encuentre formado en inclusión de PsD.

Después eso de que no haya otro organismo a nivel del Estado que se encargue de verificar la accesibilidad de los lugares de trabajo, verificar la accesibilidad de los sistemas informáticos y verificar que los funcionarios y funcionarias tengan una mínima noción de una perspectiva de inclusión cuando la persona ingresa a trabajar, porque todo eso lo está realizando las fundaciones privadas: Ágora, fundación BL, ONCU, GESTAE, nexos Uruguay, es como una proliferación de privados que trabajan y cada una tiene su valor en cómo trabajan pero hay diferencias de enfoques entre ellas y es como que no hay una garantía por fuera (Entrevistada 1, joven, persona ciega).

Se aprecia que como usuarias y usuarios de diferentes instituciones que trabajan por la inclusión laboral de PsD, dichas instituciones independientes, tienen sus diferencias en perspectivas y enfoques, por lo que sería un ideal poder unificar criterios y que existiera un órgano regulador en cuanto a la accesibilidad de los puestos laborales.

Por otro lado, las/los entrevistadas/os mencionan que les interesaría que el programa Ágora luego de que culmine el acompañamiento de inserción laboral pasados

los primeros tres meses, pueda realizar un seguimiento y acompañamiento posterior. En sintonía con la accesibilidad, destacan que los programas muchas veces requieren actualizaciones o simplemente las circunstancias cambian con el tiempo y necesitan que pueda seguir habiendo un acompañamiento por parte del programa.

En la contratación ya se despejan un montón de temores pero con el paso del tiempo hay cosas que permanecen y está bueno que ellos lo puedan seguir trabajando como organización enfocada en ese aspecto que son (Entrevistado 3, adulto, persona ciega).

Yo quizás no lo llamaría acompañamiento, sino respuesta. Acompañamiento no porque no vienen, no participan, pero si saben que esos puestos saben que están pero diría que ellos brindan respuestas, eso sí, nunca nos falló. Pero no va un gestor laboral para ver si pueden poner a otra persona o tal o cual sector, no ha hecho un seguimiento, no han venido, no han pasado la mano. No han hecho como quien dice un trabajo “post venta” (Entrevistado 2, adulto, persona ciega).

En principio adaptó el puesto pero no hubo un seguimiento cercano digamos. Y otro día le pase el teléfono de Ágora a la gente de sistema, para que pudieran instalarme un software de atención telefónica (Entrevistado 5, adulto, persona ciega).

Como se aprecia en los relatos, la necesidad de seguimiento por parte del programa Ágora luego de la adaptación primaria es un deber que puede plantearse como desafío, siendo para las trabajadoras y los trabajadores, un recurso fundamental.

Algunas/os entrevistadas/os también mencionan la demanda de poder accesibilizar los puestos laborales a las empresas que los contratan, tal como lo menciona en la Ley n.º 19 691 en el artículo n.º 7 (Accesibilidad) “Cada empleador generará las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad según las normas vigentes en esa materia a cuyos efectos deberá ejecutar las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones del trabajador”.

Cuando antes mandaban en el otro formato, teníamos que copiar todo y pasarlo a otro formato y se dijo a los compañeros de sistemas. Siempre los compañeros

saben, por eso digo un 99% porque siempre te trancas con algo (Entrevistado 2, adulto, persona ciega)

En el trabajo de la tarde, me di cuenta que estaba girando el cuello y no estaba mirando bien porque me estaba haciendo sombra (...) me cambiaron las luces y me preguntaron si necesitaba algo más, alguna portátil, yo que se están ahí pendientes y a disposición a la ayuda (Entrevistado 1, adulto, persona con baja visión).

Aunque la Ley manifieste que quien sea el/la empleador/a responsable de accesibilizar los lugares de trabajo, la demanda de que Ágora pueda seguir realizando un acompañamiento va en sintonía con que el programa es quién en la mayoría de los casos brinda las licencias de los programas que las personas usuarias utilizan, así como también necesitan el acompañamiento por situaciones que surgen en el correr del tiempo. Por último y medular, es que el Estado pueda asegurarse que los puestos sean accesibles y que las personas empleadoras estén capacitadas en la materia ya que muchas empresas realizan nexos con alguna institución directamente como Ágora y no existe una propuesta unificada por parte del estado que no sea opcional el asesoramiento.

Es crucial comprender cómo se refleja esta interrelación entre discapacidad, trabajo y accesibilidad en la vida cotidiana de los trabajadores para poder contextualizar las concepciones teóricas discutidas anteriormente. En este sentido, es importante recalcar que la búsqueda y el mantenimiento del empleo para las personas en situación de discapacidad representan un doble desafío.

En primer lugar, el mercado laboral se ha vuelto cada vez más exigente y competitivo, lo que dificulta el acceso de las personas con menor cualificación a oportunidades de empleo. Además, las condiciones laborales se han vuelto más precarias, con empleos de baja remuneración, falta de estabilidad y poca seguridad laboral. Estas condiciones generales del mercado laboral se exacerban aún más durante períodos de crisis como la generada por el Covid-19, impactando de manera significativa en la capacidad de las personas con discapacidad para mantenerse en el empleo y, lo que es aún más desafiante, para poder acceder a nuevas oportunidades laborales.

El acceso a oportunidades laborales representa un desafío en sí mismo y plantea otros obstáculos en términos de accesibilidad, como se ha explorado en este apartado, que resulta crucial para las PsD. En este contexto, se ha profundizado en la accesibilidad de los puestos de trabajo para personas ciegas o con baja visión, y aunque pueda parecer que no se requieren muchas adaptaciones laborales, la accesibilidad implica contar con personal capacitado, una estructura laboral diseñada de manera universal tanto en aspectos físicos como en términos de organización, y un respaldo institucional proactivo que vaya más allá de cumplir con las normativas establecidas.

Reflexiones finales

A partir del posicionamiento teórico-metodológico desde la razón dialéctica, comprendiendo la realidad en su totalidad y movimiento y apuntando a trascender la ahistoricidad así como la naturalidad con la cual se nos presentan los fenómenos, es que se realizó este recorrido de constante aproximación a la realidad estudiada. Abordar la discapacidad como mediación de análisis y su articulación específica con la inclusión laboral supuso un desafío inmenso desde la investigación, en tanto implicaba dejar fuera cientos de matices fenomenológicos que nutren este entramado complejo, al presentarse la discapacidad como tema acuciante de la sociedad.

Aun así, asumido el riesgo, se entiende que la cuestión del trabajo no ha podido ser desplazada por ninguna otra arista en la vida de las personas en sociedades capitalistas neoliberales como la nuestra y más aún, a la hora de pensar en este ámbito de la inclusión laboral. Por este motivo, la importancia de articular estas dos variables toma forma desde el análisis concreto del programa Ágora y la implementación de Ley n.º 19 691.

Como se planteó anteriormente, el trabajo a lo largo de la historia ha sido para el colectivo de PsD “uno de los bastiones de sus reivindicaciones” (Ángulo et al, 2021, p.234). Es en este sentido que, el acceso a un trabajo digno para las PsD se torna un derecho incuestionable si se pretende hablar de inclusión. Por su parte, el Estado como garante de derechos, y la comunidad internacional y local como propulsora de la consecución de los mismos, han tomado un papel central a la hora de generar un marco normativo que aboga para que se puedan habilitar procesos de inclusiones laborales para el colectivo de PsD.

A razón de esto, surge al comienzo de la investigación la pregunta problema, que apunta a indagar si se habilitan procesos de inclusión laboral desde el análisis del programa Ágora, en el marco de la Ley n.º 19 691 para las personas participantes del mismo. Habiendo avanzado en el desarrollo teórico y desplegado el trabajo de campo, es posible concluir que la plenitud en términos de inclusión es un desafío que depende de varios factores y niveles, tanto a nivel del Estado, de la sociedad, del programa Ágora, que habilitan nuevas reflexiones desde nuestra profesión.

En cuanto al Estado y a sus políticas públicas, se puede desprender de esta investigación que la existencia de marcos normativos, tanto internacionales como nacionales, no llega a ser condición suficiente para garantizar y materializar la inclusión proclamada. Esto toma evidencia en algunos de los relatos de los entrevistados, donde ven la implementación de la Ley como una aspiración que por el momento está lejos del cumplimiento por ejemplo de los cupos establecidos. Asimismo, destacan la necesidad de una mayor participación e intervención de las partes implicadas.

Otra de las aristas que se desprende del trabajo es la necesidad de una política enfocada en el cumplimiento efectivo de esta Ley, en la que se puedan unificar criterios para todas las organizaciones que trabajan en procesos de inserciones laborales de PsD, así como también que pueda regular la accesibilidad de las condiciones en las empresas y lugares de contratación, para lograr hacer un seguimiento efectivo.

A la vez, para que realmente se logre una inclusión “plena” no solo basta con una revisión de la Ley, sino que también se deben de poder gestar cambios a nivel de sociedad “cambios culturales enfocados en la aceptación de las diferencias” (Referente del programa Ágora 2). Aún nos resta como sociedad trabajar en un cambio cultural sólido cuando el total de las personas entrevistadas manifiestan que aún sienten que existen prejuicios en torno a las PsD y el acceso al empleo. Del mismo modo, poder implementar acciones que supongan romper con los estereotipos de trabajadores con discapacidad asociados a ciertos roles y empleos que perpetúan procesos de discriminación o infravaloración aunque se acceda a un trabajo remunerado.

Así como se puede apreciar que aún existen prejuicios y mucha falta de información, existe otra realidad que titila, donde algunas y algunos entrevistados manifiestan que la situación no es la misma que hace un tiempo atrás. Ello permite reconocer una grieta de cambio a ser profundizada, con un horizonte de esperanza y expectativa que permita seguir avanzando. El desafío por excelencia es seguir ahondando en la formación y sensibilización del tema que habilite diálogos y relaciones con menos prejuicios y más interrelaciones horizontales entre sujetos que se entiendan y sientan reconocidos e incluidos en la diversidad.

Con respecto al programa Ágora se realizaba un cuestionamiento inicial en el documento si podía presentarse como una línea de acceso al empleo. Luego del

recorrido realizado se puede sostener que el mismo es un eslabón de gran importancia para las personas participantes, donde las mismas plantean incluso la necesidad de un acompañamiento más dilatado en el tiempo, quizás con lineamientos a posterior más sólidos y que no sea solo un programa de respuestas a ciertas necesidades puntuales, sino que tenga una política de acción proactiva.

Por último, desde una profesión como el Trabajo Social, cuya esencia es habitar en el complejo entramado de las contradicciones de las políticas públicas y sociales, siempre está el anhelo de reivindicar el efectivo acceso al pleno ejercicio de los derechos de todas las personas. Es un desafío fundamental desde la misma, seguir produciendo conocimiento sobre la temática y contribuyendo a aportar una mirada a la discapacidad basada en la igualdad y la justicia, focalizando la atención en la efectiva inclusión social.

Bibliografía y fuentes documentales

- Althusser, L. (1988). *Ideología y aparatos ideológicos del Estado*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Angelino, M. (2009). Ideología e ideología de la normalidad. En A. Rosato, & M. Angelino, *Discapacidad e ideología de la normalidad. Desnaturalizar el déficit*. Buenos Aires: Buenos Aires-Argentina.
- Ángulo, S. (2018). *Jóvenes silenciados: condición, situación y posición de discapacidad de jóvenes sordos y su vínculo con el trabajo*. Tesis de Maestría. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales.
- Ángulo, S, Díaz, S, Sánchez, L. (2021) *Discapacidad, Trabajo y Pandemia: nuevos debates para el Uruguay actual*. pp. 222-244. Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos Vol 5 (1)
- Antía, F y Midaglia, C. (2015) *Nuevos enfoques sobre la universalización de la protección social: el caso uruguayo*. Trabajo presentado en las XIV Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales-UdelaR. Montevideo, 15, 16 y 17 de setiembre de 2015.
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Brasil: Cortéz.
- Azuero, A. (2009). *Capital Social e Inclusión Social: Algunos elementos para la política Social en Colombia*. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle n. ° 41, Enero-Junio 2009.
- Barton, L. (2009). *Estudios sobre discapacidad y la búsqueda de la inclusividad*. Revista de educación n.° 349 Mayo.
- Bettyány, K y Cabrera, M (2011). *Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Obtenido de https://www.cse.udelar.edu.uy/wpcontent/uploads/2019/05/FCS_Batthianny_2011-07-27-lowres.pdf.
- Braddock, D., & Parish, S. (2003). *An institutional history of disability*. En G. Albrecht, *Handbook of disability studies*, p.11-68. Estados Unidos: Sage Publications.
- CDPD. (2006). *Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

- Chuaqui, J., Mally, D., & Parraguez, R. (2016). *El Concepto de Inclusión Social*. Revista De Ciencias Sociales n.º 69, p.157-188. Obtenido de <https://doi.org/10.22370/rcs.2017.69.927>.ánglu
- De la Garza, E. (2009). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. CLACSO. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>.
- Díaz, S. (2021). *Tensiones entre reconocimiento y menosprecio. Análisis del engranaje discapacidad/trabajo en el Montevideo contemporáneo*. Tesis de Maestría. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Sociales.
- FOAL. (s.f.). Obtenido de <https://www.foal.es/es/paginas/sobre-foal>
- Foucault, M. (1990). *La vida de los hombres infames*. Madrid, España: La Piqueta.
- GEDIS. (2008). *Los hijos de Rita Lina*. Montevideo: La Platense.
- Grassi, E. (2009). *La normalidad del trabajo, empleos normales y vidas de trabajo: razones para trabajar*. Revista katál Florianópolis. Vol 12 n.º 2 p.226-234.
- Harvey, D. (1992). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Hernández, R., Fernandez, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación 6º Edición*. México: Mc Graw Hill Education.
- Irisarri, B (2021). *Identificación de Barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de <https://uruguay.un.org/es/126808-identificaci%C3%B3n-de-barreras-para-la-inclusi%C3%B3n-laboral-de-personas-con-discapacidad>.
- Joly, E. (2008). *Por el derecho a ser explotados*. Le Monde diplomatique: Cono Sur.
- Kosik, K. (1969). *Dialéctica de lo concreto*. México: Grijalbo.
- Lema, S. (2019). *Un análisis sobre los procesos de sociabilidad e individuación a partir del trabajo familiar rural*. Obtenido de https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/23280/1/TD_LemaSilvia.pdf
- Mariatti, A. (2005). *Del "Concreto Sensible" al "Concreto Pensado"*. Boletín Electrónico Surá #108.
- Mariatti, A. (2009). *Metamorfosis laboral y reciclaje*. Katál, XII, 94-104.

- Mariatti, A. (2018). *“De la responsabilidad con el desempleo, a la responsabilización del desempleado”*. *La irrupción del paradigma de activación-dualizada en Uruguay*. Montevideo.
- Mariatti, A. (2020) *Los avances de los nuevos derechos y los retrocesos de las nuevas condiciones de trabajo*. *Revista Fronteras* 15 p. 72-84, agosto-diciembre 2020.
- Marx, K. (1978). *El Capital Tomo I*. México: F.C.E.
- Marx, K. (1986). *Introducción a la crítica de la economía política*. Buenos Aires, Argentina: Anteo.
- Míguez, M. (2014). *Metodologías de investigación desde la razón dialéctica*. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 11.
- Míguez, M y Esperben, S (2014). *“Educación media y discapacidad en Uruguay: discursos de inclusión, intentos de integración, ¿realidades de exclusión?”* *Revistas Inclusiones* v.1, n.3, julio-septiembre, p. 56-83.
- MIDES-PRONADIS. (2015). *Discapacidad y trabajo en Uruguay, perspectiva de derecho*. Obtenido de http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/40851/1/pronadis---discapacidad-y-trabajo-en-uruguay_web.pdf
- Míguez, M. (2014). *La discapacidad como construcción social en Francia y Uruguay*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/274295997_Discapacidad_como_construccion_social_en_Francia_y_Uruguay
- Míguez, M. (2019). *Mecanismos de valoración de la situación de discapacidad/dependencia*. Uruguay.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (2015) (s.f.). Obtenido de https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2015/proyectos/12/mrree_667.pdf
- Norambuena, E (2005). *“La inclusión en Chile, una mirada desde la sociedad civil”* En UNICEF, Seminario Internacional "Inclusión social, discapacidad y políticas públicas. Chile.
- OEA. (1999). *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad* <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>.
- OIT. (s.f.). *ilo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm

- Olesker, E. (2003). *La precariedad laboral en el sector privado del mercado de trabajo uruguayo*. Montevideo, Uruguay: Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT.
- Oliver, M. (1998). *¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?* En L. Barton, *Discapacidad y sociedad*, p. 34-58. Ediciones Morata.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, España: Cinca.
- Palacios, A. (2020). *¿Un nuevo modelo de derechos humanos de la discapacidad? Algunas reflexiones –ligeras frente al necesario impulso de una nueva ola del modelo social*. Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos, 9.
- PIT-CNT SUNCA. (s.f.). *Ley de Empleabilidad para Personas en situación de Discapacidad*. Obtenido de https://www.pitcnt.uy/images/Fundamentos_y_anteproyecto_de_LEY.pdf
- Poder Legislativo. (2010). *Ley n.º 18 651 "Protección Integral de los Derechos de las Personas con Discapacidad"*. Montevideo, Uruguay.
- Poder Legislativo. (2018). *Ley n.º 19 691 "Protección Integral de los Derechos de las Personas con Discapacidad"*. Montevideo, Uruguay.
- PRONADIS. (15 de Agosto de 2018). *Ministerio de Desarrollo Social*. Obtenido de Programa Nacional de Discapacidad: <https://pronadis.mides.gub.uy/103486/llamado-a-tecnico-mapeo-modelos-de-valoracion-de-la-discapacidad>
- PRONADIS (2015) *Discapacidad y trabajo en Uruguay. Perspectiva de derechos*. Obtenido de http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/40851/1/pronadis---discapacidad-y-trabajo-en-uruguay_web.pdf
- Sánchez, C., & Zuttió, B. (2009). En A. Rosato, & M. Angelino, *Discapacidad e ideología de la normalidad. Desnaturalizar el déficit*. Buenos Aires, Argentina.
- Sánchez, L. (12 de Diciembre de 2018). *Smart Talent*. Obtenido de <https://www.smarttalent.uy/innovaportal/v/36319/15/innova.front/se-aprobo-la-ley-19691-de-promocion-del-trabajo-para-personas-con-discapacidad.html>
- Sarachu, G. (1998). *Crisis de empleo y tercer sector*. Revista de Trabajo Social (15).

- UNCU. (2021). *Unión Nacional de Ciegos del Uruguay*. Obtenido de <https://www.uncu.org.uy/el-rol-de-las-empresas/>.
- Velasco, J. (2007). *Discriminación positiva, diversidad cultural y justicia*. Revista de Filosofía (41), p.141-156.