



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



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

Monografía Licenciatura en Trabajo Social

**Condiciones de inclusión laboral dentro del Puerto de
Montevideo. Una mirada hacia las políticas de integración
y la participación de trabajadores/as en situación de
discapacidad.**

Aldana Ferreira

Tutora: Cecilia Etchebehere

2024

Índice

Introducción.....	3
Fundamentación y objetivos de la investigación.....	4
Tema, objetivo general, específicos y población objetivo.....	8
Diseño metodológico.....	9
Capítulo 1: Discapacidad y empleo. Una mirada hacia el pasado y perspectivas actuales.....	11
La discapacidad en el ámbito laboral: una mirada histórica y social.....	11
Hacia la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad: oportunidades y desafíos.....	13
Conceptualizaciones para la inclusión: aportes de Axel Honneth y su aplicación en el ámbito laboral.....	16
Capítulo 2: Políticas públicas en relación a la discapacidad en Uruguay y las directrices de la Comisión de Accesibilidad e Inclusión Social dentro de ANP.....	20
El rol del Estado en la inclusión laboral: la importancia de los marcos normativos en Uruguay.....	20
Directrices de la Administración Nacional de Puertos de Montevideo.....	24
Grupo de Accesibilidad Laboral e Inclusión Social, su visión y acciones dentro de ANP.....	25
Capítulo 3: El polifacético Puerto de Montevideo.....	30
Contradicciones en el mundo del trabajo: inclusión social y desigualdades persistentes.....	30
Avances y desafíos en la inclusión laboral: barreras superadas y conquistas pendientes en ANP.....	33

Romper con las estructuras sociales: la necesidad de comprender el trasfondo de las relaciones sociales para una inclusión efectiva.....	37
Autoconciencia y conciencia colectiva: procesos sociales y el rol de operador social.....	38
Perspectivas de los trabajadores/as en situación de discapacidad de ANP: valoraciones, proyecciones y desafíos pendientes.....	41
Reflexiones finales.....	46
Bibliografía y fuentes documentales.....	53

Introducción

El trabajo que se presenta corresponde a la monografía final de grado de la Licenciatura en Trabajo Social, de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

El trabajo profundizará en una investigación sobre un eje trabajado en las prácticas pre profesionales de Trabajo Social, desarrollado dentro del Puerto de Montevideo. Se centrará en poder visualizar el trabajo inclusivo de los trabajadores/as en situación de discapacidad, las políticas institucionales, la relación entre discapacidad- trabajo y el acompañamiento dentro del Puerto de Montevideo. Se pretende trabajar sobre el tema porque en años anteriores dentro de las prácticas pre profesionales de trabajo social el concepto de discapacidad estuvo presente, observando allí la falta de inclusión y disparidades en la inserción laboral.

A través de la investigación desde una perspectiva social se pretende, conocer y analizar los procesos de trabajo inclusivo considerando los aportes desde la teoría y los relatos de los protagonistas en la actualidad, considerando factores tales como, la mirada dentro del ámbito laboral de personas en situación de discapacidad, contexto, la adaptabilidad para con ellos/as o sus compañeros/as y si la desigualdad está latente. Dar cuenta de los aspectos estructurales y edilicios del Puerto y también observar la manera de socialización, participación y accesibilidad. Contemplar de manera secundaria si figuran conceptos como: estigmatización, exclusión, desigualdad, el derecho al trabajo, entorno laboral inclusivo, accesibilidad, entre otros.

Es pertinente profundizar en estas interrogantes, teniendo en cuenta las políticas públicas del país y las medidas institucionales llevadas a cabo por la Administración Nacional de Puertos (ANP). Ya que si dichas políticas públicas no estuviesen presentes los procesos de inclusión no serían factibles. El Estado Uruguayo interviene con el propósito de generar integración y trabajo, esto igualmente no indica que sea efectivo siempre.

La estructura del documento se organiza en tres capítulos. El primero está enfocado en cómo se conceptualiza la discapacidad a través del tiempo, cómo fue transformándose hacia un modelo social donde las personas en situación de discapacidad son parte de la sociedad, e indaga su relación con el mundo del trabajo. El segundo capítulo expone las principales

políticas públicas del Estado Uruguayo entorno a la discapacidad, también aquí se presenta la creación y las directrices del Grupo de Accesibilidad Laboral e Inclusión Social de la ANP. En el último capítulo, se visualiza la realidad y cotidianidad de trabajar en ANP, aproximándose a través de los relatos de los propios trabajadores en situación de discapacidad y representantes del grupo de accesibilidad.

Fundamentación y objetivos de la investigación

Se pretende conocer e indagar sobre las diferentes aristas que atraviesan el ámbito laboral, en relación a los trabajadores y trabajadoras en situación de discapacidad. Cabe destacar, que el Puerto de Montevideo, es un espacio laboral en el cual se encuentran muchos trabajadores y trabajadoras, donde hay diversidad de sectores tales como: administrativos, accesos al Puerto, carga y descarga, camiones. Además tienen secretarías tales como género y discapacidad, que enfrentan diariamente desafíos y circunstancias que se van presentando dentro del espacio físico y en relación a sus trabajadores/as.

Es relevante trabajar sobre este ámbito laboral, donde en otras épocas no existían políticas de inclusión social para las personas en situación de discapacidad. Fue un proceso que durante mucho tiempo no tuvo repercusión dentro del país y fue naturalizado, pero a través de los años esto fue mutando. En la antigüedad la discapacidad se asociaba a individuos incapaces y excluidos de formar parte de la sociedad, fue un largo recorrido hasta alcanzar el concepto de discapacidad como sinónimo de inclusión y participación para las personas que tienen algún tipo de discapacidad. En los últimos años dichos trabajadores y trabajadoras, han ocupado puestos de trabajo dentro de las empresas estatales. Es importante visualizar este proceso, como también comprender el objetivo, las perspectivas y los alcances que se propusieron con las políticas de inclusión y trabajo. La Ley N° 18.418, aprobada el 20 de noviembre de 2008, es de gran importancia, ya que tiene como objetivo ratificar la Convención sobre los Derechos de las personas en situación de discapacidad, firmada en Nueva York el 3 de abril de 2007. Esta ley refleja el compromiso del país con la protección y promoción de los derechos a nivel internacional,

“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.” (Artículo 27, Ley N° 18.418)

Uno de los conceptos presentes y conocidos es el modelo médico, “ *El modelo médico considera que la discapacidad es un comportamiento anormal del individuo, el síntoma o la manifestación externa de una alteración de su organismo*” (Céspedes, 2005, s.p), modelo que fue asociado a las personas en situación de discapacidad. Desde hace algunos años el concepto de discapacidad y cómo se concibe a las personas, fue mutando y generando otra visión dentro de la sociedad. Aquella que entreteje la participación, las políticas públicas y accesibilidad en un nuevo modelo, “(...) *el modelo social ponga énfasis en la rehabilitación de una sociedad, que ha de ser concebida y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas, gestionando las diferencias e integrando la diversidad*” (Pérez en Velarde, 2012, p.128).

Es notorio que en Uruguay han surgido políticas y colectivización de información que buscan mayor alcance en la inclusión y participación de las personas en situación de discapacidad. Pero a su vez ocurre también que a la hora de integrar y observar espacios laborales y gremiales, las políticas no llegan a gestionarse de manera efectiva en los puestos laborales. Esto es observable dentro de ANP, donde dicho ente público tiene personas en situación de discapacidad dentro de determinados puestos laborales, pero en el ámbito cotidiano se presentan circunstancias y problemáticas que denotan deficiencias, la pregunta que surge es sí, realmente son parte de un sistema totalmente inclusivo y participativo.

A modo de antecedente resulta interesante destacar, que dentro de las prácticas pre profesionales de la licenciatura en Trabajo Social, en el segundo año de cursado en el año 2021, se trabajó dentro del Puerto de Montevideo con el grupo de trabajo de Montecom - grupo de limpieza tercerizado -. En dicho grupo, se encontraba trabajando una trabajadora sorda. Durante las actividades que se fueron generando con el grupo y dicha trabajadora se fue teniendo conocimientos e información sobre su cotidianidad dentro del Puerto, era observable la falta de mecanismos e información concisa, falta de herramientas de cómo trabajar y comunicarse con las compañeras de limpieza,

(...) A la trabajadora se le dificulta el relacionamiento con sus compañeras en la cotidianidad, además que cuando hay asambleas, paros sorpresivos, entre otros, el transmitir la información es difícil y la empresa Montecom no cumple con proporcionar un intérprete de lengua de señas. (Ferreira, 2021, p. 5).

Aludiendo a lo anteriormente citado, es observable como la trabajadora no cuenta con las certezas y herramientas necesarias, porque la empresa no garantiza sus derechos. Se suma otra arista ya que, al querer formar parte de las reuniones que se imparten dentro de los gremios, su participación se ve limitada porque no cuenta con intérpretes de señas a disposición inmediata.

En el proceso de práctica se pretendió realizar talleres de sensibilización sobre discapacidad y leyes laborales dentro del SUPRA (Sindicato Único Portuario y Ramas Afines). Desde el grupo de estudiantes surgió el interrogante de ¿por qué surgen estas problemáticas, si el Puerto cuenta con una Secretaría de discapacidad y un grupo de accesibilidad de la Administración Nacional de Puertos?. Estas incertidumbres son las que motivan la investigación de la presente monografía.

La participación es un concepto relevante y donde se sitúan interrogantes, porque da cuenta en muchas oportunidades de mecanismos de inclusión y autonomía de los trabajadores/as. Pero los trabajadores/as en situación de discapacidad no cuentan con las herramientas para poder desempeñarse libremente en su ámbito. Por ejemplo, esto se puede visualizar en cuestiones tangibles, como lo son las estructuras de los lugares de trabajo - edificios que no cuentan con rampas - o también en espacios gremiales o coordinaciones grupales, donde por ejemplo reitero, los trabajadores/as sordos necesitan tener la disponibilidad de un intérprete de lengua de señas. Son algunas de las diversas situaciones a las que se enfrentaban los trabajadores y trabajadoras en situación de discapacidad, actualmente se pretende observar si sigue funcionando de la misma forma.

La adaptación e integración son pilares importantes, en lo estructural y en las actividades diarias dentro del espacio laboral y/o gremial, dando cuenta que tener presente dichas modalidades de intervención y participación, hacen a los trabajadores/as en situación de discapacidad importantes dentro de su vida laboral, manifestando y expresando mayor integración y accesibilidad en ANP.

Si dentro de los espacios laborales o gremiales se entretejen y acentúan cada vez más, diferentes formas de sortear las dificultades o avanzar en políticas de inclusión social, los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, no tendrían que enfrentar diariamente acontecimientos o situaciones que den cuenta de desigualdades y/o subalternidades dentro de la sociedad.

Es relevante visibilizar durante esta investigación, el proceso que el país fue realizando a través de los años, con el objetivo de generar una perspectiva social mucho más abarcativa e inclusiva. Entretejer nuevas visiones y derechos para aquellos ciudadanos/as olvidados. Romper con las barreras y pujas naturalizadas e impuestas dentro de la sociedad, dejando atrás el concepto de individuo “diferente”, discriminado. De esta forma, el concepto de integración social será mucho más significativo y concientizado dentro de la sociedad uruguaya.

Se profundizará a continuación sobre la temática de discapacidad en el ámbito laboral, que es resultado de años de puja constante entre la realidad, las resistencias y la lucha para generar más espacios conquistados.

En función a lo planteado, la monografía se propone analizar los procesos de inclusión y accesibilidad dentro de ANP, con el objetivo general de analizar el trabajo inclusivo de las personas en situación de discapacidad, teniendo como objetivos específicos a estudiar, cómo fue transformándose el concepto de discapacidad a través del tiempo, las destacadas políticas instituciones de Uruguay promulgadas en cuanto a las personas en situación de discapacidad y el ambiente propicio para su ingreso a la vida laboral, la creación del Grupo de Accesibilidad Laboral e Inclusión Social dentro de ANP y analizar la visión de los protagonistas sobre su inserción: su realidad, percepciones y participación. La población a estudiar son los trabajadores/as en situación de discapacidad de ANP.

Tema: Procesos de trabajo inclusivo de personas en situación de discapacidad en la Administración Nacional de Puertos (ANP)

Objetivo general:

- Analizar los procesos de trabajo inclusivo de personas en situación de discapacidad en ANP entre los años 2013 - 2024

Objetivos específicos:

- Estudiar los marcos teóricos actuales con relación a la discapacidad y el trabajo.
- Conocer las políticas institucionales en Uruguay (2010- 2024) y las de Administración Nacional de Puertos en tema al trabajo inclusivo (2013 - 2024)
- Conocer las sensibilidades y percepciones de trabajadores/as en situación de discapacidad que trabajan en ANP sobre la implementación de políticas de inclusión laboral e inserciones laborales.

Población objetivo: Trabajadores/as en situación de discapacidad en ANP.

Diseño metodológico

La metodología que se emplea dentro de esta investigación es la cualitativa. Ello implica una recopilación de datos que se hace sobre el universo de estudio, *“como la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”*. (Quecedo, 2003, p. 7). Por lo tanto, el recurso más presente será el de los relatos de los/las trabajadoras/es en situación de discapacidad dentro del Puerto de Montevideo, analizados desde la perspectiva propia de la discapacidad y sus aristas en lo social, cultural, político. Las entrevistas serán de carácter semi - estructuradas, con el objetivo de contar con información de algunas dimensiones previamente definidas, a profundizar desde sus relatos vivencias y experiencias en el ámbito laboral. Hay que tener presente la singularidad de los relatos de los entrevistados, ya que las experiencias pueden llegar a ser variadas, lo que lleva a contemplar un gran abanico de respuestas posibles. Piergiorgio Corbetta (2007) da cuenta en su texto que contemplar las exhaustivas respuestas resulta impensado, por lo tanto dentro de la investigación se tendrá en cuenta estas particularidades a la hora de profundizar en las entrevistas y posteriormente en el análisis de la información. Esto supone que, (...) *el individuo es observado y estudiado en su totalidad, con la convicción de que cada ser humano (igual que cada hecho social) es algo más que la suma de sus partes (en este caso, las variables)*. (Corbetta, 2007, p.367).

La investigación será abordada como descripción del momento socio - histórico o descripción situacional, basada desde los aportes de Sautu (2005), la monografía se centrará y delimitará en un espacio concreto, con un contexto predefinido que aborda a los trabajadores/as y un tiempo estipulado para desarrollar el trabajo. Estudiado dentro de ANP y con los involucrados que son: los trabajadores/as del grupo de accesibilidad y trabajadores/as en situación de discapacidad. A su vez es importante la búsqueda de información y bibliografía sobre la temática para adoptar una postura teórica pertinente. Al mismo tiempo se pretende que la investigación tenga un campo de investigación donde las entrevistas serán un aporte relevante, se buscará profundizar en las preguntas planteadas en primera instancia - confeccionando un ambiente y estímulos imparciales - para que los trabajadores/as en situación de discapacidad tengan libertad absoluta en sus respuestas. La forma de narración brindará la oportunidad de no variar el material otorgado por los sujetos, contemplando la exactitud de sus testimonios.

La investigación prestará atención a los aspectos biográficos que emergen en los relatos, porque la investigación partirá desde el detalle y descripción que realicen los entrevistados/as, además siendo consciente que también expondrán sus percepciones, naturalización de la vida social, selección de recuerdos, entre otros. Por eso el método ubica a los protagonistas en un contexto histórico y social (Sautu, 2005).

Para poder cumplir con los objetivos específicos que se plantean, se realizará un análisis del discurso, siendo posible a través de las expresiones de lenguaje, lo cognitivo e interacciones de los propios entrevistados. Para realizar un análisis de conversación (Sautu, 2005), se tendrá en cuenta los aspectos del contexto y todas las herramientas que se fueron logrando en la investigación, entrevistas, observaciones, registros.

Las entrevistas se realizan a trabajadores/as en situación de discapacidad e integrantes de la Comisión de Accesibilidad e Inclusión social - fundada el 10 de diciembre de 2013-. En primera instancia se pretendió exponer una muestra representativa en relación al número de funcionarios, detallado por sectores y áreas. El resultado conseguido fue realizar en total cinco entrevistas, tres a trabajadores en situación de discapacidad, todos en el área administrativa: jurídica, contable y control de salidas/entradas. También se realizaron entrevistas a dos integrantes del grupo de accesibilidad (Referente de recursos humanos y suplente representado al grupo de accesibilidad), con el fin de poder llegar a tener más información detallada con respecto a políticas dentro de ANP y su trabajo cotidiano con los/las funcionarios/as.

Capítulo 1:

Discapacidad y empleo. Una mirada hacia el pasado y perspectivas actuales.

La discapacidad en el ámbito laboral: una mirada histórica y social.

Para empezar a desarrollar el tema de la discapacidad dentro del ámbito laboral, se considera relevante hacer un paneo de cómo era vista la misma dentro de la sociedad y el proceder y actuar de todos los individuos y/o colectivos en relación a la cuestión.

Uno de los autores que profundizó y problematizó sobre el concepto de *anormalidad* asociado a la discapacidad fue Michael Foucault (2001). Expresa como la sociedad encasilla a los “otros” bajo términos como problemáticos, desviados, con el fin de lograr llegar a un individuo «normalizable». Control y disciplina son los principales cauces de este proceso, que dan cuenta de cómo se catalogaba a los sujetos bajo la ideología de la normalidad, por ejemplo, se puede observar en prácticas sociales o normas establecidas de índole cotidiano, donde la clase dominante tiene los patrones establecidos de lo correcto. Las clasificaciones de “normal” y “anormal” se visibilizan dentro de estos mencionados patrones, orientan y marcan el camino hacia la exclusión social, y ponen su foco de control y disciplina sobre los etiquetados como los “anormales”,

(...) el asilo psiquiátrico, la penitenciaría, el correccional, el establecimiento de educación vigilada, y por una parte los hospitales, de manera general todas las instancias de control individual, funcionan de doble modo: el de la división binaria y la marcación (loco-no loco; peligroso-inofensivo; normal-anormal); y el de la asignación coercitiva, de la distribución diferencial (quién es; dónde debe estar; por qué caracterizarlo, cómo reconocerlo; cómo ejercer sobre él, de manera individual, una vigilancia constante, etc). (Foucault, 2002, p 120)

La discapacidad actuó en muchas sociedades y de manera no estática, influenciada por los procesos históricos y sociales que la precedían, la forma de observar al “otro” fue modificándose en la historia, debido a cambios y valores sociales, éticos, políticos. Teniendo como resultado una transformación sobre el abordaje a la discapacidad, donde los individuos y la sociedad en general han mutado en sus perspectivas y actitudes a través del tiempo,

(...) hay que reconocer el lugar que la sociedad ocupa en la construcción de la misma, trascendiendo concepciones reduccionistas de la discapacidad, en las que la misma es propia de un sujeto o de su familia, objetivándose en un problema individual, objeto de intervención del Estado y de diversas disciplinas. (Machado, 2014, p14)

Esta ideología del biopoder foucaultiano plantea que a los sujetos que se los encasilla dentro de la anormalidad quedan expuestos y apartados del orden social. Como se mencionó anteriormente, esta investigación se centrará principalmente en que los trabajadores/as en situación de discapacidad no forman parte de los individuos que cumplen con las características de producción de trabajo - es de notoriedad y visible ante todos que se fue logrando en la sociedad con políticas públicas -,

La discapacidad, en clave de ideología de la normalidad, se dicotomiza, restringe y constriñe el campo de los posibles de los sujetos que quedan interpelados desde dichas miradas y acciones. Lo "normal " 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. (Rosato y Angelino, 2009, p 28)

Otro autor actual como lo es Francisco Guzmán (2010) habla de la misma particularidad pero bajo el concepto de *sujeto moral agente*, que plantea que a las personas en situación de discapacidad no se les reconoce, haciendo notar connotaciones negativas o dando cuenta de exclusiones hacia los mismos, siendo personas en situación de dependencia,

Al carecer de alguna de estas competencias se puede ser objeto de la acción moral, pero puesto que desde un punto de vista ético-antropológico no se disfruta del mismo estatus que el sujeto moral agente, la relación de intercambio será asimétrica, favoreciendo comportamientos opresivos y consideraciones prejuiciosas y discriminatorias. (Guzman, 2010, p 46)

La conceptualización pasó por muchos argumentos y perspectivas que se plasmaron en distintas definiciones, se los identificó como castigos, cargas para la sociedad, o se destacaba el estar por fuera de la estética predominante entre los individuos, aquella que tiende a ver cuerpos hegemónicos. La preocupación sobre cómo era vista la discapacidad surgió en la

década de los años sesenta, siglo XX a impulso del modelo social . En las últimas décadas la sociedad ha demostrado un cambio en la forma de concebir lo social con respecto a la discapacidad, promoviendo espacios y políticas de inclusión, apartándose de una mirada centrada en las exclusiones y logrando visualizarlo como un problema social y no de los individuos particulares,

En lugar de entender a la discapacidad como una carencia de la persona que se debe remediar en pos de la inserción, se pasa a mirar las deficiencias como un producto social, resultado de las interacciones entre un individuo y un entorno no concebido para él. (Velarde, 2012, p.128)

Este cambio social dio un nuevo posicionamiento al concepto y un abanico más amplio de oportunidades para las personas en situación de discapacidad, porque fue un puntapié para que la sociedad entendiese que se necesitan políticas específicas para lograr mejores mecanismos de inclusión. En consecuencia, vendrá asociado a la necesidad de pensar mecanismos de inserción al mercado laboral y expectativas de fomentar participación y reconocimiento hacia los individuos. Cabe mencionar también, la relevancia del trabajo colectivo de personas comprometidas con la causa.

Hacia la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad: oportunidades y desafíos.

Partiendo del cambio social referido al concepto de discapacidad, se profundizará a continuación en las posibilidades de inserción laboral, analizando el mundo del trabajo y la relación entre empleo y discapacidad; comprendiendo que los individuos son *sujetos de derecho*. La autora María Noel Míguez (2017) analiza el proceso de inclusión y expresa que el punto de partida que sustenta las diferencias se da desde los primeros años de vida de las personas en situación de discapacidad,

Las sensaciones y percepciones que se generan en torno a la ausencia de igualdad con relación a las personas en situación de discapacidad no surge en la edad adulta con el trabajo, sino que ya se dan las primeras experiencias de (des)igualdad (subjetiva y objetiva) desde la infancia. (p.36)

Entonces partiendo de ello y para llegar a que dichas personas ingresen al mundo laboral, queriendo acortar brechas de desigualdad, no hay que perder de vista la educación y socialización desde niños y niñas, siendo una especie de cadena que todo lo une, desde la educación hasta la vida adulta y el trabajo,

(...) en tanto puntapié inicial de un proceso vital en la sociabilidad que puede ampliar o restringir el campo de los posibles de las personas directamente implicadas. Y esto no es una responsabilidad singularizada, como por lo general se la hace sentir en Uruguay, sino que es una responsabilidad colectiva. (María Noel Míguez, 2017, p 37).

El planteamiento siempre termina analizando al individuo y el trabajo, si se está inserto o no en el ámbito laboral, por lo mismo es interesante visualizar y analizar la relación de discapacidad y trabajo, en qué condiciones el individuo en situación de discapacidad ingresa al sistema laboral. La inserción laboral se realiza a través de los años por políticas y marcos normativos, bajo la protección de derechos hacia las personas en situación de discapacidad, es importante tener en cuenta lo expresado por la autora María Noel Míguez (2017), quien señala que las leyes son fundamentales y necesarias; de no respaldar los derechos, el discurso podría volverse negativo con el tiempo.

El autor Robert Castel (1995) expresa que el trabajo facilita la integración y participación de los individuos, alejándose de las vulnerabilidades sociales o la zona de exclusión. Para las personas en situación de discapacidad ser parte del mercado laboral comprende una inmensidad de factores o dinámicas de las cuales no formaban parte en el pasado. En una revista de investigación, las autoras Maria Pallisera y Judit Villa (2005) realizaron un estudio sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, teniendo como resultado las repercusiones que tiene el mundo del trabajo en ellos. Algunas transformaciones mencionadas fueron: el aprendizaje de nuevas tareas, la oportunidad de estabilidad, autonomía personal e integración.

La relación entre los individuos y el trabajo siempre ha estado definida en la sociedad por los ejes del mercado, los cuales se reconocen e incorporan de manera natural en las formas de actuar de las personas, para aquellos sujetos que tienen una discapacidad las condiciones laborales de inclusión son significativas, por la búsqueda incansable de reconocimiento y autonomía. Uno de los grandes desafíos de dicha construcción es visualizar la realidad y

cotidianidad, con el propósito de proteger sus derechos y, además, la posibilidad de ampliarlos; el desafío radica en cómo se concreta esa inserción de manera efectiva. En este sentido, es un doble mérito porque son transformaciones que derivaron en las prácticas o normas dentro de la sociedad pero también que incluyeron políticas de parte del Estado uruguayo. Destacar además el trabajo colectivo de individuos comprometidos, por querer transformar el presente, por buscar oportunidades e inclusión, por mayor participación e integración, por las incansables formas de lucha, en palabras de Helio Gallardo (2012), “(...) *se han dado social y conflictivamente la capacidad de incidir desde sí mismos en la existencia sociopolítica creando escenarios y formas de lucha*” (p.1).

Cuando se profundiza en los llamados laborales hacia las personas en situación de discapacidad, también es relevante visualizar cuál es el rol que se les otorga una vez ingresados en el ámbito laboral. Es crucial analizar no solo en qué puestos y sectores de trabajo pueden postular, sino también las barreras que enfrentan para acceder a estas oportunidades. Muchas veces, las personas en situación de discapacidad se ven limitadas a puestos de baja remuneración o de menor responsabilidad, a pesar de sus capacidades y formación. Además, es importante considerar los ajustes razonables en los lugares de trabajo, como la accesibilidad física, la flexibilidad horaria o la adecuación de herramientas que faciliten su desempeño.

Existen diversas condiciones limitantes que afectan tanto la socialización como los aspectos relacionados con las estructuras edificables. Estas restricciones no solo reflejan las limitaciones inherentes a la propia sociedad, sino que también responden a limitaciones en los puestos laborales en las instituciones contratantes. En este sentido, las barreras sociales y las normativas institucionales juegan un papel crucial en la configuración de lo que es posible, afectando la interacción entre los trabajadores/as y las posibilidades de socialización.

Por eso el mundo del trabajo es un abanico amplio de posibilidades pero también limita a los trabajadores/as en situación de discapacidad debido al modelo de producción y organización del trabajo.

Para cerrar este capítulo en relación a las conceptualizaciones sobre discapacidad y transformaciones obtenidas dentro de la sociedad, se considera relevante profundizar en algunos conceptos que pueden contribuir en la búsqueda de una efectiva inclusión. Se retoman los aportes de Axel Honnet para seguir analizando el tema y que servirán para comprender los relatos de trabajadores/as.

Conceptualizaciones para la inclusión: aportes de Axel Honneth y su aplicación en el ámbito laboral.

Honneth basándose en Hegel, le da centralidad al ***principio de reconocimiento***, entiende que “(...) *las relaciones de reconocimiento son la condición de una identidad lograda y, por ende, de la realización de la libertad individual* (Robles, 2023, p.889). El autor habla de la construcción del *yo*, donde se inserta también la perspectiva de los otros, y explica que los individuos establecen y construyen diariamente su identidad y personalidad - a través de relaciones, prácticas sociales, ideales - en relación con los otros. Todo comienza, en algún punto, con este concepto, que convierte a los individuos en un pilar fundamental, ya que, a través de ellos, se forjan las identidades. Al carecer de estas, los sujetos no pueden participar en la interacción social, lo que da lugar a fenómenos como la marginación, la exclusión y el conflicto social,

“si yo no reconozco al otro en la interacción como un determinado tipo de persona, tampoco puedo verme reconocido como tal tipo de persona en mis reacciones, porque a él precisamente debo concederle las cualidades y facultades en que quiero ser confirmado por él” (Honneth, 1997, p. 53)

El reconocimiento y la inclusión de los individuos se puede visualizar de diferentes aristas, Honneth lo visualiza a través de una triple alianza de conceptos que clasifica como esferas autónomas, pero que entiende que la suma de ellas hace una verdadera cohesión, éstas son: ***amor, derecho y solidaridad***. Se entiende que hay cambios sociales si estos tres conceptos conviven en la sociedad, porque los mismos hacen a la identidad de los individuos, las acciones y estrategias conviven para ser generadores de encuentros de unos con los otros, gestionando la autoconfianza y autoestima. Es una teoría social, donde están presentes las interacciones sociales, reglas e intersubjetividades. Analizar si el trabajador en situación de discapacidad es un sujeto con reconocimientos, participación e integración dentro del ámbito laboral es uno de los objetivos dentro del trabajo inclusivo. Se pretende analizar si el mismo garantiza los tres conceptos mencionados, y si esto permite llegar a una determinada plenitud, (...) *estas tres formas garantizarían la dignidad y la integridad de las personas; cuando esto se da, la persona se siente totalmente partícipe del entorno social que la constituye*. (Miguez, 2017, p 92).

El primer concepto del que parte el autor es el plano del **amor**, donde el individuo recibe principalmente desde lazos familiares o cercanos, muestras de afecto y cobijo, reafirmando constantemente la idea de la confianza en su persona. Aquí se desarrolla y se crea cotidianamente la construcción del yo,

La actitud positiva que cabe al individuo adoptar para consigo mismo cuando experimenta un reconocimiento afectivo de este tipo es la de la confianza en sí mismo. Con esto se alude al estrato fundamental de una seguridad emocional y corpórea en la expresión de las propias necesidades y sensaciones, que constituye el presupuesto psíquico para el desarrollo de todas las demás actitudes de autoestima (Honneth, 1997, p 84)

También en el plano del amor es el primer espacio donde se visualiza si está presente o no el reconocimiento de los individuos, (...) *Cuando el amor permite el reconocimiento recíproco de uno mismo y otro, ambos se confirman en su naturaleza necesitada. Ya no es el otro que necesita de uno mismo, sino que ambos se reconocen como sujetos de necesidad* (Honneth, 1997). Para las personas son importantes los círculos sociales más cercanos, ya que son los que están presentes cotidianamente en la construcción y experiencias que forjan. Son el primer anclaje - aquellos portadores de autoconfianza y autoestima - antes de insertarse de lleno en la sociedad y en el ámbito laboral.

En relación a este primer concepto se entiende pertinente referenciar el relato de una trabajadora en situación de discapacidad, que pese a sortear las dificultades que se le presentaron en su vida, destaca el acompañamiento de su familia.

“En mi caso yo por ejemplo pienso, tuve otras armas para defenderme, tuve otros conocimientos, me crié en un lindo ambiente, siempre tuve otro nivel de acceso a las cosas, dentro de todo. Entonces en ese sentido tuve cierto privilegio dentro de todo, pero hay determinados contextos muy humildes donde el Estado no pone políticas más de protección” (Trabajadora en situación de discapacidad , 2024)

Al llegar al punto de las políticas sociales focalizadas en torno a la discapacidad, la segunda dimensión referenciada es el **derecho**, que permite o habilita reconocimientos igualitarios

(...) el derecho gana en contenidos materiales, con los que de manera progresiva consiguen consideración jurídica las diferencias de oportunidades individuales para la realización de las libertades garantizadas intersubjetivamente.” (Honneth, 1997 p. 85).

También como plantea la autora Maria Noel Miguez (2017) hay reconocimientos jurídicos que deben ser considerados desde su carácter universal *(...) cuando los derechos civiles, sociales y políticos de una persona son contemplados por las leyes; dicho reconocimiento tiene un carácter universal.* (Miguez, 2017, p 92). Lo cual implica concebir la igualdad y libertades para todos los sectores de la sociedad desde la idea de pertenencia de los individuos con el entorno, como plantea un trabajador:

“En lo que refiere en Uruguay, los organismos del Estado sí o sí tienen que tener esa política, tiene que tener accesibilidad en edificios, cupos.. están” (Trabajador en situación de discapacidad, 2024).

En relación a lo expresado en la anterior cita, impartir leyes y proyectos que sustenten la inclusión de las personas en situación de discapacidad en el ámbito laboral bajo políticas públicas, garantiza que le sean reconocidos derechos que para el resto ya son de carácter natural (si bien no siempre pueden efectivizarse), *“la relación de reconocimiento por medio del derecho le sea inherente un universalismo de principios que alcanza su desenvolvimiento a través de luchas históricas”* (Honneth, 1997 p. 85). En la sociedad que vivimos si no existen políticas de discapacidad que reivindiquen cambios es muy difícil sostener la inclusión,

Si no tienes las políticas públicas que promuevan, que generen acciones que realmente sirven para la inclusión de las personas, que realmente sean integrales, de lo más amplio posible, es más difícil que las personas tomen conciencia, no sé si es conciencia la palabra, pero que tengan la información y la sensibilidad suficiente como para saber manejar, porque la realidad también es esa, que muchas personas no saben qué hacer. (Referente del grupo de accesibilidad, 2024).

Se refleja que es un trabajo diario y constante que debe llevarse a cabo, el trabajador en situación de discapacidad es miembro permanente de la sociedad, siendo un sujeto de derechos y obligaciones. Dentro de una sociedad impregnada de reglas e interacciones

impuestas, es una tarea constante romper con las prenociones y modificar conductas, tanto para los mismos trabajadores/as en situación de discapacidad y para sus compañeros trabajadores.

Cabe destacar igualmente que se visualizan muestras de exclusión o discriminación para determinados sectores de la sociedad, no porque el derecho está presente se terminan las privaciones o connotaciones negativas, *“La inclusión es aparente”* (Trabajadora en situación de discapacidad, 2024), ya que está atravesada por múltiples inequidades y desigualdades. El relato de una trabajadora portuaria avanza en este sentido: *“Dentro de todo le faltan componentes lo que yo te decía compensar un poquito las diferencias que nosotros tenemos, que no son diferencias elegidas por nosotros”* (Trabajadora en situación de discapacidad, 2024).

El último concepto que para el autor forma parte del proceso de reconocimiento es la **solidaridad**, donde se visualiza la aceptación y valoración social. (...) *Por solidaridad entiende la apreciación de las cualidades que tiene la otra persona, verla como alguien importante que tiene algo que aportar para la reproducción del orden social* (Miguez, 2017, p.92) Los individuos son reconocidos y potenciados desde sus singularidades y capacidades para generar objetivos individuales que pertenecen a un proyecto común dentro de la sociedad (...) *La misma la entiende como la necesidad de todo ser humano de ser valorado socialmente con relación a sus cualidades y facultades concretas*, (Miguez, 2017, p.92).

Dentro del Puerto de Montevideo hay una multitud de trabajadores/as, separados por sectores o trabajos a desempeñar, dentro de este ámbito conviven los trabajadores en situación de discapacidad que ingresaron por el aforo de un llamado laboral. La rutina de involucrarse y convivir diariamente con aquellos que viven con una discapacidad, en ocasiones es un proceso de trabajo constante que involucra cuestiones de convivencia, integración, información y conocimiento. Encontrar un anclaje de sintonía dentro de los compañeros de trabajo es un buen augurio de un ambiente laboral integrador, cómo plantea uno de los trabajadores entrevistados: *“Intento conseguir buenos compañeros y como compañeros son excelentes”* (Trabajador en situación de discapacidad, 2024). Es un proceso llevado adelante por todas las partes participantes y el anhelo de perseguir integración, *“ellos me tratan como un compañero más que es lo que verdaderamente quiero ser”* (Trabajador en situación de discapacidad, 2024).

Esta noción está arraigada a la idea de “valoración social” (Sofía Angulo y Sharon Díaz, 2020) comprendida como la necesidad de todo ser humano para ser valorado socialmente, bajo un manto de capacidades y atributos. Desde la investigación, las personas en situación de discapacidad no tienen que modificar sus acciones dentro de su cotidianidad para alcanzar un status, comprender que, con sus capacidades y competencias pueden lograr lo que se propongan, tanto personalmente o laboralmente, tanto solo o en grupos con otros sujetos. Otra de las particularidades que aborda el autor, es el saber potenciar las diferencias marcadas, que puedan visualizarse y construir desde allí objetivos.

Para cerrar este capítulo, el mismo se centró en las transformaciones que fueron delineando un cambio hacia la inclusión, la idea de reconocimiento, y posteriormente de políticas públicas dentro de la sociedad que serán presentadas con detenimiento en el próximo capítulo. Es relevante desde esta investigación centrarse en las dos últimas esferas descritas por Honneth, porque aunque el derecho está presente, muchas de las personas en situación de discapacidad no tienen un conocimiento auténtico de las normas o leyes que las protege, porque en sus lugares de trabajo no cuentan con las herramientas o estructuras adecuadas para un mejor desempeño laboral, aunque la ley exponga que tiene que haber un dispositivo de seguimiento y enseñanza. Esto no contribuye para que los trabajadores/as tengan un ejercicio pleno y libre, de esta manera como las autoras (Sofía Angulo y Sharon Díaz, 2020) expresan “ (...) *se transforma por el contrario en un elemento más de opresión, de control y de vaciamiento de sentido*” (p. 146), derivando en un falso reconocimiento de los sujetos.

Capítulo 2:

Políticas públicas en relación a la discapacidad en Uruguay y las directrices de la Comisión de Accesibilidad e Inclusión Social dentro de ANP.

El Rol del Estado en la inclusión laboral: la importancia de los marcos normativos en Uruguay.

En Uruguay, una de las maneras más eficaces de llevar adelante un proceso de inclusión es a través de que el Estado intervenga y establezca marcos normativos. En concordancia con lo expuesto anteriormente desde los aportes de Honneth, el derecho, da sustento a una concepción de derechos universales, que deben concretarse en políticas de reconocimiento, sin las cuales estaría impregnado de exclusión.

Algunas de las leyes y normativas más importantes en el marco de la discapacidad son la ley N° 15.878 de 1987; la aprobación del Convenio OIT 159 sobre la “readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas; Ley N° 16.095 de 1989, para la protección integral de las “personas discapacitadas”; Ley N° 17.216 de 1999, para la provisión de vacantes de personas en situación de discapacidad en organismos públicos; Ley N° 18.094 de 2007, para la modificación de los conceptos utilizados sobre discapacidad en textos normativos y normas para su ingreso en la función pública, entre otras.

Expuesto lo anterior, la ley vigente en Uruguay sobre discapacidad es la N° 18651 -promulgada el 19/02/2010 -, la cual expone que,

Se considera con discapacidad a toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral. (Artículo 2, Ley 18651)

La ley tiene el propósito de impulsar y proteger a los individuos en situación de discapacidad, a su vez otorgar y garantizar condiciones de igualdad e integración dentro de la sociedad. Esto se refleja en cuestiones cotidianas como lo son: disfrutar de la vida en sociedad, dignidad, respeto, autonomía, y también las relacionadas con aspectos de salud, amparos económicos, o diligencias judiciales - apropiado a las condiciones mentales o físicas de los protagonistas-.

El Estado también asume la responsabilidad de realizar una rehabilitación integral de los individuos, una adaptabilidad que promueva mayor inclusión dentro de la sociedad. Esto se especifica en el artículo N°4 de la ley mencionada anteriormente, con medidas médicas, sociales, psicológicas, educativas, laborales, con el fin de,

(...) adaptar o readaptar al individuo, que tiene por objeto lograr el más alto nivel posible de capacidad y de inclusión social de las personas con discapacidad, así como también las acciones que tiendan a eliminar las desventajas del medio en que se desenvuelven para el desarrollo de dicha capacidad. (Artículo 4, ley 18.651)

El Estado lleva a cabo esta labor mediante la prestación de asistencia, que se facilita a través de profundizar en el conocimiento, el asesoramiento adecuado y el diseño de estrategias profesionales, con el objetivo de fomentar el desarrollo y las futuras oportunidades laborales para las personas en situación de discapacidad. Tales actos siempre son ejecutados para seguir avanzando en la inclusión y que gocen en igualdad de condiciones en la sociedad. En el artículo N°8 de la ley detalla todas las medidas, algunas de las mismas son: atención médica, psicológica y social; programas de seguridad social; formación laboral o profesional, prestaciones o subsidios; estímulos para las entidades que les otorguen puestos de trabajo.

El artículo N° 49 de la ley, alude de forma explícita al deber del Estado de generar puestos laborales en distintas instituciones gubernamentales, gobiernos departamentales, entes autónomos, servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales. Las mismas están obligadas a contratar personas en situación de discapacidad, “(...) *que reúnan las condiciones de idoneidad requeridas en una proporción mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de los puestos a ser llenados*” (Artículo 49, ley 18.651). Este 4% mencionado, se calcula teniendo en cuenta la sumatoria de los puestos laborales de las instituciones y reparticiones de cada organismo. Un detalle significativo es que las personas en situación de discapacidad tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de la sociedad en lo que respecta al empleo y lo que dicta la legislación uruguaya. Las entidades contratantes tendrán que anualmente formular informes para la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC), especificando cuántos trabajadores en situación de discapacidad contrata la empresa, qué tipo de discapacidad posee y en qué sector trabajan.

Uruguay dentro de las disposiciones generales de la ley, garantiza que las instituciones contratantes dentro de sus espacios laborales dispongan de condiciones necesarias para que los trabajadores puedan ingresar y transitar su jornada laboral de forma correcta y sin altibajos, en el artículo 67 se menciona que,

Las instituciones que gobiernen los espacios y los edificios de carácter público, así como otros organismos que puedan prestar asesoramiento técnico en la materia, se ocuparán coordinadamente de formular un cuerpo de reglamentaciones que permita ir incorporando elementos y disposiciones que sean útiles para el desenvolvimiento autónomo de la persona con discapacidad. (Artículo 67, Ley 18.651)

Cabe mencionar, que queda establecido en la ley que en caso de ser necesario, se pueden llegar a realizar cambios estructurales dentro de los edificios, construcciones, incrementos o reformas de las instituciones, en lo que respecta a la vías públicas también pueden generarse cambios en plazas, parques. Así pues, los trabajadores/as en situación de discapacidad, *“puedan acceder, ingresar, usar y egresar, especialmente en situaciones de emergencia, en condiciones de seguridad, equidad, confort y con la mayor autonomía posible”* (Artículo n° 68, Ley n° 18651).

A su vez, las personas que ingresan a un puesto laboral bajo el término de una política pública, tiene el peso de lo que se denomina como discriminación positiva,

La discriminación positiva es el instrumento clave de una política de reducción de las desigualdades entre los diferentes grupos sociales. Pretende promover una mayor igualdad de hecho o, por lo menos, garantizar a los miembros de los grupos con desventaja una verdadera igualdad de oportunidades. (Eguzki Urteaga, 2009 p.181)

Las políticas y la discriminación positiva son necesarias dentro de Uruguay, buscan estimar mayor inclusión, dicha política busca acortar la brecha de subalternidad y enaltecer las oportunidades que tienen las personas en situación de discapacidad, porque si no existiese es muy difícil que los mismos ingresen a la vida social, y por consiguiente menos a la vida laboral. También se busca observar una vez que ingresa a la vida social y laboral - a través de lo cotidiano- si la inclusión se da de forma real, cómo es el trabajo que se les ofrece, el intercambio con sus compañeros/as, entre otros.

Los principales elementos de inclusión laboral que propone la ley: en primer lugar contar con aforos para que una persona en situación de discapacidad sea contratada por empresas públicas, que el Estado tiene que hacerse responsable de brindarle las herramientas necesarias para su relacionamiento y reproducción en la vida social y laboral, garantizar enseñanzas en pro de bienestar y sus derechos, dispositivo de adaptabilidad y acompañamiento. En lo referido a condiciones de autonomía, que la persona en situación de discapacidad pueda desenvolverse en su vida cotidiana dentro del espacio de trabajo y si de ser necesario realizar o modificar edificaciones para su mayor funcionamiento. Estos artículos mencionados son destacados porque promueven la iniciativa política y colocan el término discapacidad en la agenda política. Dan indicios de querer profundizar sobre la integración y participación de las personas en situación de discapacidad en la vida social, dejando atrás las condiciones

desiguales. Más allá de la legislación, se pretende visualizar si las políticas públicas y leyes alcanzan para que la inclusión no sea un tema que todavía resuena como algo “inaccesible”.

A través de las leyes y los artículos mencionados se pretende visualizar los cambios realizados para que la conceptualización de discapacidad tenga hoy en día una denominación definida y sustentada. Se buscó exponer algunos de los principales hitos que pretenden garantizar la inclusión y participación de las personas en situación de discapacidad dentro de la sociedad. Particularmente en el área laboral, en función de los objetivos de la monografía.

Directrices de la Administración Nacional de Puertos de Montevideo.

La Administración Nacional de Puertos (ANP) , fue creada en 1916, como la máxima autoridad portuaria del Uruguay. Es un organismo descentralizado que se vincula con el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOP). Desde su surgimiento hasta la actualidad se han visualizado transformaciones dentro de sus funciones y responsabilidades sociales.

La ANP en estos últimos años ha implementado diversos espacios que van más allá de lo estrictamente laboral, ámbitos que dan apoyo al ambiente cotidiano de sus trabajadores/as, pero también donde se visualizan problemáticas sociales o culturales de los y las trabajadoras. Están presentes dentro del Puerto espacios importantes como lo son: Secretaria de Equidad y el Grupo de Accesibilidad Laboral e Inclusión Social, implementados por normativas de salud y seguridad laboral, de índole nacionales y convenios internacionales. Para el presente trabajo, en conformidad con los objetivos planteados, se focalizará sobre el grupo de accesibilidad, porque sus fines se orientan a la inclusión de los trabajadores/as en situación de discapacidad. Dicho grupo está conformado por actores institucionales y referentes sindicales del Puerto. La integración de dicha red, refleja un proceso de autogestión con objetivos tanto individuales como colectivos, con expectativas de seguir fomentando la accesibilidad e integración.

La conformación del grupo, se ha dispuesto por Resolución de Directorio 982/3.710, de fecha 10 de diciembre de 2013, con el objetivo de lograr mayor inclusión social y accesibilidad para todos los trabajadores/as. El mismo se ampara bajo el artículo 51 de la Ley 18.651,

Se deberá crear un dispositivo en cada organismo público que vele por la adecuada colocación de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, contemplando las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones, así como la eliminación de barreras físicas y del entorno social que puedan ser causantes de actitudes discriminatorias” (Artículo 51, Ley 18.654)

A partir de una entrevista realizada a una de las referentes del espacio, se constató que había antecedentes desde el año 2011 sobre integrar a los trabajadores/as en situación de discapacidad. La División Recursos Humanos realizaba entrevistas y seguimientos en coyunturas puntuales, también se empezaba a plantear la posibilidad de solicitar intérpretes de lengua de señas para actos. En el grupo se cuenta con la participación de profesionales como: psicólogo, trabajador social, representante de recursos humanos, representante de las personas en situación de discapacidad.

En el transcurso de los años desde que está el aforo de ingresar laboralmente bajo el cupo de discapacidad, ANP no cuenta con políticas propias del espacio laboral, actualmente lo que se integró fueron nuevos regímenes dentro de la Ley N°20.075, y su Decreto Reglamentario N° 224/023, que son de carácter general. La misma plantea distintas disposiciones especiales atendiendo las particularidades a nivel de salud dispone de: Licencia Médica Remunerada (Parte médico), Subsidio por enfermedad,

Los funcionarios comprendidos en este régimen contarán con un máximo de 9 (nueve) días hábiles no acumulables de licencia médica remunerada para cubrir inasistencias alternadas o consecutivas. Los mismos se generarán el 1 de enero de cada año y se podrán usufructuar hasta el 31 de diciembre del mismo año. (Ley N° 20.075).

Los trabajadores/as en situación de discapacidad con dependencia de la administración también obtendrán subsidio por enfermedad, *“El funcionario percibirá un subsidio por enfermedad una vez agotada la Licencia Médica Remunerada, salvo los casos de internación hospitalaria, domiciliaria y convalecencia en domicilio si corresponde”* (Ley N° 20.075).

Actualmente en ANP trabajan un total de veintitrés trabajadores/as en situación de discapacidad. Estas personas han ingresado a lo largo de los años en diferentes periodos: seis en el año 2007, nueve en 2011, dos en 2018, tres en 2019 y tres en 2024. Desempeñan sus funciones en diversas áreas de la administración de la institución: pagos, tesorería, administración de personal, control operativo, obras civiles, gestión de proyectos, medio ambiente y atención al cliente.

Grupo de Accesibilidad Laboral e Inclusión Social, su visión y acciones dentro de ANP.

La Administración Nacional de Puertos cuenta con un espacio para tratar cuestiones con respecto a los trabajadores en situación de discapacidad. El grupo de accesibilidad cuenta con

una participación activa de 8 trabajadores en dicha situación, de los 23 que se desempeñan en el Puerto. En lo referido a reuniones pactadas que se realizan una vez al mes - se organizan por medio electrónico y es abierta a quien quiera concurrir -, en las mismas se participa, problematiza y gestionan mejoras para la organización. Las mejoras pueden ser del ámbito edilicio, mejorar alguna puerta, colocación de rampa, estructurar espacios comunes donde los trabajadores concurran, o también pueden ser referidas a la integración en el ámbito laboral: malos tratos, disputas con compañeros, socializar información que precisen. Referentes del espacio manifiestan que la convocatoria de los trabajadores/as va rotando a medida de las circunstancias que lo ameriten, ya que concurren al espacio cuando tienen problemas específicos.

En una instancia de entrevista se profundizó en el conocimiento e información sobre el grupo de accesibilidad, con la presencia de la representante de Recursos Humanos; persona comprometida con su trabajo. Desde que el funcionario ingresa a trabajar por primera vez en el Puerto, el trabajo realizado en el grupo es integral. Se comienza con la bienvenida y el conocimiento del espacio laboral, donde aprenderá a desenvolverse cotidianamente, y conocerá a sus compañeros/as. Además, se prevén posibles obstáculos que puedan influir en su desempeño profesional; una vez identificada la discapacidad del trabajador, se recopila la información necesaria para contribuir a su inclusión. Se realiza un acompañamiento activo, velando por su confort en el trabajo y su bienestar emocional. También se otorgan las reglamentaciones y beneficios, asegurando la colectivización de la información que pueda ser favorable para él. También es importante hablar con los compañeros que van a compartir horas laborales; el poder prepararlos y darles herramientas para mayor funcionalidad. Se destacan estas cuestiones pero también aquellas que se relacionan con los sentimientos y bienestar de la persona en situación de discapacidad por encima de todo,

Pero más que nada en realidad el grupo si bien informa y comparte, está la parte de decirte “hola, como estás” y que necesitas; en el edificio donde estas tenés todo lo que necesitas, el inmobiliario es el adecuado, tenés algún problema con el horario, algún problema con la jefatura, tenés algún problema con los compañeros de trabajo. Si te sentís bien, te sentís mal, si te sentís incómodo, en que podemos darte una mano. Esa es en realidad. (Representante del grupo de accesibilidad, 2024).

Este lazo de crear y acompañar a la persona con discapacidad que se integra al trabajo es significativo y valioso, un trabajo de pequeños pasos que a la distancia son aporte para

grandes cambios y logros. Honneth (1997) en su concepto de *amor* reafirma la anterior idea, planteando que las muestras de afecto y acompañamiento refuerzan la confianza de los individuos contribuyendo a su reconocimiento, especialmente a las personas en situación de discapacidad este es uno de los aspectos más relevante para que tengan una efectiva participación en el ámbito laboral.

La referente expresa también que en el Puerto antes a los trabajadores/as con discapacidad auditiva se le asignaban tareas que no implicarán una adaptación o consideración específica:, *“los ponían a sacar fotocopias, como nadie hablaba lengua de señas y hasta que en algún momento se dieron cuenta que uno de los muchachos era oralista (:..) ahí empezaron a decir bueno pero dignifiquemos el trabajo”* (Representante del grupo de accesibilidad, 2024). Señala que fueron momentos críticos donde la inclusión no estaba efectivamente presente. En la actualidad relata que es amiga de muchos, compartir y aprender juntos son lazos que se fueron generando en el tiempo, la inclusión para ella no es la ideal, pero ha avanzado.

“ (...) es muy difícil ser una operadora laboral si realmente no tenés ganas de hacer esto, me llena, (...) es la satisfacción de la tarea bien hecha, viste cuando logras que si alguien tiene un problema y podés involucrarte y darle una mano y solucionarlo, me da cierta satisfacción. (Representante del grupo de accesibilidad, 2024).

Desde su perspectiva la inclusión ha mejorado, por ejemplo: en aspectos edilicios de infraestructura, diseño, seguridad. En lo referido a la integración, el grupo funciona como nexo y protagonista para que los trabajadores tengan mayor participación, adaptabilidad e inclusión, pero le falta seguir profundizando. Asimismo, desde el grupo de accesibilidad visualizan avances en lo que respecta a herramientas para el funcionamiento cotidiano - ejemplo, intérpretes de señas o infraestructura del edificio -, colectivización de información sobre sus derechos y beneficios, seguimientos sobre problemáticas que surjan, bienestar emocional y acompañamiento del proceso de iniciación dentro del Puerto. En lo que respecta a espacios por trabajar y ganar desde el grupo se observa que, el número de trabajadores que acuden activamente todas las semanas, es aún reducido. Tampoco los trabajadores participan activamente de los espacios gremiales, el interés por informarse o ser parte, no es un factor que esté muy presente, solo se visualiza en cuestiones puntuales que el trabajador precise. La referente del grupo al consultarle sobre este aspecto, destaca que se puede reflejar en que muchas veces los trabajadores se siente satisfecho con lo logrado y dispuesto por el puerto, *“Yo entiendo que con el equipo sí completo sería trabajar con todos los funcionarios, pero*

también ellos son humanos, viven en sociedad y entiendo también que algunos no tienen interés y que ellos están bien y que están cómodos así” (Representante del grupo de accesibilidad, 2024).

En concordancia con Honneth (1997), es relevante nutrir la interacción y socialización, la *solidaridad* es un factor importante, comprometerse, interactuar y trabajar en conjunto genera un reconocimiento del otro. Cuando a la referente se le consultó en la entrevista que pensaba sobre la relación de trabajo- inclusión, su relato se dirigió a que en ANP faltan operadores sociales y que el que termina realizando el proceso de adaptación y acompañamiento es el trabajador que se encuentra en permanente contacto con los trabajadores en situación de discapacidad,

(...) el funcionario que está al lado, porque la persona llega a trabajar contigo, ¿no? ¿qué vas a decir? No, yo no trabajo. Y empiezas a elaborar, y empiezas a compartir, y empiezas a aprender, y empiezas a intercambiar, y de cierta manera sos un facilitador para la persona. (...) (Representante del grupo de accesibilidad, 2024).

En su relato se refleja la realidad cotidiana de las personas en situación de discapacidad y también de sus compañeros, se visualiza el reconocimiento económico de los mismos, pero no alcanza solo con lo monetario. Los cambios sociales y el impulso colectivo de los sujetos, en este caso de los compañeros/as de trabajo, incentiva a profundizar y acentuar cada vez más los derechos y las luchas colectivas, pasos que evolucionan positivamente hacia un reconocimiento cultural y social. Interpelar y visibilizar la realidad es importante, el grupo de accesibilidad observa los modelos de reproducción hegemónicos y repele la naturalización en la que se producen normas y estructuras establecidas en el ámbito laboral,

Por ello, resulta necesario darle visibilidad al concepto de discapacidad y, por sobre todo, generar conocimiento, actitudes, formas de nombrar que quiten a un lado prenociones y construcciones etiquetadas de una alteridad signada por la ideología de la normalidad. (María Noel Míguez, 2017, p. 33).

Romper con prenociones o etiquetas impuestas en la sociedad es un trabajo espinoso que se logra moldear y transformar desde sujetos colectivos comprometidos por la causa, articulados en este caso, desde un espacio institucional. Espacio que se reconoce con condiciones desiguales o subternadades, iniciado para garantizar la inserción de las personas en situación de discapacidad dentro de ANP, (...) *los cambios sociales normativamente orientados son impulsados por las luchas moralmente motivadas de grupos sociales, el intento colectivo de*

proporcionar la implantación de formas ampliadas de reconocimiento recíproco institucional y cultural (Honneth, 1997, p. 115).

En el tercer y último capítulo se profundizará sobre la cotidianidad de la integración de personas con discapacidad, la solidaridad y reconocimiento. Se abordará a partir de relatos, en primera persona de los protagonistas: trabajadores/as en situación de discapacidad y representantes del grupo de accesibilidad.

Capítulo 3: El polifacético Puerto de Montevideo

Esta investigación sobre discapacidad está inscrita en un proceso de intervención que se llevó a cabo, como se mencionó anteriormente, en las prácticas pre profesionales en el año 2021. En dicho marco un equipo de compañeras identificó dentro del Puerto de Montevideo un abanico de dificultades a tratar, entre ellas estaba el tema de discapacidad y su relación con el trabajo. Se pretende actualmente profundizar en esta relación, así como identificar si hubo cambios significativos. Es en el ámbito laboral, en su cotidianidad que se da cuenta de las vivencias de los trabajadores, por lo que se busca a través de sus relatos, su sentir y voz interpelar los procesos de inclusión. Los trabajadores/as en situación de discapacidad allí van creando sus historias e identidades, se pueden observar en cuestiones como, la socialización con sus compañeros/as, sus luchas por la inclusión junto con un grupo de sujetos comprometidos por la misma causa. Esto se visualiza a través de los relatos de los protagonistas, con sus subjetividades, temporalidades, fundamentos constitutivos, dentro de un polifacético Puerto de Montevideo. En los siguientes párrafos se desarrolla el relato de los sujetos protagonistas, haciendo énfasis en las siguientes dimensiones: su relación con el trabajo, dificultades y avances sobre la accesibilidad de trabajadoras/es con discapacidad en el Puerto, el acompañamiento y el entorno con sus compañeros/as trabajadores/as y por último, su incansable luchas por la inclusión, el reconocimiento y los planes a futuro.

Contradicciones en el mundo del trabajo: inclusión social y desigualdades persistentes.

El trabajo es un eje central en la vida de los individuos, reafirmando este suceso es relevante los aportes del autor Sergio Lessa (1999) donde expresa que,

(...) es en el trabajo que los hombres se construyen como un ser diferente de la naturaleza. Pero a través del trabajo, no solo producen los bienes necesarios para su supervivencia, sino que producen al mismo tiempo, las nuevas necesidades y posibilidades, y las nuevas habilidades y conocimientos de los individuos, que posibilitará a la historia caminar en dirección a la construcción de sociedades cada vez más complejas (s.p)

Lessa, siguiendo a Lukács es contundente sobre la perspectiva de trabajo en relación a su carácter constitutivo de los seres humanos, pero resulta importante señalar lo que es el trabajo

asalariado. Aquel que se desarrolla sobre la lógica del mercado bajo la sombra de la fuerza de trabajo de los individuos.

De alguna manera, esto es reconocido en la bibliografía sobre el tema y en políticas públicas promulgadas por el Estado para las personas en situación de discapacidad. Están sustentadas bajo la referida y mencionada discriminación positiva, generando marcos normativos para reproducir la integración e igualdad en el ámbito laboral, porque se entiende que las estructuras propias del capitalismo generan la necesidad de trabajar, (...) *como sociedades se interioriza en las singularidades la idea del empleo como concreción del trabajo, siendo la forma que hoy día se conoce y reconoce como tal a la producida y reproducida por el sistema capitalista* (María Noel Míguez, 2017, p.48).

En relación a esta necesidad de insertarse en el mercado laboral, un entrevistado en su relato exterioriza que el trabajo como actividad contribuye actualmente a su vida cotidiana,

(...) Venía de estar tres años sin trabajar por el tema. Tenía problemas en casa porque la cabeza era como que fuera una cárcel. Entonces ir ahí, o sea sentir que estaba trabajando de vuelta, que era una persona que podía aportar algo a mí me hizo muy bien. (Trabajador en situación de discapacidad, 2024).

Para este trabajador su materialización tiende a verse reflejada en el ámbito laboral, logró demostrar sus destrezas y capacidades, sentido de pertenencia y reconocimiento de su espacio laboral y compañeros/as,. La autora María Noel Míguez (2017) en su texto expone relatos de personas en situación de discapacidad a los cuales se les dificulta conseguir empleo, destacando las barreras que les supone y las diferencias en relación con sus compañeros de trabajo,

Resulta interesante el planteamiento de uno de los discursos de sentirse (des) tratado según se esté fuera o dentro del ámbito del empleo. En este sentido, se va conformando un interjuego entre lo que se percibe, se presupone, se exige a ese otro y las oportunidades que en base a eso se ofrecen o no. (María Noel Míguez, 2027, p.37)

En ANP actualmente no se han implementado políticas focalizadas ni desarrollado estrategia dirigidas a garantizar la plena participación para personas en situación de discapacidad. Esto

refleja una falta de enfoque institucional que podría limitar el acceso y las oportunidades, tanto en términos de empleo como de desarrollo profesional dentro de la institución.

Se presenta una contradicción, el trabajo tiende a buscar la constante inclusión dentro de la sociedad como eje central, pero genera una vez insertos en el mismo, desigualdades visibles en lo que refiere a la participación, integración y oportunidades. Esto se puede analizar por ejemplo, observando los puestos laborales que aspiran en los llamados laborales, en los procesos de ascensos de las empresas públicas y en la socialización con sus compañeros, entre otros, vinculado a este suceso, una trabajadora expresó su descontento por los puestos laborales a los que aspiran cuando se abre un llamado laboral, *“(…) siempre los concursos que se abren tanto acá como en otros organismos del Estado, es personal de servicio, portería, ascensorista, administrativo y está lleno de personas con discapacidad que están dentro del registro que tienen carreras universitarias”* (Trabajadora en situación de discapacidad, 2024).

Por lo tanto, ¿Por qué los trabajadores en situación de discapacidad no pueden aspirar a tener un puesto laboral con mayor desempeño profesional? Los procesos de integración y reconocimiento que menciona Honneth en relación a los derechos y las políticas públicas no son viables si los tipos de empleo que se consiguen muchas veces no se relacionan con las capacidades y el desempeño que pueden llegar a lograr los trabajadores/as en situación de discapacidad. En relación a esta afirmación, en el relato de otro trabajador se asienta dicha idea, es latente su descontento porque en el Puerto es muy difícil el ascenso de cargo, sumando la sensación de no ser reconocidos, ni valorados: *(…) Me hubiese gustado que hubiera concursos, todo formal, pero lamentablemente en el Puerto no es así. Pero sí me relaciono bien con las personas, tengo buenas capacidades, actitudes, habilidades, bueno lamentablemente me subestiman.* (Trabajador en situación de discapacidad, 2024). Se visualizan aquí sus postura sobre las aspiraciones de puestos laborales cuando abren llamados, se visualiza también que a través de los años desde el grupo de accesibilidad se pretende que dicha realidad fuese transformándose día a día, que los trabajadores/as en situación de discapacidad alcancen sus metas laborales y aspiraciones de cargos por sus capacidades de estudios pero también de aprendizajes y conocimientos constantes que van reafirmando en su cotidianidad.

En lo que refiere a los concursos dentro del Puerto se hace muy difícil poder conseguir ascensos, por un tema muchas veces de desestimar - como se mencionó en los párrafos anteriores- y a su vez, surgen discursos que plantean que se favorece a determinados trabajadores/as , (...) *En el trabajo no hacen muchos concursos, no sé cómo poder ascender dentro del Puerto. Hay por hablar, un tema de amiguismo, es medio raro porque hace tiempo no veo concurso y se designan puestos a uno y a otro.* (Trabajador en situación de discapacidad, 2024).

En lo relacionado a los concursos y el aforo, en los relatos se visibilizan cruces de opiniones, están aquellos que aseguran que la ANP cumple con el aforo de discapacidad y otros que no lo perciben así. Lo que sí tienen en común, a través de su realidad, es que faltan elementos y transformaciones por cumplirse, “ *Yo lo que veo es que cumplieron con el aforo, pero se olvidaron del resto de las cosas. (:..) Porque te dicen “tenés muchas ayudas” , pero las ayudas son las mismas que tienen los demás.* (Trabajadora en situación de discapacidad , 2024).

Estas afirmaciones generan sentimientos ambivalentes por querer seguir profundizando sobre sus derechos, reconocimiento, participación, pero también se visibilizan las frustraciones y el desencanto de la “real inclusión”. Es importante señalar que en los últimos años se han establecido propósitos e intenciones dentro del ámbito laboral, los cuales se han ido alcanzando progresivamente. Sin embargo, en muchas ocasiones esto lleva al trabajador a sentir que ha llegado al límite de lo posible, lo que puede generar una falta de motivación para buscar nuevos objetivos o aspiraciones, incluso aquellas que podrían parecer utópicas.

Algunos visualizan una arista del problema relacionada con la actitud o las emociones de los trabajadores y trabajadoras, quienes, en algunos casos, muestran una falta de motivación para seguir avanzando. En uno de los relatos se percibe dicha sensación: “*Falta un poco más de voluntad de parte de los compañeros; creo que ahora ya no hay más barreras, se descansaron*” (Trabajador en situación de discapacidad, 2024). Esta reflexión sugiere que, a pesar de haber superado obstáculos previos, existe una sensación de estancamiento o conformismo que impide la búsqueda de nuevos objetivos. Considero que la falta de reconocimiento y recompensas juega un papel crucial en los trabajadores/as, la ausencia de recompensas, ya sean económicas, emocionales o de desarrollo profesional, puede llevar a los mismos a perder el impulso de desafíos nuevos.

Avances y desafíos en la inclusión laboral: barreras superadas y conquistas pendientes en ANP.

Algunas de las barreras que se entiende que se fueron superando con el tiempo, refieren a la integración y participación de los individuos y a las estructuras edilicias de ANP. De lo expuesto en sus relatos identifican cuestiones favorables y beneficiosas, una de las más destacadas es el espacio del grupo de accesibilidad. Se plantea que el espacio es útil para los trabajadores/as en situación de discapacidad, porque realizan un acompañamiento desde el primer día que el funcionario ingresa a trabajar, colectivizando junto a él sus beneficios, derechos laborales y reglamentaciones internas que tiene la institución contratante. Por otro lado, se destaca el aspecto humano, ya que una vez que el trabajador en situación de discapacidad es seleccionado para el puesto laboral, el grupo se interioriza con la discapacidad que tiene el individuo, trabaja sobre las inquietudes o barreras que crea el ambiente o el trabajador/a de sí mismo, lograr que el espacio sea un lugar de recepción positivo y ameno para aquel que lo necesite. Desde lo técnico, plantea recomendaciones para los trabajadores que van a estar en contacto permanente con el trabajador en situación de discapacidad, por ejemplo si ingresa a trabajar con ellos una persona en silla de ruedas, no tocarle la cabeza, tratar de sentarse y hablar ambos a la misma altura, entre otras. No obstante, es importante señalar que, según se evidenció en las entrevistas, en ocasiones el grupo de accesibilidad no es considerado en las decisiones que les competen, ni se les informa cuando una persona en situación de discapacidad ingresa a la ANP, afectando negativamente su accionar con los trabajadores/as.

Otro actor a destacar es el Sindicato. Desde el SUPRA (Sindicato Único Portuario y Ramas Afines) se facilitó la contratación de intérpretes de lengua de señas para reuniones puntuales o gremiales, además también se realizaron capacitaciones para aquellos que quieran aprender lengua de señas. Antes era una limitante, porque los trabajadores sordos/as no tenían a disposición un intérprete cuando necesitaban expresar sus inquietudes, comunicación con sus compañeros o asistir a los espacios gremiales del Puerto. Estas acciones permitieron romper con las preconcepciones o limitantes que se les impone, creando así condiciones para mayor reconocimiento y saberes. Es relevante aprender a dejar atrás las preconcepciones donde una persona en situación de discapacidad sea sinónimo de un trabajo aislado y solitario, lejos del contacto con sus compañeros/as, por lo tanto se fueron gestionando realidades diferentes,

(...) Las formas de redactar también se hicieron cursos y participaron con intérprete de lengua de señas, si hay muchos de ellos trabajan en Secretaría General, trabajaban en liquidación de haberes, en control asistencial, en informática, o sea hay variedad, no es que están todos amontonados en un lugar, como te decía antes, sacando fotocopias”. (Representante del grupo de accesibilidad, 2024).

En el aspecto económico: por un lado, desde ANP brindan ayudas monetarias limitadas, otorgadas bajo un régimen de créditos, por ejemplo para la compra de una silla de motor; o también se puede utilizar el servicio de traslado cuando hay problemas de movilidad. En concordancia, visualizan que los salarios son estables y adecuados para la función pública que realizan. Igualmente es importante mencionar también que en el relato se aludió a que los trabajos tercerizados no gozan de las mismas condiciones laborales.

En lo que refiere a las condiciones edilicias, el mobiliario asignado es adecuado en función de lo que requieren los/las trabajadores/as, esto puede observarse en cuestiones tales como: se realizaron modificación de escalones para personas con baja visión, para la prevención de resbalones o caídas para personas con problemas de desplazamiento, también se agregaron puertas automáticas para seguir fomentando la inclusión. Cabe destacar igualmente que en los relatos se expone la faltante de un buen acceso al Puerto de Montevideo, por que solo hay entrada por detrás del establecimiento; también por la cuestión de las rampas vehiculares, tienen roturas que muchas veces impide su uso, a su vez también es bajo el número de las plazas de autos para personas en situación de discapacidad. En el área de la cantina se puso un display para que los trabajadores/as sordos/as puedan observar los números porque antes los encargados del espacio los llamaban por sus nombres o los señalaban cuando era su turno, esto actualmente sigue ocurriendo muchas veces. Esto da cuenta de una forma de expresión que sigue presente y se reproduce entorno a la exclusión. A partir de lo expuesto, se puede afirmar que romper con las normas sociales y preconociones es un proceso difícil de llevar a cabo, más allá de mejorar en las condiciones edilicias y también el acompañamiento una vez que el trabajador en situación de discapacidad ingresa al ámbito laboral, hay muchas otras barreras sutiles a seguir trabajando. El abanico de posibilidades que se pueden observar o proyectar al establecer un objetivo dentro del grupo de accesibilidad para promover una mayor inclusión es amplio. Sin embargo, también se percibe un complejo entramado que involucra a todos los actores: los propios protagonistas, sus compañeros y la institución contratante. Este es un trabajo que requiere romper estructuras preexistentes y desafiar lo

socialmente reconocido. Lo expuesto da crédito al trabajo de aquellos trabajadores/as que estuvieron participando en lograr mejoras, en años anteriores no se gozaba de muchas de las cuestiones que se plantearon. Se visualizó en los relatos la satisfacción de generar cambios y oportunidades pero a su vez los tiempos para que las cosas se planteen y se conquistan muchas veces son tardíos.

Aquellas conquistas que aún quedan por alcanzar refieren a beneficios laborales para las personas en situación de discapacidad, por ejemplo en relación a enfermedades crónicas, aquellas tratables periódicamente, ya que no tienen días de licencia especiales, solo les corresponden los beneficios que tienen todos los funcionarios. En muchas ocasiones estos no cubren los múltiples controles médicos ni faltas que pueden ocurrir por la discapacidad, de esta forma pierden el presentismo. Es relevante recalcar cierta paradoja, ya que la misma que perjudica su accionar laboral es la cual fue, en primera instancia, la que motivó el ingreso en el Puerto a través de llamados bajo el aforo por discapacidad *(...) nos han tratado como si fuera cualquier funcionario cuando entramos, pero no entramos como cualquier funcionario, entramos por un cupo especial y todo eso no se mira*” (Trabajadora en situación de discapacidad, 2024).

En lo que refiere a las estructuras edilicias, en los relatos se ha visibilizado cambios oportunos para los/ las trabajadores/as como se mencionó, pero siguen existiendo barreras que imposibilitan, por ejemplo que trabajadores/as en silla de ruedas solo puedan trabajar en planta baja, ya que en los demás pisos no cuentan con las condiciones necesarias si llega a ocurrir un desperfecto o emergencia en el edificio.

Por último, mencionar que existen pocos operadores laborales, la ANP no tiene suficientes trabajadores/as bajo esa categoría de trabajo. A modo de propuesta se menciona que de alguna manera, el operador social presente con el trabajador en situación de discapacidad, es aquel que cotidianamente es su compañero laboral. Destacó dicha realidad como operadores sociales que acompaña al trabajador en situación de discapacidad no solo cumple con la función de apoyo institucional, sino que es aquel que se convierte en su compañero laboral cotidiano, facilitando la integración y la adaptación en el entorno de trabajo, promoviendo la comunicación y actuando como puente entre la persona y el resto de los demás compañeros/as. *“(...) siempre hay alguien que está oficiando de operador dentro de la organización, identifiquemoslo, por qué alguien lo hace*”. (Representante del grupo de

accesibilidad, 2024). Identificar a los trabajadores/as que se ubican bajo este seudónimo dentro del Puerto de Montevideo es un proceso impulsado desde los márgenes, por trabajadores/as comprometidos por la causa, la organización de dichas personas generan cambios estructurales a los socialmente dados, logrando entretejer el reconocimiento que se merecen los protagonistas.

Romper con las estructuras sociales: la necesidad de comprender el trasfondo de las relaciones sociales para una inclusión efectiva.

Como se desprende de las reflexiones anteriores, para romper con las estructuras sociales y entretejer un proceso efectivo de inclusión hay que comprender el trasfondo social que sustenta la situación, más allá de los individuos. En relación a ello, el autor Pierre Bourdieu (1989) desde su línea de pensamiento, aporta el concepto de *habitus*, como sistema de estructuras y normas establecidas que tienen los individuos, basándose en sus trayectorias de vida, experiencias, percepciones, es un *habitus* dado, pero existe la posibilidad de transformarlo.

Esto es importante porque toma en cuenta la historicidad de cada trayectoria y sus protagonistas, reconociendo que, en ocasiones, es justamente este contexto el que impulsa el deseo de transformar el presente. Este impulso transformador puede reflejarse en las conductas, estructuras y tendencias sociales. Así, lo que se da como un *habitus* determinado se convierte en la posibilidad de ser reconfigurado, abriendo nuevas oportunidades para el cambio. En uno de los relatos, se conoció la historia de un trabajador en situación de discapacidad, el cual padeció de manera repentina por una bacteria cambios en su vida, asociados a su aspecto corporal, sus prácticas y vida social. Desde su postura, destaca lo significativo que son los avances en cuestión de inclusión y participación, desde su propia reflexión y experiencia visualiza que cada peldaño es positivo, alejándose de las subalternidades y enalteciendo el trabajo de individuos comprometidos, *“No es decir “Ah, mira, esa rampita que está ahí” no, es sin esa rampa no subís. Entonces quiero aportar mi granito de arena.* (Trabajador en situación de discapacidad, 2024). Destacó su relato porque al atravesar por su situación, desencadenó en él cambios en la forma de pensar la discapacidad, y el trabajo colectivo que realizan sujetos comprometidos por la causa.

Resulta relevante para pensar este tema destacar el componente de cambio de *habitus*, el cual puede variar y transformarse con el paso del tiempo, que si bien es un proceso difícil de llevar

a cabo, se logra por cambios asociados por ejemplo, a la variación de los entornos sociales, a las experiencias obtenidas en la sociedad, a la reflexión del propio individuo cuestionando o rompiendo con comportamientos socialmente dados. En este caso fue por la propia vivencia del trabajador lo que hizo que su habitus se transforme, la exposición a nuevas experiencias, derivaron en significativos cambios en su cotidianidad y maneras de conceptualizar la discapacidad y el observar el trabajo colectivo que realizan los individuos. El cambio de habitus dentro de un espacio laboral resulta clave para lograr una integración más efectiva de las personas en situación de discapacidad. En el ámbito laboral transformar el habitus colectivo implica replantear tanto las percepciones individuales como las estructuras organizacionales. Cuando los trabajadores se enfrentan a nuevas experiencias que cuestionan sus estructuras sociales, como la interacción diaria con personas en situación de discapacidad, se abren oportunidades para modificar actitudes preconcebidas y romper con patrones de exclusión. Esta transformación puede generar un cambio significativo en la manera en que se conceptualiza la discapacidad. Este proceso de transformación beneficia no solo para los objetivos a futuro, si no en la cotidianidad del espacio compartido, convirtiéndose en un terreno fértil para la inclusión e integración, donde las barreras sociales y culturales se desdibujan, favoreciendo la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores/as.

Esta reflexión es clave para pensar una integración efectiva de las y los trabajadores. El habitus como alude Bourdieu (1989) se vincula a la identidad y las estructuras sociales que desarrollan en la vida social, fragmentar y rasgar las estructuras inconscientes que nos sostienen, es una manera de cambiar como el individuo se ve a sí mismo y su lazo con la sociedad. En efecto, aquellos individuos que posean ideales y/o utopías que se alimentan por intereses o conciencia colectiva, dan paso a transgredir las propias estructuras pre establecidas.

Autoconciencia y conciencia colectiva: procesos sociales y el rol de operador social.

En el Puerto de Montevideo, se puede visualizar esta perspectiva del deseo de despertar la autoconciencia desde el grupo de accesibilidad, en el cual están insertos una variedad de protagonistas, aquellos que tienen una discapacidad, profesionales de diferentes áreas y también trabajadores que acompañan el proceso. Este proceso lo desarrollan los y las

trabajadores/as como operadores sociales¹, ya que no hay suficientes trabajadores/as contratados por la institución abocados a ese rol, por lo tanto lo terminan realizando de forma voluntaria otros compañeros, “(...) *me parece que ese rol siempre tiene que estar cuando llega el compañero en situación de discapacidad para también generar certezas.*” (Entrevista 1, 2024). Al no disponer de profesionales bajo el cargo de operadores sociales, tiende a ser una búsqueda en primera instancia pautada con el grupo de accesibilidad, porque están presentes desde la llegada de la persona en situación de discapacidad, ambientando el espacio, dando conocimientos y hábitos que proporcionen un buen trabajo y ambiente cotidiano. Pero es importante resaltar a la vez, como mencionó la referente del grupo de accesibilidad, identificar el significativo trabajo de los compañeros/as, dan cuenta en muchas ocasiones de intereses propios por colaborar y ambientar a los trabajadores en situación de discapacidad, logrando comunicación y prácticas que sustentan un buen ambiente laboral.

Esta nueva mirada al ámbito laboral es significativa, como cotidianamente se formulan ricos y oportunos procesos sociales y percepciones en las formas de trabajo, llevado adelante por iniciativas colectivas. El autor Honneth (1997) expresa en su perspectiva sobre el reconocimiento del individuo, la esfera de la solidaridad, como aquella que se da por medio de relaciones hacia un reconocimiento social, fundada en el respeto y en la reciprocidad de los derechos. Es importante destacar que desde la postura de los compañeros de trabajo y el grupo de accesibilidad, se visualiza como construyen y refuerzan motivaciones, por ejemplo, aquellas presentes desde la bienvenida al ámbito laboral, acompañando y asistiendo en el proceso de integración y participación, y estructuras de trabajo que se adecuen y destaquen sus facultades, asociadas a cambios efectuados en las estructuras edilicias en pro del bienestar cotidiano y brindando accesibilidades para mayor inclusión. Dichas acciones son algunas de las que contribuyen a la estimulación del ejercicio de las capacidades y cualidades de las y los trabajadores, y que dan cuenta de un progresivo reconocimiento de las personas en situación de discapacidad. Los compañeros que participan del proceso de acompañar o se desempeñan como operadores sociales, tienen en común el contribuir sobre objetivos sociales, aquellos donde habitan pensamientos y grados de cohesión social que los identifica y une por un fin común, en este caso la inclusión y participación de los trabajadores en situación de discapacidad,

¹ Tiene el propósito de acercar herramientas del campo del derecho a las intervenciones que los operadores sociales realizan en el territorio cuando trabajan con niños, niñas, adolescentes y sus familias. (Guía jurídica para operadores sociales, 2016)

El autoentendimiento cultural de una sociedad proporciona los criterios según los que se orienta la valoración social de las personas, porque sus capacidades y actuaciones pueden ser intersubjetivamente estimadas en la medida cooperan en la realización de valores socialmente definidos. En ese sentido, esta forma de reconocimiento recíproco está ligada al presupuesto de una vida social cohesionada, cuyos miembros constituyen una comunidad valorativa por la orientación a objetivos comunes. (Honneth, 1995, p.150).

Que los trabajadores/as apoyen el proyecto de trabajo del grupo de accesibilidad, se interesen por los ideales y fundamenten propuestas que los mismos realizan para que los compañeros en situación de discapacidad puedan tener mayor inclusión resulta importante, porque el reconocimiento es mutuo, da cuenta también de una perspectiva de conciencia y compromiso de todos los trabajadores/as. Refleja que el trabajar en conjunto con otros individuos por objetivos en común es importante, pero también da cuenta que, romper con los valores socialmente definidos de los cuales menciona Honneth (1995), porque antiguamente aquellas personas en situación de discapacidad no eran tomadas en cuenta por la sociedad, menos en el ámbito laboral. Avanzar en dicho aspecto, encontrar y formar parte de un grupo que promueve la inclusión e integración sobre discapacidad es el resultado de quebrar con el orden establecido, entretejer nuevas maneras de potenciar la solidaridad y el reconocimiento mutuo, las actuaciones y estructuras dentro de las sociedades modernas y la valoración social de los individuos. Acompañamiento asociado a la idea de transformación y reconocimiento de individuos con sus particularidades, visualizar la idea de relacionamiento y construir juntos.

En relación al concepto de acompañamiento que realizan los trabajadores en el ámbito laboral, resulta interesante traer los aportes realizados por el Equipo del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia (2018) en su investigación, su punto de partida fue dar conocimiento sobre el acompañamiento social, las prácticas, experiencias y reflexiones sobre el mismo,

(...) un proceso en el que acompañamos y somos también acompañados/as, en el que tenemos que ser capaces de reconocernos como personas desde esa misma dimensión humana que compartimos por encima de los roles que mantengamos. Un proceso o un encuentro del que somos responsables tanto las personas voluntarias y profesionales,

como las personas destinatarias que participan en los espacios en los que nos encontramos. (pág 29)

Considerar estas palabras es relevante porque es allí donde se crea y refuerza la construcción de una identidad social de los individuos, acompañamos desde el proceso de amparar las singularidades de los trabajadores/as en situación de discapacidad, reafirmar la idea de poder expresarse e integrarse, somos acompañados porque estar presentes y construir con ellos es sinónimo de recrearnos a nosotros mismos, aflorar nuestras identidades y romper con las prenociones impuestas en la sociedad, (...) *son las relaciones las que construyen la realidad que entendemos como propia y que nos identifica con lo que somos y nos motiva a transformar hacia el horizonte de lo que queremos ser.*” (Equipo del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2018, pág.30).

Acompañar es un proceso donde juega un papel importante la interacción mutua y continua, el grupo de accesibilidad y los trabajadores que conviven diariamente con las personas en situación de discapacidad realizan su experiencia y median de forma voluntaria con el fin de fomentar sus capacidades laborales, pertenencia y autoconfianza. Es importante porque enfatiza la adaptación e integración laboral, aplacando las barreras sociales y culturales presentes dentro de ANP y gestionando las emociones de los trabajadores/as, además que impulsan cada vez más la accesibilidad e inclusión en el trabajo.

Perspectivas de los trabajadores/as en situación de discapacidad de ANP: valoraciones, proyecciones y desafíos pendientes.

A partir del recorrido expuesto en estas líneas, en donde se visualiza que la realidad de los trabajadores/as en situación de discapacidad se fue transformado con altibajos en lo referido a la inclusión, en este último punto se pretende analizar las valoraciones y proyecciones en relación a los ejes analizados: las políticas públicas, la realidad de ANP, el grupo de accesibilidad y la cotidianidad de los trabajadores/as.

En lo referido a las políticas públicas en todos los relatos se visualizó que es importante para la inclusión contar con aforos destinados a las personas en situación de discapacidad, *“En lo que refiere en Uruguay, los organismos del Estado sí o sí tienen que tener esa política.”* (Trabajador en situación de discapacidad, 2024), si Uruguay no gozara de políticas y una

discriminación positiva para que haya cupos en lo que refiere a discapacidad, sería muy difícil que los mismos sean contratados por instituciones públicas. Esto viene arraigado a la idea de las prenociones y estructuras sociales, sostenido con un modelo médico que consideraba a las personas en situación de discapacidad bajo un comportamiento anormal, de carácter individual. Este modelo viene siendo suplantado por un modelo social, antagónico del modelo médico e intervencionista en lo referido a la discapacidad, que da cuenta de la interrelación entre los individuos y las estructuras sociales. Las políticas públicas dirigidas a la discapacidad, en muchas ocasiones, se ven absorbidas por la dinámica política y las decisiones de los gobernantes, quienes, en algunos casos, impulsan iniciativas para mejorar la inclusión, mientras que en otros no integran la inclusión en su agenda política. Un relato ilustra este fenómeno cuando, al consultar sobre sus expectativas para el futuro laboral dentro de la ANP, se evidenció esta realidad,

Es muy difícil porque siempre termina dependiendo de la voluntad política de turno dentro del Puerto. Sí, de la voluntad política, porque los cargos altos y de decisión, las jerarquías son políticas, son cargos políticos, muchos de ellos se cambian con los gobiernos de turno ¿no? Y no estoy hablando de político partidario, estoy hablando de política en el sentido más amplio. Muchas veces termina sucediendo que quien está en los lugares de decisión son los que finalmente promueven o no la inclusión. (Referente del grupo de accesibilidad, 2024)

Es importante detenerse en lo expuesto porque la discapacidad muchas veces no es considerada por la agenda política, manifiesta la vulnerabilidad de los procesos de inclusión ante los cambios de gobierno. Es relevante que el país pueda expandir sus políticas públicas sobre discapacidad, porque da cuenta en el relato la necesidad de contar con políticas públicas inclusivas y sostenibles que no estén sujetas a cambios coyunturales, sino que sean permanentes y estructurales para garantizar la inclusión.

Se refleja una tensión entre las políticas públicas de inclusión y la realidad vivida por las personas en situación de discapacidad dentro de las instituciones. Se cumple con el aforo impuesto en las políticas pero, ¿Realmente la inclusión es bienvenida en las instituciones contratantes? Se realizan argumentos y discursos políticos que sustentan la accesibilidad y la inclusión, pero en el momento de la cotidianidad y que los trabajadores/as en situación de discapacidad empiezan su vida laboral se encuentran con diferentes aristas que demuestran

que la exclusión sigue vigente. Las decisiones que promulgan aquellos que gobiernan tienen un peso importante, porque condicionan fuertemente en la vida laboral de los individuos en situación de discapacidad. Aunque existen políticas que promueven la accesibilidad y la inclusión, la verdadera inclusión no se logra simplemente con el cumplimiento de un aforo. La inclusión real implica un cambio más profundo, que no solo se visualiza en leyes o decretos, sino en la cultura organizacional, las actitudes cotidianas y en la eliminación efectiva de barreras sociales, invisibles, como la falta de sensibilización, la falta de accesibilidad en la práctica o la ausencia de un apoyo continuo en el entorno laboral. Las personas con discapacidad siguen enfrentando obstáculos en su vida laboral diaria, lo que sugiere que la inclusión sigue siendo más aparente que real, esto implica un cambio cultural profundo, donde las instituciones y los individuos no solo "cumplen con las normas", sino que abrazan la diversidad y trabajan activamente para garantizar plenamente su vida social y laboral.

En concordancia, en lo referido a ANP y las directrices del grupo de accesibilidad, se refleja un abanico de cuestiones positivas y negativas, se observa por un lado conquistas impulsadas por la unión e integración de personas comprometidas y por políticas públicas realizadas por el Estado, y también se visualizan señalamientos que indican que a ANP le faltan voluntades e inclusión en aspectos de participación, reconocimiento, como también en sus estructuras edilicias. En consecuencia para indagar si hay un efectivo reconocimiento, en las entrevistas se les consultó sobre su opinión acerca del futuro dentro de ANP, surgieron una gama de respuestas, algunas de ellas aprobando las decisiones que acercan a los trabajadores/as en situación de discapacidad hacia la efectiva inclusión y otras donde la incertidumbre de lo que depara el futuro es una incógnita todavía por develar.

Sí, a lo largo de la experiencia de estos años ha mejorado la inclusión. En un principio fue medio complicado (Representante del grupo de accesibilidad, 2024)

Yo tengo una mirada bastante pesimista, pero en realidad creo que el grupo ha tenido como impulsos grandes, en donde se ha podido trabajar mucho mejor y donde de repente algunas cuestiones que se plantearon a las autoridades para mejorar fueron más o menos cubiertas. Y otros momentos donde se achica la cuestión y quedamos como más en pausa, creo que ahí también es un poco por falta de participación de todos, porque realmente, o sea, es un grupo que se sostiene muy a pulmón. (Referente del grupo de accesibilidad, 2024)

Me da lastima porque me hubiera gustado que haya concursos, que sea todo más legal, más justo, que gane el puesto de trabajo el que tenga más habilidad, más capacidad, eso me gusta a mí. Lamentablemente en el Puerto no es así, como hablamos hoy, también hay otros compañeros que no se sienten valorados, si esto sigue así, no sé.. (...) (Trabajador en situación de discapacidad, 2024)

En el Puerto no hay una buena inclusión, siento que no se da nunca. Cuesta un montón, que les cuesta un montón a la gente, que la gente no sabe todavía, o sea, a ver, no quiero ser tan pesimista entiendo que han habido cambios y que cada vez que se mejora un montón de aspectos. Me parece que falta un montón. (Referente del grupo de accesibilidad, 2024)

Resulta interesante cómo se sostienen y entrelazan diferentes conceptos dentro de los relatos, por ejemplo, la participación se asocia estrechamente con las repercusiones que tiene la ANP en temas de inclusión, ya que al fomentar la integración activa contribuye directamente a la construcción de entornos más inclusivos y accesibles. Gestionar todo a pulmón como se mencionó, engloba un sin fin de esfuerzos y dedicación que muchas veces los trabajadores/as lo hacen sin recibir nada a cambio. Cuando los objetivos o sensibilidades no tienen una colectivización dentro del Puerto, muchas veces las motivaciones y la confianza del grupo y los trabajadores/as en situación de discapacidad se puede llegar a perder, perjudicando sus participaciones. Los mismos visualizan que en su ámbito laboral se han logrado reivindicaciones y transformaciones en pro de su bienestar, pero más allá de las personas que están insertas en el grupo de accesibilidad, en los diferentes sectores, recintos, empresas terciarizadas con las que cuenta el Puerto, falta mucho por trabajar en temas de derechos y accesibilidad. Por lo mismo, el grupo de accesibilidad es un espacio interesante, que intenta plasmar y sostenerse por el deseo de lograr cambios significativos, donde cotidianamente se exponen y respaldan circunstancias, necesidades individuales y fortalecen las identidades colectivas. Cuidar este espacio es difícil, porque las emociones y frustraciones muchas veces ganan, pero también les recuerda que es sinónimo de gestionar un colectivo sincronizado, de interacciones y unión entre sus trabajadores/as, donde la colaboración y sensibilización, hacen de sí mismo una estructura sólida, que cada vez busca el objetivo máximo de sentir presente la inclusión dentro del Puerto.

La cotidianidad de los trabajadores/as en situación de discapacidad dentro del Puerto se condiciona cuando la institución contratante no realiza una efectiva inclusión dentro del espacio laboral como se mencionó en los párrafos anteriores, afectando su desempeño, autoestima, reconocimiento y pertenencia. Surgen consecuencias para las personas afectadas pero también para los demás trabajadores/as, porque cada uno de ellos realiza aportaciones y tienen capacidades que hacen a la suma de las partes. En los relatos se visualizó que hay una variedad de objetivos logrados, en temas de integración y motivaciones como también en estructuras edilicias, los trabajadores/as identifican y reconocen las buenas intenciones pero dan cuenta que queda mucho camino por recorrer, *“Cambiar, va a cambiar. Yo apuesto que sí pero son procesos lentos, cuesta todo.”* (Referente del grupo de accesibilidad, 2024). No solo basta con que las personas en situación de discapacidad ingresen a ANP, hay que tener en cuenta una variedad de cuestiones, tales como: en qué condiciones ingresó, como se siente tratado en su espacio laboral, como se insertan al ritmo de su función de trabajo, entre otros. El relacionamiento con sus compañeros de trabajo es un componente importante, porque son aquellos que conviven con sus triunfos y frustraciones.

Por un lado, en uno de los relatos una trabajadora expresa su descontento sobre las formas de relacionarse en el Puerto *“(…) ahora lo que pedí fue el apoyo psicológico para adaptarme, porque el ambiente del Puerto no es fácil (...). Y que no pasa nada, que lo que te dicen “bueno es así, que le vas a hacer lo tenés que aguantar”.* (Trabajadora en situación de discapacidad, 2024). Superar las adversidades que supone convivir en un espacio amplio y complejo, colmado de sectores e individuos, requiere una composición de muchos factores, donde están presentes la empatía, comunicación, reflexión personal y grupal. fortalecer el concepto de integración e inclusión, colectivización de derechos, potenciar los vínculos y comprometerse a una comprensión mutua. En contraposición, se visualizaron relatos también donde el relacionamiento con sus compañeros/as es positivo, *“(…) en mi caso me tocaron tremendos compañeros y me parece que está bueno”* (Trabajador en situación de discapacidad, 2024), gozar de un entorno de trabajo así fortalece las relaciones de los trabajadores/as, su ambiente laboral, solidaridad y el trabajo en equipo. Genera un ambiente de apoyo consensuado, de resiliencia colectiva, comunicación fluida donde los trabajadores/as puedan desarrollar sus inquietudes o sugerencias sin preocuparse de los juicios de valor, y de esta manera se sienten aceptados. Cuando estos desenlaces de pertenencia y confianza se visualizan en el ámbito laboral, se crea un ambiente óptimo. Un

entorno de reconocimiento de los trabajadores/as en situación de discapacidad y una apertura para alcanzar los objetivos a futuro.

Al final, estas cuestiones son aquellas que logran potenciar la inclusión y accesibilidad dentro de ANP, como un entramado de regocijo y afecto, políticas públicas y la solidaridad de apreciar las aptitudes y capacidades del otro, las mismas aportan al reconocimiento de las personas en situación de discapacidad (Honneth, 1997). Se percibió que la cotidianidad de los trabajadores/as es aceptable y accesible para su crecimiento personal cuando se destacan aristas tales como: el ambiente laboral, el apoyo de sus compañeros/as, fomentar desde el grupo la colectivización de información y derechos sobre la discapacidad. A través de este documento se expusieron los avances que el Puerto de Montevideo realizó para una mayor participación e integración, se observaron también cuestiones por mejorar o empezar a realizar. En consecuencia, aquellas observaciones que denotan subalternidades o desigualdades dentro del Puerto logran desnivelar el entusiasmo de los trabajadores/as comprometidos con la causa o el grupo de accesibilidad, causando fatigas o desencuentros de los mismos con los objetivos en común que tienen por lograr, *“Es todo muy estático, pero si me voy, otros compañeros van a luchar por los demás compañeros sí, logrando cosas nuevas.. la verdad que no lo sé..”*(Trabajador en situación de discapacidad, 2024). Se visualiza que el polifacético Puerto de Montevideo tiene varias aristas por trabajar, un largo camino por recorrer para que cuando ingresen al ámbito laboral las personas en situación de discapacidad no perciban sensaciones de invisibilidad o inferioridad. Es importante lograr que aquellos compañeros/as o el grupo de accesibilidad que luchan por el reconocimiento y la participación continúen con sus convicciones y que la cotidianidad no llegue a extenuar sus fines. Considero que la colectivización de los derechos sobre inclusión y discapacidad tendría que ser amplia dentro del Puerto, que aborde y se extienda a todos sus trabajadores/as, para que el futuro este plasmado de búsqueda de esperanza y un sueño colectivo donde la inclusión, participación y reconocimiento sean la clave.

Reflexiones finales

A lo largo de este proceso, he tenido la oportunidad de reflexionar y lograr una aproximación acerca de la cotidianidad de las personas en situación de discapacidad en su ambiente laboral, ahondar sobre políticas públicas y analizar el nivel de participación e integración que tienen en ANP. Una de las preguntas centrales que surgió realizando la monografía y se cuestionó durante todo el proceso de trabajo fue: ¿La inclusión existe o es aparente?. Para empezar a

cuestionarnos y refutar los procesos de inclusión e integración hacia las personas en situación de discapacidad, se comprende que analizar el trasfondo de la relación trabajo- discapacidad fue preciso, incuestionablemente los marcos normativos son relevantes para que la accesibilidad se logre, promulgar políticas públicas de inclusión en el país es necesario, pero solo es un puntapié dentro del extenso campo de posibilidades que dan sentido de pertenencia y reconocimiento en la vida social.

Se entiende que a partir de las luchas por el reconocimiento llevadas adelante por diversas asociaciones de la sociedad civil así como los cambios en las percepciones en la arena política, han ido permitiendo devenir en marcos normativos que fueron haciendo presentes al otro en distintos momentos. (Maria Noel Miguez, 2017, p.13)

La sociedad se entreteje bajo los hilos de un sistema capitalista que se sostiene como eje central en la vida de los individuos y/o colectivos, donde exponen muchas veces sus capacidades y potencialidades. Las personas en situación de discapacidad se ubicaban por fuera de sus márgenes y la exclusión era latente, (...) *En un contexto donde la razón instrumental moderna y los dispositivos de regulación y disciplinamiento priman como ordenamiento, lo normal se asocia a lo útil, lo competente, lo eficiente para los requerimientos de la vida productiva.* (María Noel Miguez, 2016, p.1045). Lo que se considera 'normal' en la sociedad está reservado a la mayoría, a aquellos cuyas estructuras y características coinciden con un patrón común, basado en uniformidades, prenociones y composiciones semejantes, Este concepto de normalidad excluye a las personas en situación de discapacidad, quienes no se ajustan a esos estándares. El orden capitalista, a su vez, produce y reproduce individuos que encajan en estos modelos, aquellos que se consideran aptos para impulsar las dinámicas del mercado. Quienes no logran cumplir con este patrón, como las personas con discapacidad, quedan al margen, sujetos a la exclusión social y laboral “(...) *La discapacidad, en clave de ideología de la normalidad, se dicotomiza, restringe y constriñe el campo de los posibles de los sujetos que quedan interpelados desde dichas miradas y acciones.*” (María Noel Miguez, 2016, p.1045). Es un logro significativo que el tema de la discapacidad esté presente en la agenda política, ya que esto abre la posibilidad de ampliar el campo de lo posible. Las identidades de los individuos se construyen en la interacción con los demás, reconociendo factores y condiciones que constituyen su existencia, tanto en lo material como en lo simbólico y cultural. Este proceso se ve respaldado por políticas de discriminación positiva, que buscan crear un entorno en el que todos los individuos y colectivos trabajen juntos.

Pero hay que visualizar también que existen brechas entre lo dispuesto por las políticas y las prácticas ejercidas dentro de ANP, no alcanza con cumplir con el aforo dispuesto en las políticas públicas para que se logre un deseado proceso de inclusión en el ámbito laboral. Se tienen que brindar las herramientas necesarias para su efectivo ingreso y colectivización de información sobre inclusión y accesibilidad, *“Las barreras culturales, sociales, económicas y políticas continúan obstaculizando la materialización de los derechos de las PsD.”* (María Noel Miguez, 2016, p.1049). Se comprende que es un trabajo difícil de lograr, con muchas aristas por abordar desde lo social, político, cultural.

El concepto de discapacidad tiene que estar presente en la agenda política sin distinción de los mandatos de turno, esto garantiza sus derechos y la igualdad de oportunidades. A su vez, las empresas contratantes tienen que cumplir con los aforos y los dispositivos de seguimiento y adaptabilidad, una vez que ingresa el trabajador en situación de discapacidad a trabajar, donde no se naturalice la exclusión y sobre todo que los individuos comprendan que el trabajo de cada uno es indispensable y contribuye al reconocimiento de los mismos. Lograr romper con las prenociones o estructuras es un esfuerzo porque la exclusión una vez más se siente presente y reafirma sus convicciones normalizadoras responsabilizando a los sujetos, *“El peso no se deposita en la sociedad, en el mercado laboral y sus requerimientos restrictivos, sino en la (ir)responsabilidad del propio sujeto y su (in)utilidad, bajo distintas máscaras que hacen factible desde lo discursivo tal expropiación.”* (María Noel Miguez, 2016, p.1051). Es importante señalar que, en el caso de las personas en situación de discapacidad, la responsabilidad sobre su bienestar recae en gran medida sobre ellas mismas, tanto en lo emocional como en lo físico.

Ciertamente se visualizaron a través de los relatos que hay diversas cuestiones a seguir transformando para que la inclusión tenga su lugar dentro de ANP, porque hay una gama de condicionamientos que resaltan que la exclusión aún existe. En el Puerto de Montevideo se reflejan tintes de hegemonía y estructuras normativas muy firmes, revertirlo es un trabajo de persistencia y colectivización de la problemática sobre discapacidad y accesibilidad.

Las ausencias se tornan presencias cuando las luchas por el reconocimiento anclan sus bases en la superación de la distinción de alteridades, la mayoría de las veces alteridades excluidas. El otro comienza a ser reconocido por uno mismo, y viceversa, en la trascendencia de la mismidad y el encuentro de una nueva forma de (re)conocerse. (María Noel Miguez, 2017, p. 9)

Reconocerse a sí mismo en sus capacidades y transformaciones, donde las limitaciones no son el centro o el foco, donde las luchas sociales por la idea de pertenencia y reconocimiento

de identidades sea la clave. Trascender los límites impuestos en relación a la discapacidad, donde no haya una línea divisoria entre las personas en situación de discapacidad y el resto de los individuos, y de esta forma brindar sustentos para eliminar las alteridades de *ellos y nosotros*.

En el acercamiento que se tuvo, se identifican tres grandes sustentos para estas transformaciones dentro de ANP: las directrices del grupo de accesibilidad, el compromiso de los trabajadores que en la cotidianidad acompañan el proceso de trabajo de las personas en situación de discapacidad y el sentido y proyectos de futuro de los protagonistas. En primer lugar, el grupo de accesibilidad comprende que es un espacio de trabajo que concientiza sobre el concepto de la discapacidad, el trabajo inclusivo y accesibilidad, favorece el reconocimiento de dichos trabajadores, respeta la diversidad y fomenta la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores/as de ANP. En los relatos se visualizó que el trabajo impartido desde que el trabajador ingresa al espacio laboral favorece positivamente, es un espacio y proceso que prevé las adaptaciones de las estructuras edilicias, socializa y colectiviza información, evita las estigmatizaciones o etiquetas que pueden llegar a estar presentes cuando los demás trabajadores actúan bajo preconcepciones o naturalizaciones, que comprenden muchas veces que son correctas por cómo se vivencian en la sociedad. Es un espacio de trabajo que integra variedad de profesionales que sustentan un completo servicio de apoyo emocional, proporcionan herramientas e información de sus derechos laborales, también realizan acompañamientos o grupos de apoyo cuando así lo requiere el trabajador en situación de discapacidad, “(...) *los cambios sociales normativamente orientados son impulsados por las luchas moralmente motivadas de grupos sociales, el intento colectivo de proporcionar la implantación de formas ampliadas de reconocimiento recíproco institucional y cultural*”. (Honneth, 1997, p.115). Los cambios en esta ocasión son materializados por el grupo de accesibilidad, son los impulsores de que en ANP se logren cambios en la temática de la discapacidad. En el relato de una de las referentes de dicho grupo se visualizó que actualmente el espacio no está cumpliendo su funcionalidad completa, no se les comunican decisiones o la entrada de un trabajador en situación de discapacidad en ANP; esto conlleva que las emociones de sus participantes decaigan y se desperdicia el significativo trabajo que emprenden cotidianamente. Estas acciones perjudican el clave proceso de trabajo que emprenden con cada trabajador, perdiendo el rico valor del desarrollo y las transformaciones que logran en el transcurso de su vida laboral. Perder este espacio resulta negativo para los propios trabajadores porque contribuye a su crecimiento personal y laboral, comprendo que su existencia incide en gran beneficio y valor, además de que estimula las motivaciones y el

apoyo de todos los trabajadores, es indispensable que se mantenga activo en pro del bienestar y desarrollo de todos.

A través de la indagación realizada en la monografía jugaron un papel relevante los compañeros que acompañan el proceso de trabajo de las personas en situación de discapacidad, desde sus voces se visualizan las sensaciones y percepciones de satisfacción sobre la realidad laboral y acompañamiento que los sostiene, que se representan en cuestiones tales como: apoyo, empatía y compromiso por la inclusión. La solidaridad y la sensibilidad de los compañeros contribuye a que el trabajo sea un espacio de equidad y participación efectiva de todos los integrantes, resalto nuevamente la disposición del grupo de accesibilidad para que este proceso de integración sea valioso. Fomentar la sensibilización, romper las barreras sociales y dar voz a las personas en situación de discapacidad genera la creación de relaciones significativas de unos con otros. Llevándolo a un espacio más amplio, es más complejo de lo que se percibe a simple vista como la disposición de compañeros comprometidos con las personas en situación de discapacidad, porque los mismos desarrollan un trabajo como operadores sociales dentro de ANP, rol - que no es y tiene - que ser ocupado por trabajadores/as contratados bajo el cargo que se mencionó. Se puede afirmar que si bien hubo cambios significativos impulsados por los propios protagonistas, en el Puerto de Montevideo falta concientizar más sobre inclusión y accesibilidad, no dar por sentado que cumplir con las políticas públicas que se promulgan ya es sinónimo de “ser parte” del cambio en la sociedad.

Para empezar a concluir las reflexiones finales, en los relatos de los trabajadores/as se indaga sobre su posicionamiento dentro de ANP, el futuro que desean que se logre y las condiciones beneficiosas y perjudiciales que visualizan en su espacio laboral. Desde su sentir, contempló su disposición para integrarse en el ámbito laboral, porque partiendo de observar el lugar de exclusión que vivenciaron toda su vida, aquellos socialmente dados bajo un régimen de reglas y normas, donde la persona en situación de discapacidad no tiene un rol significativo, aspiran a superar viejos conceptos sobre la discapacidad y crear procesos de trabajo sobre dichas problemáticas, generando movilizaciones sociopolíticas, y aspirando a cambios estructurales. Esto es visible en ANP por el trabajo cotidiano en conjunto que logran con el grupo de accesibilidad, buscan afianzar sus virtudes e inciden en romper con lo socialmente impuesto en la cotidianidad.

A su vez, desde un aspecto más amplio, es un trabajo cauteloso y silencioso, donde cada paso es preciso para seguir fomentando la inclusión en el ámbito laboral. Lleva tiempo y requiere dedicación para que los trabajadores/as puedan comprender la realidad de las subalternidades

que diariamente vivencian dentro del Puerto, poder romper lo naturalizado para quienes comparten con ellos o los mismos protagonistas es una de las metas por alcanzar, dando cuenta también que es un proceso más amplio que se tiene que plasmar en la sociedad. Esto sigue generando la exclusión para las personas en situación de discapacidad dentro del ambiente laboral, experimentando la sensación de “no formar parte” de lo estructuralmente dado socialmente.

Quedan resquemores por el lugar que ocupa el concepto de la discapacidad, no poder lograr superar las adversidades de exclusión o objetivos sobre accesibilidad y reconocimiento hacia las personas en situación de discapacidad. Igualmente se destacan que a través del tiempo hubo cambios alcanzados en temas de infraestructura y relacionamiento entre los compañeros/as comprometidos. Las esperanzas y logros por alcanzar, en ocasiones se observan desmoronarse por desmotivaciones o subestimaciones que tienen hacia las personas en situación de discapacidad, reflejado en las decisiones sobre los puestos laborales a los que se postulan cuando abre un llamado laboral o ascensos dentro de ANP que nunca conducen a ningún futuro. Esto da cuenta de retrocesos en lo referido a una genuina inclusión, porque sigue atentando sobre sus participaciones y aspiraciones laborales, salariales, diferenciándolos y etiquetándolos del resto de sus compañeros. El autor Adrián Scribano (2007), expresa el concepto de *dolor social*, vinculado a las vulnerabilidades y subalternidades que tienen determinados grupos en la sociedad. Da cuenta no solo de experiencias individuales de los protagonistas, sino de cómo se estructura la sociedad, reproductora de exclusiones e que impacta en las realidades y bienestar. Las personas en situación de discapacidad experimentan ese *dolor social*,

Este dolor social resulta moneda corriente en la historia, vida cotidiana y proyecto singular y colectivo de las personas en situación de discapacidad a la hora de reconocerse como trabajador/a con reales posibilidades de ampliar su campo de los posibles, de suspenderse en su vida cotidiana, de superarse hacia un proyecto que lo dignifique como sujeto. Y en esta procesualidad no debemos perder de vista que tal dignificación singular tiene su movimiento en nuestra propia dignidad como colectivo social. Entendemos que esto sólo se hace posible en un colectivo social que se halle en proceso de superación de viejas interiorizaciones que sólo llevan a agudizar dolores sociales que hunden sus raíces en subjetividades corpóreas etiquetadas por la falta, por el “no”, por ende, por lo general muy vulneradas y vulnerables. (María Noel Miguez, 2014, sp)

Las desigualdades y barreras sociales impactan considerablemente sobre las personas en situación de discapacidad, en su vida cotidiana y su relación con el trabajo, modifica y desgana sus aspiraciones individuales y/o colectivas que se objetiviza con mejorar la igualdad e inclusión. Da cuenta de desencantos del ámbito laboral, teniendo consideraciones o tratando de manera favorable a otros compañeros/as, es necesario que ANP puedan expandir las posibilidades reales de los trabajadores en situación de discapacidad. A su vez, el *dolor social* se manifiesta y está vinculado a poder entretejer nuevas maneras de percibir el concepto discapacidad- trabajo, donde estén presentes movilizaciones sociales y luchas por la equidad.

Esta monografía fue el proceso de visualizar cómo era el trabajo inclusivo dentro de ANP, la voz de sus protagonistas y las políticas públicas que lo acompañan. Es importante reconocer a las personas en situación de discapacidad como individuos capaces y dignos, donde en la sociedad sea posible vivir sin prenociones y estigmas establecidos por los sujetos, donde la exclusión y sus limitantes no jueguen un papel principal. Da cuenta también que el trabajo y constancia de compañeros comprometidos por objetivos de integración plena y respeto incentiva, y es remunerado positivamente en el tiempo con creces. Romper con las estructuras preestablecidas y de viejas conceptualizaciones, en unión con un colectivo que dignifica, que busca la participación e igualación de oportunidades, es importante para el reconocimiento de todos los trabajadores/as. Es un trabajo difícil y a largo plazo poder quebrar las creencias y prejuicios impuestos en la sociedad, pero es un proceso que siendo individual o colectivo tiene que hacer camino al andar, para seguir avanzando hacia una sociedad más equitativa.

Para los trabajadores/as en situación de discapacidad las vulnerabilidades y estigmas han estado presente a lo largo de su vida, ser parte de un ambiente laboral supone avanzar en la inclusión y participación, pero tiene que estar principalmente arraigado a la idea de entretejer un futuro con anhelos de oportunidades y accesibilidad. Que el límite no esté en las personas en situación de discapacidad, que sean conocedoras de sus cualidades y potencialidades, que el reconocimiento esté plasmado de *amor, derecho y solidaridad*, y que las transformaciones comienzan cuando nos atrevemos a alzar nuestra voz, individualmente o colectivamente, por nuevos derechos y el poder de inspirar a otros/as.

“Y es que las nociones necesarias para la descripción del mundo (...) permanecerán vacías e inaplicables, si el “otro” no estuviera ahí, expresando mundos posibles”. (apud Skliar, 2002, p. 85).

Bibliografía

Angulo Benítez, S., & Díaz Fernández, S. (2020). De la implementación del sistema de cuotas a las vivencias y experiencias de los trabajadores con discapacidad en Uruguay: El acceso al empleo en el ámbito público. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, pp. 142-159.

Angelino, M.A., & Rosato, A. (2009). Discapacidad e ideología de la normalidad. Buenos Aires: Noveduc.

Bourdieu, P. (1989). Prólogo: Estructuras sociales y estructuras mentales. En *La nobleza de Estado: Grandes écoles y espíritu de cuerpo*. París: Éditions de Minuit.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2008). *Una invitación a la sociología reflexiva* (1a ed.). Siglo XXI. (Originalmente publicado en 1992).

Castel, R. (1995). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Siglo XXI Editores.

Céspedes, G. M. (2005). La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación. *Aquichan*, 64-133. Recuperado de <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/64/133>

Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill.

Equipo del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia. (2018). Acompañamiento social: Construyendo relaciones que transforman. Revisando el concepto de acompañamiento desde una mirada común de sector. Raúl Castillo, pp. 1-100.

Ferreira, A. (2021). Informe mensual individual: Sujetos colectivos y organización popular. Año II de prácticas pre-profesionales, Carrera: Licenciatura en Trabajo Social.

Foucault, M. (2001). “Los anormales” *Curso en el Collège de France 1974-1975*. Fondo de Cultura Económica. 2da. reimpresión.

Gallardo, H. (2012). Pensamiento crítico y sujetos colectivos en América Latina. *Conversaciones*. Universidad de la República, Montevideo, Uruguay. Recuperado de

https://heliogallardo-americalatina.info/index.php?option=com_content&view=article&id=277&catid=11&Itemid=106

Guzmán Castillo, F. (2010). Fundamentos éticos para la promoción de la autonomía: hacia una ética de la interdependencia. *Ethical grounds for promoting autonomy: towards an ethic of interdependence* (pp. 45-61).

Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento. Por una gramática moral de los conflictos sociales*. Barcelona: Crítica Grijalbo Mondadori.

Honneth, A. (1995). Teoría Crítica. En A. Giddens & J. Turner (Eds.), *La teoría social, hoy* (pp. 445-488). Madrid: Alianza.

Lessa, S. (1999). El proceso de producción y reproducción social. En *Capacitação em Serviço Social* (Módulo 2, pp. 20-33). CEAD-UNB.

Machado Tabeira, R. (2014). ¿Qué lugar darle a los “otros”? Discapacidad y trabajo en las sociedades contemporáneas (Tesis de licenciatura, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Trabajo Social).

Míguez, M. N. (2014). Experiencias concretas, luchas colectivas. Vida cotidiana y proyecto en torno a la discapacidad en Uruguay. IV Encuentro Internacional sobre Vida Cotidiana, Conflicto y Estructura Social, Villa María, Córdoba.

Míguez, M. N., & Pinato, C. (2013). Discapacidad y trabajo: Una mirada desde la ideología de la normalidad. Artículo. Grupo de Estudios sobre Discapacidad (GEDIS), Facultad de Ciencias Sociales y de la Regional Norte, Universidad de la República.

Míguez, M. N. (2017). Discapacidad y trabajo: Luchas por el reconocimiento. *Revista Temas Sociológicos*.

Míguez, M. N., Angulo, S., & Díaz, S. (2016). Contingencias normalizadoras en la relación discapacidad-trabajo en Francia y Uruguay. *Disability and the Global South*, 2016, Vol.3, No. 2, 1044-1056.

Pallisera, M., & Villa, J. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Departamento de Pedagogía, Universidad de Girona*, Vol. 23-2, pp. 295-313.

Pérez Bueno, Luis. (2010). Discapacidad, derecho y políticas de inclusión. Cinca, Madrid. [Citado en V. Velarde Lizama]. En *Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico / Models of Disability: a Historical Perspective*. Revista Empresa y Humanismo, 115-136.

Quecedo Lecanda, R. (2003). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, vol. 14, pp. 1-39. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

Robles, G. (2023). La teoría del reconocimiento de Axel Honneth. En A. Camou (Coord.), *Cuestiones de teoría social contemporánea* (pp. 881-905). Universidad Nacional de La Plata; EDULP. Recuperado de <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.5859/pm.5859.pdf>

Sautu, Ruth. (2005). Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación. Editorial Lumiere.

Skliar, C. (2002). Pedagogías y alteridades o... ¿y si el otro no estuviera ahí? *Educação & Sociedade*, 23(79), 85-124.

Scribano, A. (Comp.) (2007). *Mapeando Interiores. Cuerpo, Conflicto y Sensaciones*. CEA—CONICET-Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba: Sarmiento Editor.

Urteaga, E. (2009). Las políticas de discriminación positiva. *Revista de Estudios Políticos* (nueva época), 181-213.

Velarde Lizama, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico / *Models of Disability: a Historical Perspective*. Revista Empresa y Humanismo, pp 115-136.

Fuentes documentales

República Oriental del Uruguay. (1987). *Ley N° 15.878*. Recuperado de <https://www.impo.com.uy>

República Oriental del Uruguay. (1989). *Ley N° 16.095*. Recuperado de <https://www.impo.com.uy>

República Oriental del Uruguay. (1999). *Ley N° 17.216: Para la provisión de vacantes de personas en situación de discapacidad en organismos públicos*. Recuperado de <https://www.impo.com.uy>

República Oriental del Uruguay. (2007). *Ley N° 18.094*. Recuperado de <https://www.impo.com.uy>

República Oriental del Uruguay. (2008). *Ley N° 18.418* (art. 27). Recuperado de <https://www.impo.com.uy>

República Oriental del Uruguay. (2010). *Ley N° 18.651: Ley sobre discapacidad*. Recuperado de <https://www.impo.com.uy>

República Oriental del Uruguay. (2010). *Ley N° 18.654* (art. 51). Recuperado de <https://www.impo.com.uy>

República Oriental del Uruguay. (2022). *Ley N° 20.075 y Decreto Reglamentario N° 224/023*. Recuperado de <https://www.impo.com.uy>