

Grupo 11: Producción y autogestión del trabajo en la economía social.

El papel de los microemprendimientos productivos en la inserción laboral de personas con discapacidad

Gabriela Andrea Pereira

Centro de Estudios de Sociología del Trabajo.

Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

gabipereira-22@hotmail.com

María Cristina Acosta

Centro de Estudios de Sociología del Trabajo.

Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

mcacosta@retina.ar

1. Introducción

En las últimas décadas, Argentina ha sufrido un empobrecimiento progresivo a causa de las sucesivas crisis económicas, caracterizada principalmente por el aumento de la exclusión y el desempleo, situación que afectó aún más a las personas con discapacidad. Este colectivo de personas desfavorecidas se enfrenta a serias dificultades para su integración laboral, como el desconocimiento sobre sus posibilidades, el insuficiente control de la legislación vigente por parte de los empleadores, los prejuicios en general, pero por sobre todo en aquellos relacionados con la aceptación por parte de sus pares en el ámbito de trabajo, la falta de ofrecimientos de empleo, los obstáculos de accesibilidad en el transporte público y la presencia de barreras arquitectónicas.

Históricamente se han desarrollado diversas entidades de la economía social dedicadas a la atención de personas con discapacidad, con limitado apoyo económico oficial, generando microemprendimientos productivos con el objetivo de promover la integración laboral de personas con discapacidad y fortalecer la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos.

Estas actividades económicas se diferencian cualitativamente ya que a través de una gestión asociativa, agrupan a personas excluidas del mercado de trabajo, persiguen objetivos sociales y económicos de forma simultánea, y utilizan el capital disponible con una perspectiva de empresariado social o colectivo. Tal es el caso de la Asociación de Padres y Amigos de Personas Discapacitadas (A.P.A.Pe.D.), que funciona desde 1993 en la ciudad de Monte Caseros, provincia de Corrientes. Esta Asociación implementa a fines de 2007 un microemprendimiento autosustentable, fabricación de hielos, en el marco del Programa de Voluntariado Corporativo de Repsol- YPF, y financiado por la Fundación YPF.

Es de destacar que la mencionada fábrica constituye, para dicha ciudad y su área de influencia, el primer microemprendimiento para la inserción laboral directa de personas con distintas discapacidades. El propósito de esta ponencia es caracterizar las principales condiciones laborales -jornada de trabajo, contrato, puestos de trabajo- y su significación en términos sociales y económicos de estas personas a partir de entrevistas a directivos, encargadas y empleados y de observaciones realizadas en la fábrica.

2. La discapacidad en Argentina

Si bien la palabra “discapacidad” está bastante difundida en Argentina, sus alcances no siempre fueron los mismos ni compartidos por todos. La sanción de la ley 22431 de Sistema de Protección Integral de Discapitados en el año 1981, unifica la denominación considerando a la persona con discapacidad a aquella “(...) que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral” (art. 2). Sin embargo, con el transcurso de los años el concepto de discapacidad fue cambiando y actualmente circulan diversas expresiones usadas a veces en su lugar, con la intención de “suavizar” el desagrado que a algunos les causa este término (discapacitado).

En este sentido, Pantano (2007) sostiene la necesidad de hablar sin eufemismos respecto al tema y señala que la expresión correcta más utilizada hoy en día para referirnos a este colectivo es personas con discapacidad, dado que como denominación general, constituye la más adecuada y extendida, ya que supone primeramente hablar de personas -individuos de la especie humana- por más que conozcamos o no las características concretas de su condición. Además, no nos referimos a quien es discapacitado, sino a quien tiene una discapacidad. Esta expresión, nos lleva a reconocer y valorar las capacidades de cada uno e interpretar sus necesidades.

Veinte años después de la definición consignada en la ley, se llevó a cabo en el país la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI), complementaria al Censo Nacional 2001 (INDEC, 2006), la cual permitió conocer por primera vez la situación de discapacidad en el país. Así, encontramos que el 7,1% de la población total de Argentina padece algún tipo de discapacidad, que en números absolutos, constituye un total de 2.176.123 personas. Las principales discapacidades que se presentan son motora (31%) y visual (14,4%).

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que cualquier otra persona a la dignidad, la independencia y la participación social plena. Sin embargo, este colectivo se ha mantenido históricamente en un estado de inactividad, estado que era bien visto por la sociedad y estaba aceptado. El discapacitado era considerado como un sujeto pasivo y hasta incluso como una “carga”. No obstante, a pesar de estas actitudes de tipo paternalistas, en algunos casos todavía vigentes, y de las propias limitaciones de aquellos, existen características del mercado laboral que dificultan, limitan e incluso impiden el acceso al trabajo de este colectivo de personas (Ruíz Fernández, 2002). La Fundación Par (2006) expresa que los principales obstáculos en la inserción laboral de las mencionadas personas son los siguientes:

- a nivel estatal: desconocimiento y/o falta de control de la legislación vigente;

- a nivel empresarial: falta de ofrecimiento de empleos u ofrecimientos muy exigentes ligados a una escasa educación y formación laboral, carencia de incentivos económicos, o simplemente el miedo a lo distinto;
- a nivel de la comunidad: prejuicios en general, pero por sobre todo aquellos relacionados con la integración y la aceptación de sus pares en el ámbito laboral, obstáculos de accesibilidad en el transporte público, y presencia de barreras arquitectónicas (tanto en la vía pública como a nivel edilicio).

Estas realidades se evidencian en los datos elaborados por la ENDI (INDEC, 2006) respecto a la condición de actividad de las personas con discapacidad de 14 años o más en el país: de ellas, el 68,4% son personas inactivas, el 24,9% son ocupadas y el 4,7% son desocupadas.

Las personas ocupadas se desarrollan principalmente como obreros y/o empleados, es decir, trabajando en relación de dependencia, alcanzando un 47,5%. Cabe resaltar que en segundo lugar, se encuentran los trabajadores por cuenta propia con un 42,5%, dato a tener en cuenta debido a que el cuentapropismo puede esconder condiciones de inserción precarias.

En la región NEA¹, la cantidad de personas con discapacidad asciende a un 6,6% sobre la población con discapacidad total en el país, lo que significa un total de 155.560, sobre una población total de 2.352.628 habitantes. La discapacidad con mayor prevalencia es la motora alcanzando un 37,3%, seguida por la visual con un 18,1%, datos que se corresponden con el nivel nacional, y por la mental con un 18% (INDEC, 2006).

En particular, en la provincia de Corrientes el 6,9%² de la población registra discapacidad. Al igual que ocurre a nivel nacional y regional, el tipo de discapacidad que se presenta con mayor frecuencia es la motora, seguida por la discapacidad mental, alcanzando porcentajes de 34,3% y 23,4% respectivamente.

¹ La región NEA: Noreste Argentino comprende el conjunto de centros urbanos con 5.000 habitantes o más de las provincias de Chaco, Corrientes, Formosa y Misiones.

² En la provincia de Corrientes, sobre una población encuestada que vive en ciudades de 5.000 habitantes o más, de 692.647 habitantes, 48.037 se encuadra dentro del grupo de personas con discapacidad.

La condición de actividad de la población con discapacidad de dicha provincia registra un porcentaje del 28,8% de ocupados, un 5,4%³ de desocupados y un 65,8% de inactivos (INDEC, s.f.).

3. La economía social y los microemprendimientos

Entre las principales formas jurídicas o institucionales que conforman la mayoría de las iniciativas de la economía social, se pueden diferenciar tres componentes: empresas cooperativas, sociedades mutualistas y organizaciones con estatutos jurídicos muy variables según el país de que se trate, pero que en general se pueden agrupar bajo el término asociaciones (Defourny y Develtere, 2001).

Desde el enfoque normativo o ético, se señalan los principios en común que tienen estas iniciativas; pueden identificarse los siguientes:

- finalidad de servicio a sus miembros o a la colectividad en lugar de beneficio, enfatizando que la actividad económica desarrollada por estas entidades tiene vocación de servicio a personas y no de búsqueda de ganancias; esta última puede aparecer pero será, en todo caso, un objetivo intermedio para el fin último de la entidad que es el de prestar servicio;
- autonomía de gestión, diferenciándose con ello especialmente de las entidades pertenecientes a la esfera pública;
- procesos de decisión democráticos, frente a lo que acontece en el sector privado capitalista donde impera el principio de "una acción = un voto"; y
- primacía de las personas y del trabajo sobre el capital en el reparto de los beneficios, la cual define una lógica de distribución de las ganancias no ligada e incluso contraria a la participación en el capital social.

Para Peixoto de Albuquerque (2004), las asociaciones son organizaciones de personas cuya unión está directamente ligada a la satisfacción de necesidades comunes y a conseguir

³ Este porcentaje surge de la diferencia entre ocupados e inactivos.

mejores condiciones de vida, y el resultado esperado es la posibilidad de continuidad del grupo. Estas organizaciones son financiadas principalmente por Estado, la ayuda recibida no consiste en dinero en efectivo (salvo algún programa que lo contemple) sino que se basa en la provisión de alimentos a los comedores, en el pago de servicios varios. Asimismo, estas organizaciones se sostienen con prácticas que implican la recaudación de una pequeña cuota social para cubrir los gastos mínimos de mantenimiento.

En Argentina, la generación de emprendimientos puede estar motivada por una oportunidad de mercado, y aparece como una alternativa frente al desempleo. Se destacan en el país las organizaciones de base con proyectos que vinculan la asistencia, la integración social y la producción, como los talleres y granjas donde se combina la capacitación con la integración de personas con discapacidades o que se rehabilitan de adicciones. De esta manera, se busca superar la realidad generando mecanismos de inserción que sean autosustentables (De Piero, 2005).

Estos emprendimientos, entendidos como el trabajo que se realiza por cuenta propia (o autoempleo), constituyen una de las principales modalidades de inserción laboral que experimentan las personas con discapacidad (Fundación Par, 2006). Del mismo modo, la ENDI ha demostrado que esta modalidad fue (y es) en los últimos años una manera de contrarrestar la crisis económica y el desempleo, permitiendo a muchas personas con discapacidad acceder a una ocupación.

4. Caso: “Hielos A.P.A.Pe.D.”

La ciudad de Monte Caseros está ubicada en la provincia de Corrientes⁴; con casi 36.000 habitantes, no registra datos vinculados a la cantidad de personas con discapacidad, pero estimaciones de directivos de las ONGs de la ciudad, como así también de funcionarios municipales, consideran que entre un 8 y un 10% de la población se encuadra dentro de este grupo.

Dicha ciudad cuenta con la presencia y actuación de la Asociación de Padres y Amigos de Personas Discapacitadas (A.P.A.Pe.D.)⁵, fundada el 4 de noviembre de 1993 como una entidad sin fines de lucro y motivada inicialmente por una cuestión económica –provisión de medicamentos y tratamiento y servicios de rehabilitación costosos- aunque también por razones afectivas entre los padres y familiares que compartían un espacio que les permitía enfrentar las dificultades y construir propuestas para afrontar la situación.

El objetivo principal de la Asociación consiste en promover la integración plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, para lo cual desarrollan diferentes talleres educativos y de recreación (música, dibujo, gimnasia, elaboración de abono químico, entre otros). En la esfera laboral se implementó un microemprendimiento productivo (2007) a partir del proyecto seleccionado “Integrando diferencias, congelando a la indiferencia”, en el concurso de voluntariado corporativo de la empresa Repsol- YPF denominado “Energía Solidaria” en el año 2006⁶.

Mediante el mismo, se logró la instalación y el equipamiento completo de una fábrica de hielos llamada “Hielos A.P.A.Pe.D.”, financiada por la Fundación YPF⁷. En ella trabajan 6 personas con diferentes discapacidades. Dos de ellas son mujeres: Marisa, de 34 años que tiene ausencia de la neurona epiléptica (enfermedad que se le despertó a los 19 años de edad) y Rosita, de 35 años cuya discapacidad es retraso mental; y los cuatro restantes son

⁴ Es cabecera del departamento homónimo, y se sitúa al sureste de esta provincia, sobre la costa del río Uruguay.

⁵ Dicha Asociación cuenta actualmente con 120 socios y se mantiene principalmente con fondos genuinos, los cuales provienen de rifas, bingos, de la venta de asado con cuero, de empanadas y de la realización de cenas bailables; del pago de cuotas por parte de sus socios; y de donaciones particulares. Es de destacar que no recibe ningún subsidio del Estado municipal ni provincial.

⁶ Este proyecto constituye una de las 141 propuestas presentadas en dicho año.

⁷ La Fundación YPF financió los proyectos ganadores del concurso “Energía Solidaria” durante los años 2002 a 2006. Asimismo, brindó capacitación a los ganadores.

varones: Anto, de 32 años es discapacitado motriz y del habla a causa de un accidente; Rubén, de 49 años que tiene un retraso mental; y finalmente con Síndrome de Down Antonio de 27 años y Eduardo de 40. Además, la fábrica cuenta con dos encargadas sin discapacidad: Lidia de 28 años y Tere (hermana de Antonio) de 29 años, quienes cumplen funciones de control de la calidad del producto elaborado y atención a los trabajadores si ocurre alguna eventualidad (es decir, de cuidado a los mismos para que no se lastimen). Tanto los operarios como las encargadas son divididos en dos turnos de trabajo: mañana y tarde.

El grupo de trabajo de la fábrica de hielos fue seleccionado por la terapeuta ocupacional de la Asociación, quien se desempeñaba en la organización de los diferentes talleres en la institución⁸. La selección fue realizada en el comienzo de la actividad, en diciembre de 2007. En las temporadas siguientes se volvieron a convocar a los empleados elegidos inicialmente.

Los criterios de selección contemplaron: en primer lugar el estado afectivo emocional de las personas, es decir, que no estuvieran pasando por procesos complejos que involucraran sus emociones de forma negativa. En segundo lugar la discapacidad que presentaba cada individuo, donde se evaluó el grado de discapacidad en función de las tareas que debía desarrollar en la fábrica y de la manipulación de las máquinas implicadas en el proceso de trabajo. Finalmente, un tercer criterio que se tuvo en consideración para seleccionar a los trabajadores fue el domicilio. Se buscó que los trabajadores vivan cerca de donde está ubicada la fábrica o, en su defecto, que puedan trasladarse por sus propios medios hasta el lugar de trabajo. No obstante, se logró que una empleada limitada en su autonomía fuera acompañada por otra “Marisa pasa a buscar a Rosita, ya que ella no sale sola a la calle”.

Una vez finalizada la selección, instaladas las máquinas y realizado el entrenamiento a los trabajadores, Hielos A.P.A.Pe.D. inicia sus actividades por primera vez el 15 de diciembre de 2007 con un gran objetivo a cumplir: permitir el desarrollo productivo laboral de las personas con discapacidad que forman parte de la Asociación. Así, se abren las puertas de

⁸ Todos los trabajadores que forman parte de la fábrica, son también miembros de la Asociación.

la inserción, no sólo laboral sino también social de dicho colectivo. Esta fábrica se convirtió en el primer emprendimiento de la ciudad y sus alrededores, y se transformó en una propuesta a imitar tanto por otras ONGs como por el propio gobierno local.

A partir de entonces, el microemprendimiento comenzó a producir para el mercado local ininterrumpidamente, compitiendo con otra fábrica de hielos que ya estaba instalada en la ciudad.

Específicamente, se dedica a la fabricación, envasado y comercialización de hielo tipo rolito en bolsas de tres tamaños: 2 kilos, 6 kilos y 10 kilos. La venta se realiza principalmente en su local, en donde también está instalada la fábrica y, además, en determinados negocios, restaurantes, estaciones de servicio, etc. Asimismo, en época de carnavales, las ventas aumentan considerablemente ya que Hielos A.P.A.Pe.D. abastece a todos los quioscos que se instalan en el predio donde se realizan los corsos locales.

A fin de ampliar la cartera de clientes, en algunas ocasiones, los trabajadores Rubén y Antonio, salen a ofrecer el hielo que ellos mismos fabrican a negocios cercanos como quioscos y almacenes; esta actividad la realizan siempre acompañados de una de las encargadas, cuando recién comienzan el período o ciclo de producción.

Generalmente, la fábrica logra su autosustentabilidad mediante el ingreso obtenido por medio de la venta de su propia producción. No obstante, la presidente de la Asociación reconoce que, a veces los ingresos de las ventas no alcanzan, por lo que recurren a los fondos de la Asociación debido a que consideran que es importante mantener el emprendimiento en funcionamiento.

A través de las observaciones directas efectuadas en la fábrica y de las entrevistas realizadas, se ha advertido que no existen puestos de trabajo en un sentido estricto, como una unidad de la organización, con un conjunto de deberes que lo separan y distinguen de los demás cargos. Tampoco existe una asignación de las personas con discapacidad a una tarea específica.

Se reconoce que “todos los trabajadores saben hacer todo”, esto es posible debido a la escasa complejidad que presentan las tareas y al número de operaciones que los

trabajadores deben realizar. Al respecto, el ciclo de producción en la fábrica de hielos se desarrolla de la siguiente manera.

A la hora de comenzar con el trabajo diario, se reúnen todos los trabajadores y la encargada del turno correspondiente para asignar las tareas a cada uno a lo largo de ese día. Está contemplado que nunca sea un sólo empleado quien se encarga de todo el proceso de trabajo; se organizan en función de la carga de trabajo que tienen para ese día y del número de trabajadores presentes.

Las actividades que se realizan dentro de la fábrica desde el inicio de la jornada están claramente diferenciadas. Las dos primeras acciones que deben hacer los trabajadores son lavarse las manos y atarse el cabello (en el caso de las mujeres, ya que todos los varones usan el cabello corto). Además, se debe asear el lugar de trabajo y eliminar toda la suciedad que pueda llegar a alterar la calidad del producto que ofrecen; en esta tarea, son generalmente Rosita y Rubén en el turno mañana quienes lo hacen.

Luego, la encargada abre la canilla del agua potable -que está conectada al purificador de agua- y pone en funcionamiento las dos máquinas necesarias para efectuar el trabajo: la fabricadora de hielo y la selladora de bolsas.

El proceso de trabajo se inicia cuando el agua entra a la máquina fabricadora durante el ciclo de recolección y es depositada en un recipiente o bandeja productora para después elaborar el hielo, a través de los evaporadores que tiene en su interior. A continuación, comienza el enfriado del agua, que se va congelando alrededor de los picos del evaporador sumergidos en ella. Este congelamiento aumenta gradualmente su volumen dando forma a los rolitos de hielo. Una vez que se completó su elaboración, los mismos son evacuados a una nueva bandeja o depósito recolector, la que tiene como objetivo recoger las sucesivas tandas de producción de hielo.

En épocas con temperaturas moderadas, este proceso demora 15 minutos como máximo y cuando la temperatura aumenta, el tiempo estimado es de 20 minutos o más. Este es el lapso estimado para la caída de 2 kilos de hielo. Es decir, para envasar una bolsa de 6 kilos tienen que esperar 3 caídas de hielo, y para una bolsa de 10 kilos, 5 caídas.

Durante el tiempo que los trabajadores deben esperar el proceso de elaboración del hielo, generalmente se reúnen, toman mate y conversan, convirtiéndose en un espacio de intercambio y consolidación del grupo.

El proceso de trabajo continúa y una vez que la máquina elaboró todo el producto esperado, uno de los trabajadores se ocupa de acopiar ese hielo recién fabricado con una cuchara especial y lo coloca en la bolsa que luego sale a la venta. Asimismo, el trabajador debe cerciorarse que en la bolsa no quede excedente de agua o de aire. Cuando la bolsa de hielo está en condiciones de ser cerrada, el trabajador que está a cargo de dicha tarea, a veces con la ayuda de otro compañero, sella la bolsa con mucha precaución y cuidado de hacer bien la tarea y sobre todo de no quemarse, ya que la misma utiliza calor como método de sellado. Estas actividades son seguidas muy de cerca por parte de la encargada del turno, quien debe controlar y cuidar a los trabajadores a lo largo de todo el proceso.

Para finalizar el proceso, la bolsa recién sellada es llevada a uno de los freezers que dispone la fábrica para su conservación y su posterior comercialización.

Es condición que antes de terminar el turno de trabajo, los operarios deben dejar limpio el lugar por respeto a sus compañeros del siguiente turno.

En este aspecto, cabe resaltar que tanto las encargadas de ambos turnos como los propios trabajadores de la fábrica de hielos coinciden que las tareas que efectúan son sencillas, fáciles de aprender y de realizar; “los chicos aprendieron muy rápido y hacen solos el trabajo” y “las encargadas ya no tienen que decirles nada”.

Las actividades en la fábrica se dividen en dos turnos de trabajo, en los que se asignan a los operarios y a la respectiva encargada; el turno mañana comprende el horario desde las 9:00 hs. a las 12:00 hs., y el turno tarde abarca desde las 18:00 hs. a las 21:00 hs. De esta manera, son tres trabajadores por cada turno: Marisa, Rosita y Rubén concurren al turno mañana, y la encargada es Lidia; y Antonio, Eduardo y Anto al turno tarde, con Tere de encargada.

La jornada de trabajo fijada es de 3 horas diarias y son laborables todos los días de la semana, es decir, de lunes a lunes. Hielos A.P.A.Pe.D. opera solamente durante el periodo

de temporada alta o verano: desde septiembre de cada año, cuando se comienza con el acopio del hielo, hasta mediados de marzo del año siguiente. Este periodo de actividad de la fábrica está condicionado por el clima o temperatura ambiente, determinando que se extienda o reduzca el periodo de producción.

La fábrica resguarda a los trabajadores buscando acomodar los horarios cuando no pueden concurrir por problemas personales (ya sea porque deben realizar algún trámite o ir al médico), o de enfermedad. Cuando la fábrica tiene mucha demanda, ellos voluntariamente trabajan más horas que las establecidas, que en ocasiones puede llegar a cubrir los dos turnos de trabajo. Los empleados manifiestan que “trabajan a gusto” y “se sienten útiles”. Asimismo, una de las políticas de A.P.A.Pe.D. es no descontar el día no trabajado, siempre que dicha falta sea justificada.

Es de destacar que ante una situación excepcional, como un pedido de un particular o alguna empresa (casamientos, cumpleaños, eventos bailables), los trabajadores son convocados y se presentan en la fábrica para cumplir con dicha demanda. Cuando estos pedidos son en invierno –periodo de receso o temporada baja-, la Comisión Directiva de A.P.A.Pe.D. cita a parte de los trabajadores de la fábrica, dependiendo de la cantidad a producir.

Dado que en época invernal la fábrica cierra, los trabajadores y las encargadas consideran dicho periodo como sus vacaciones, ya que no tienen responsabilidades ni obligaciones que cumplir, y tampoco reciben remuneración.

Los trabajadores de la fábrica de hielos coinciden en que no han firmado ningún contrato a la hora de comenzar a trabajar. Los acuerdos han sido siempre “de palabra” entre cada uno de ellos y la presidente de la Asociación, aunque, en dichos acuerdos participaron los padres y/o familiares de los trabajadores, salvo en el caso de Rubén, que tiene mayor independencia tanto en sus decisiones como en su vida en general.

Los trabajadores con discapacidad entrevistados no reconocen estar trabajando bajo un contrato de trabajo (o al menos haberlo firmado), aunque se ha podido observar que existe

una relación laboral entre éstos y la Asociación. Dado que no existe relación laboral sin contrato de trabajo, podemos establecer que este último sí existe.

En cuanto a la modalidad contractual de las personas con discapacidad, podemos decir que es un contrato de temporada debido a la naturaleza de la actividad a la que se dedican: fabricación y envasado de hielo, y a la escasa demanda durante la temporada baja.

Es decir, la actividad se cumple solamente en determinadas épocas del año donde este tipo de producción tiene una venta mayor; como ya lo hemos mencionado, esto es en temporada alta o verano. Durante este período la fábrica abre sus puertas y produce, y estas personas con discapacidad trabajan. Luego, entra en un periodo de receso donde se suspenden tanto el deber del trabajador de prestar sus servicios, como el deber de la Asociación del pago de los salarios, hasta que comienza el nuevo periodo de actividad o nuevo ciclo.

La duración de estos contratos de trabajo es por tiempo indeterminado, renovándose en cada comienzo de un nuevo ciclo de la actividad. Esto se evidencia principalmente en la antigüedad en la fábrica de los trabajadores entrevistados, ya que todos ellos han comenzado a trabajar en el año 2007 cuando la misma inauguró, y a la fecha lo siguen haciendo; es decir que todos los empleados que actualmente trabajan en la fábrica de hielos tienen una antigüedad de 4 años.

La incorporación de los trabajadores a la fábrica de hielos fue significativa en lo que se refiere al aspecto económico. Estos trabajadores reciben mensualmente un sueldo de \$250 (doscientos cincuenta pesos) durante los meses que trabajan. Este monto es fijo, y es el mismo que reciben desde hace cuatro años.

El dinero para pagar los sueldos proviene de las ventas de bolsas de hielo. Sin embargo, en los casos en que el monto recaudado de las ventas no sea suficiente para pagar los salarios de todos los trabajadores, la Comisión Directiva de A.P.A.Pe.D. decide abonarlos con los fondos de dicha Asociación.

Los trabajadores con discapacidad, al igual que las encargadas, no reciben ningún otro tipo de ingreso por parte de la fábrica, ni tampoco perciben beneficios sociales. Sin embargo,

mediante las entrevistas también se evidenció que ninguno de los trabajadores vive sólo y, por lo tanto, tienen asegurado su sustento.

Si bien el monto al que asciende el salario mensual de los trabajadores no es elevado, se ejercitan en la administración del mismo. Esto se evidencia aún más en las palabras de Rosita, quien resalta el interés económico en su relación de trabajo y desea seguir trabajando en la fábrica porque de este modo “gana plata”.

La posibilidad de acceso al mercado laboral que les ofrece este microemprendimiento fue muy significativa para estos trabajadores, ya que para la mitad de ellos es su primer trabajo. Antonio, Eduardo y Rosita son los tres empleados que no se han desempeñado anteriormente en ninguna otra actividad laboral. Rosita por el hecho de que sus familiares no la dejan salir sola a la calle porque no puede orientarse dentro de la ciudad y se pierde; en el caso de Antonio y Eduardo, si bien pueden salir solos a la calle, no quieren -no quisieron nunca- tener otro trabajo, además del que tienen en la fábrica.

Entre las otras razones por las que los trabajadores con discapacidad quieren seguir formando parte de la fábrica, se destaca el aprendizaje que adquieren a diario en ella, que implica no sólo una lección sobre las tareas a realizar, sino también sobre cuestiones generales para cualquier trabajo como modales y hábitos, cumplir un horario y cuestiones sobre la higiene tanto personal como del lugar de trabajo.

Respecto a la significación social de la incorporación a la actividad económica de los trabajadores con discapacidad, todos ellos coinciden en que desean seguir siendo empleados y esperan que “la fábrica no se cierre nunca”; de este modo, pueden conservar su lugar de trabajo y de contención personal.

También, este grupo de personas con discapacidad pretende seguir formando parte de la institución, y seguir concurriendo a los diferentes talleres que se dictan continuamente dentro del ámbito de la Asociación, ya que la considera como una oportunidad de encontrarse y mantenerse en contacto con sus compañeros trabajadores de la fábrica, y con los demás miembros de la institución.

Con respecto a los valores o intereses que ha despertado la incorporación en la fábrica, se destaca el fuerte compañerismo que se ha logrado con el resto de los trabajadores como así también con las encargadas; esto se evidencia en los relatos obtenidos durante las entrevistas realizadas en las que ellos cuentan cuánto extrañan a los demás compañeros cuando la fábrica está en receso, argumento que todos los trabajadores han formulado. Asimismo, esto está sustentado por los resultados de las observaciones realizadas que revelan el trato afectuoso que se dispensan entre ellos.

La inserción laboral les permitió un fortalecimiento personal, ayudándolos a la superación individual y a salir adelante a pesar de sus dificultades. Esto se ve reflejado en testimonios como “que piensan seguir apoyando los proyectos que de aquí en adelante encare la Asociación”, ya que los toman como proyectos propios.

Desde el punto de vista de las encargadas, éstas coinciden en que el hecho de trabajar les da a estas personas una mayor confianza en sí mismas, y al ser un grupo de trabajo tan unido sienten que pueden ayudar a sus compañeros en cualquier circunstancia, como así también ser ayudados por ellos.

En otro sentido, Anto y Marisa recalcan el significado que tiene la fábrica en sus vidas, debido a que “da a conocer a la sociedad en general su participación e inserción en la vida de la ciudad”, la posibilidad de poder trabajar que tienen aquellas personas con problemas de salud.

En lo referente a las relaciones interpersonales que mantienen estos trabajadores, se rescatan aquellas que surgieron a partir de su participación en la fábrica Hielos A.P.A.Pe.D., es decir, con los compañeros de trabajo, con la encargada correspondiente en virtud del turno de trabajo, con algunos miembros de la Comisión Directiva de la Asociación y con los clientes.

Finalmente, todos los trabajadores coinciden en que no están arrepentidos de haber entrado a la Asociación y en participar de los distintos eventos y talleres que la misma organiza, posibilitando conocer mucha gente e interactuar en diferentes ámbitos.

5. A modo de conclusión

En términos generales, podemos decir que el mercado de trabajo actual, caracterizado por la alta competitividad y la vertiginosidad de los cambios tanto en su estructura como en su funcionamiento, es el que deben enfrentar las personas con discapacidad. Para estas personas en situación de desventaja frente a los demás, se presentan menos oportunidades de trabajo, como así también de acceso a un empleo a tiempo completo, y con niveles de salarios más bajos cuando logran acceder a un trabajo. Asimismo, nos encontramos con prejuicios instalados, tanto en la sociedad como en el mercado laboral, que conciben a las personas con discapacidad como “sujetos no productivos”, con ausencia de capacidades debido a sus limitaciones, producto muchas veces, simplemente a la desinformación de los potenciales empleadores.

La fábrica de hielos A.P.A.Pe.D. es el primer emprendimiento de la región que permite que personas con discapacidad logren una ocupación y de este modo, se incorporen a la actividad económica. Esto posibilita la salida del estado de exclusión en el que generalmente se encuentran y logren así una inserción social en la comunidad.

La puesta en marcha de esta fábrica es muy significativa para quienes la pensaron y llevaron a cabo, como también para los trabajadores de la misma, ya que demuestra que personas con discapacidad también pueden trabajar y ser productivos; posibilita la participación de personas generalmente excluidas, en nuevos ámbitos de la sociedad y la creación de nuevas relaciones.

Para la mitad de estos trabajadores con discapacidad, su trabajo en la fábrica es su primer empleo. Los empleados de la fábrica de hielos son incorporados informalmente, debido a que no han firmado ningún contrato de trabajo detallado por escrito. Sin embargo, el mismo tiene una duración indefinida y se renueva en cada comienzo de un nuevo ciclo de la actividad (temporada alta o verano), lo que les brinda cierto grado de estabilidad laboral.

La modalidad que adopta el contrato de trabajo es de temporada, ya que el pequeño tamaño de la fábrica junto con la característica de la actividad económica a la que se dedica, no permiten que sea de otro tipo. Estos contratos de temporada estival se efectúan desde

inicios de septiembre de cada año hasta mediados de marzo del año siguiente, aunque a veces el periodo es modificado en función de las demandas puntuales recibidas.

La jornada de trabajo es de tres horas diarias durante todos los días de la semana. Las actividades dentro de la fábrica se dividen en dos turnos: mañana y tarde. Los seis trabajadores al inicio de la temporada son asignados en cada turno. De este modo, hay tres operarios en cada uno de ellos con una encargada responsable por turno. Si bien los trabajadores tienen un horario establecido diariamente, existe cierta flexibilidad si no lo pueden cumplir por razones personales, pero deben recuperar las horas no trabajadas. Lo mismo sucede cuando la fábrica recibe una gran cantidad de pedidos, los trabajadores deben extender su horario. Sin embargo, no manifiestan quejas al respecto, muy por el contrario sostienen que estos desafíos constituyen una oportunidad para demostrar su compromiso.

A partir de la responsabilidad que implica tener un horario que cumplir, los trabajadores aprendieron a organizar su tiempo. Así, establecen claramente cuál es su horario de trabajo y cuánto tiempo disponen para otras ocupaciones y demás actividades personales.

Si bien el sueldo que reciben en la fábrica es mínimo (\$250) y se mantiene en el mismo nivel desde que la misma comenzó a funcionar, los trabajadores no lo entienden como un aspecto negativo.

El microemprendimiento es autosustentable, se sostiene con la venta del hielo que fábrica; circunstancialmente, si se produce algún desfase entre los ingresos y los egresos, se recurre a fondos genuinos de la Asociación.

Si consideramos el desarrollo personal de los trabajadores, podemos decir que el trabajo propició la adquisición de nuevos hábitos laborales, como así también de aseo e higiene, tanto del lugar de trabajo como respecto de su persona.

Las tareas que se desarrollan en la fábrica son sencillas, y por consiguiente fáciles de aprender. Esto permitió que los trabajadores puedan desempeñarse de forma eficaz durante su jornada de trabajo.

El conjunto de los trabajadores con discapacidad de la fábrica Hielos A.P.A.Pe.D. muestran tener las habilidades y los conocimientos necesarios para un correcto desempeño en sus tareas, advirtiéndose que las habilidades de algunos trabajadores son complementadas con las de los otros, formando así un equipo de trabajo eficiente.

Mayoritariamente, los trabajadores toman a la fábrica como un proyecto personal, algo propio, al mismo tiempo que les permite ganar dinero y comprar “sus cosas” y coinciden en que no se ven “fuera de la fábrica”, ni pudiendo conseguir otro trabajo sin apoyo de la Asociación. De esta forma, esta institución se convierte para los trabajadores en un referente privilegiado de integración social, ya sea a través del microemprendimiento como de sus talleres recreativos y educativos.

Los trabajadores desean seguir trabajando en la fábrica y que “no se cierre nunca”; esto marca el sentido que tiene para este grupo de personas contar con un lugar de contención e integración tanto laboral como social. Los valores fundamentales que rescatan los trabajadores son el compañerismo y los sentimientos de cariño logrados a partir de su inserción y la posibilidad de superarse a sí mismos y de “salir adelante en la vida”, a pesar de las dificultades a las que diariamente deben enfrentarse, tanto en su vida personal como social.

Respecto a la significación social que implica la incorporación a la fábrica de hielos, se destaca una fuerte unión entre los empleados; ellos trabajan con entusiasmo y demuestran comportamientos solidarios y una gran camaradería. Este trabajo en equipo les permitió además, desarrollar una fuerte cooperación entre ellos, situación que se evidencia en la ayuda de algunos trabajadores hacia quienes tienen mayores dificultades, tanto hacia la fábrica como a la Asociación. Esto contribuye a que formen nuevos lazos y nuevas relaciones basados en la solidaridad.

6. Bibliografía

De Piero, S. (2005). *Organizaciones de la Sociedad Civil. Tensiones de una agenda en construcción*. Buenos Aires: Paidós.

Defourny, J. y Develtere, P. (2001). Orígenes y perfiles de la Economía Social en el Norte y en el Sur. En J. Defourny, P. Develtere y B. Fonteneau, *La Economía Social en el Norte y en el Sur*. (pp. 37- 84). Buenos Aires: Corregidor.

Fundación Par (2006). *La discapacidad en Argentina: un diagnóstico de la situación y políticas públicas vigentes a 2005*. Disponible en

<http://www.fundacionpar.org.ar/descargas/novedades/Version%20Reedicion%20Libro.pdf>

INDEC (2006). *Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI). Versión Abreviada. Estudios 42*. Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

INDEC (s.f.). *Provincia de Corrientes. Población con discapacidad de 14 años o más. Condición de actividad por grupos de edad. Año 2002-2003*. Disponible en www.indec.gov.ar

INDEC (s.f.). *Censo Nacional 2010*. Disponible en <http://www.censo2010.indec.gov.ar/>

Ley 22431 (1981). *Ley de sistema de protección integral de discapacitados*. Argentina. Disponible en www.infoleg.gov.ar

Pantano, L. (2007). "Personas con discapacidad: hablemos sin eufemismos". *La Fuente: Revista de Psicología y Ciencias Humanas*, Año X- N° 33, pp. 4- 6. Córdoba, Argentina.

Peixoto de Albuquerque, P. (2004). "Asociativismo". En A. Cattani, *La Otra Economía* (pp. 31- 38). Buenos Aires: Altamira.

Ruíz Fernández, M. (2002). *Trabajo y Discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura*. Extremadura: Universidad de Extremadura, Servicio de Publicaciones.