



Grupo Temático N° 8: Procesos de inserción ocupacional y trayectorias laborales

Coordinadores: Ana Miranda y Pablo Pérez

Trabajo Integrado: El caso de un taller protegido de producción para personas con discapacidad

Autor/es: Sabrina Mori

E – mails: sabrimori@hotmail.com

Pertenencia institucional: Universidad Nacional de La Matanza

Introducción

La presente ponencia busca contribuir al histórico debate respecto del trabajo y la discapacidad, haciendo especial énfasis en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en las modalidades protegidas de trabajo.

Una de las particularidades de estas modalidades protegidas de trabajo es que las mismas están conformadas, en su mayoría, por personas con discapacidad. Es decir, estas organizaciones fueron creadas específicamente para proporcionar un espacio de trabajo productivo para este grupo de personas que, ante la falta de oportunidades de acceder al mercado de trabajo, encuentran en estos lugares una forma de “integrarse” a la sociedad.

Desde este marco, se busca analizar las características que presentan la inserción e integración sociolaboral de las personas con discapacidad a través del estudio de caso del primer taller protegido de producción de la localidad de Merlo, provincia de Buenos Aires.

Dicho brevemente, con este estudio se pretende contribuir teóricamente sobre un campo amplio como lo es la inserción laboral de poblaciones vulnerables en la Argentina, e ilustrar a través de este estudio de caso, una modalidad distinta de trabajo presente en la actualidad y que conforma uno de los principales espacios laborales para esta población.



Se debe aclarar que, el análisis que se presentará en esta ponencia es un resumen del trabajo de campo realizado en el marco de la investigación llevada a cabo para la obtención del título de grado de la licenciatura en relaciones laborales. Para dicha investigación, se han llevado a cabo entrevistas en profundidad tanto a los trabajadores-operarios (personas con discapacidad intelectual), como también al resto de los integrantes del taller (supervisores, personal administrativo, psicólogos y terapeutas ocupacionales). Y como complemento de las entrevistas, también se utilizó la técnica de observación no participante.

Asimismo, cabe destacar que, el formato central de esta presentación se basa en la descripción y en el análisis de la información obtenida por lo que se opera desde la metodología cualitativa.

Dicho análisis, estará estructurado, en primera instancia, por una breve reseña acerca de las modalidades protegidas de trabajo haciendo especial mención a los talleres protegidos de producción. Luego, se analizará las distintas perspectivas acerca del concepto de trabajo y, posteriormente, se pasará a describir las características de los puestos de trabajo presentes en esta organización. Por último, nos centraremos en el tema del taller protegido de producción como modalidad de trabajo.

1. Los sistemas protegidos de trabajo: El camino hacia los talleres protegidos de producción

En las últimas décadas, los sistemas protegidos de trabajo han constituido uno de los principales espacios laborales para las personas con discapacidad, manifestando, de esta manera, la necesidad que tienen de ser incluidas en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el derecho al trabajo.

Actualmente, estas modalidades se pueden dividir en dos grandes grupos: por un lado, están las organizaciones destinadas específicamente a insertar a las personas con discapacidad en entornos ordinarios, empleos dentro de la estructura formal del mercado de trabajo, otorgándoles todos los recursos necesarios, tales como el empleo con apoyo; y por el otro, aquellos establecimientos con fines más terapéuticos que constituyen espacios de trabajo destinados exclusivamente para personas con discapacidad, como es el caso de los talleres protegidos de producción. A los fines de esta investigación, nos centraremos en estos últimos.

En Argentina se tratan, en su mayoría, de asociaciones sin fines de lucro, creadas por familiares y amigos de las personas con discapacidad, que tienen como fin último, llevar a cabo trabajos productivos que sean adecuados a cada una de las personas y que puedan comercializarse como bienes y servicios. Es decir, se trata de espacios laborales que fueron creados exclusivamente para el desempeño laboral de estas personas.

Cabe aclarar que, estos lugares, al tratarse de organizaciones sin fines de lucro, generalmente, se sustentan por los subsidios del Estado, las donaciones y en menor medida por los réditos que obtienen de la comercialización de bienes y servicios. Otra de las características que presenta, es que cuentan con personal terapéutico que acompañan de forma permanente a los operarios del taller, como es el caso de los terapeutas ocupacionales y psicólogos.

2. Las distintas perspectivas acerca del concepto de trabajo: Trabajo vs. Empleo

El concepto de trabajo no siempre ha tenido el mismo significado desde el origen de los tiempos hasta la actualidad, sino que se ha ido modificando y ha ido variando de acuerdo al contexto histórico del momento.

Teniendo en cuenta este legado que presenta el concepto de trabajo, y que el significado del mismo responde a una categoría histórica resultado de una construcción social (Méda 1998, 2007, citado en Novick, 2008), se procederá a hacer referencia, brevemente, a las definiciones presentadas en las últimas décadas.

Continuando con Méda (2007), “el trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es una norma, un hecho social total” (p.17).

Al respecto, De la Garza Toledo (citado en Rosas y Toledo, 2012) entiende que:

“El trabajo es reconocido como un campo estructurador de las relaciones económicas, las relaciones sociales y las subjetividades. El protagonista central de la sociedad industrial es el trabajador asalariado, y es mediante el trabajo, que el individuo contribuye a la sociedad y obtiene por sus esfuerzos un retorno que le permite integración social y subsistencia”(p.149).

También Neffa (1998) plantea que:

“El trabajo humano no es sólo una actividad que despliega el esfuerzo físico de las personas, sino también la expresión de un saber-hacer acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo, que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea esa forma específica de actividad” (p.539).

Es menester aclarar que, a diferencia de los demás autores citados con anterioridad, Neffa (1998), en dicha obra hace una distinción de lo que es el trabajo por un lado, y el empleo por el otro. Entiende al trabajo como un modo de actividad que está más allá de las implicancias económicas que se le atribuyen en la actualidad, ya que el trabajo entendido como labor o esfuerzo, no va a desaparecer nunca (Gorz, 1988, citado en Neffa, 1998).

Además, tal como lo establece Fouquet (citado en Neffa, 1998) todo trabajo no es un empleo: se puede trabajar y no tener un empleo, y allí lo ejemplifica con el caso de una madre o una esposa ama de casa y el trabajo benévolo y militante en las asociaciones sin fines de lucro. Al respecto, Neffa (1998) aclara que, “el empleo es una relación laboral (...) que tiene carácter mercantil, pues un trabajo individualizable se intercambia por un salario asignado a quien lo lleva a cabo” (p.543).

Teniendo en cuenta estas definiciones se puede afirmar, casi por consenso, que el trabajo ocupa un lugar esencial en la vida de cualquier persona, y más aún, en las sociedades de la actualidad. Asimismo, hay que tener en cuenta que, tal como se expresó con anterioridad, no hay un término unívoco, sino que se puede definir desde distintas perspectivas.

Siguiendo esta línea, y centrándonos en nuestro análisis, se hará referencia a algunos resultados obtenidos de las entrevistas en profundidad realizadas a los integrantes del taller, con respecto a la representación que los mismos tienen del trabajo. De dichas entrevistas, y en consonancia con lo planteado por Valdés Véliz (2012), en su estudio acerca de las representaciones sociales, se obtuvieron dos categorías: por un lado, el valor instrumental, y por el otro, el valor social.

a. El valor instrumental del trabajo: el no salario

Con respecto al valor instrumental del trabajo, fue un concepto muy presente en el discurso de los operarios del taller quienes hacían especial énfasis en el hecho de que, por un lado, les



permite independencia económica de sus familias, pero al mismo tiempo, constituye una ayuda en lo que es la reproducción económica del hogar. Para ilustrar mejor lo expresado:

“El trabajo es una responsabilidad hay que venir igual aunque llueva. Que si vos venís a trabajar vas a tener un sueldo. Vas a comprar ropa, muchas cosas (...) el trabajo es salud, (piensa) y siempre es vida el trabajo. Porque si vos no tenés trabajo no es vida. Porque siempre tenés que pedir a lo demás”. (Operaria 2, entrevista personal, 24 de Septiembre 2014)

Sin embargo, en términos teóricos, lo que reciben los operarios como retribución por su desempeño en el taller es la beca otorgada por el Estado, el peculio, y no como contraprestación directa por parte del taller protegido. Pese a ello, los entrevistados, sostuvieron esta asociación del trabajo, el esfuerzo y el cumplimiento en el marco de una organización, con la retribución que reciben.

Es decir, los operarios construyen esta asociación a partir de las propias vivencias que tienen dentro del taller, ellos realizan un trabajo y, en contrapartida, reciben dinero. En términos de Moscovici (1981, 1989), tienen que ver con los conceptos y las percepciones que tienen y construyen en la vida diaria.

b. El valor social: la centralidad del trabajo en la vida de las personas

La segunda categoría a destacar, tiene que ver con el valor social que le otorgan al trabajo, ya que para la mayoría de los entrevistados, el trabajo no sólo permite un ingreso económico, sino que posibilita la participación social de la persona. Es más, según De la Garza Toledo (2007), en las sociedades de hoy en día, el protagonista central es el trabajador asalariado, y para Méda (2007), el trabajo no sólo permite la subsistencia de la persona sino que estructura y determina el lugar que cada uno ocupa en la sociedad.

En otras palabras, culturalmente, el trabajo establece una “línea” que diferencia el paso de la niñez a la adolescencia con la adultez, no sólo por los aspectos económicos sino también por los simbólicos que tienen que ver con el desarrollo y crecimiento natural de cualquier persona que va avanzando de edad, relativas a la responsabilidad, la autonomía, la independencia. (Neffa, 1998). En relación con ello, uno de los actores comentaba:

“El trabajo es el medio que los incluye como adultos, porque si es una persona menor de edad, es otro el medio que los va a incluir, la escuela convencional, u otras actividades que



los pueda incluir, pero a esta edad, a los veinte y pico, treinta y pico, a esta edad el medio es, y con las características de estas personas, el medio es el trabajo, me parece que otra no hay".(Supervisora, entrevista personal, 08 de Octubre 2014).

Siguiendo esta línea de pensamiento, y teniendo en cuenta la palabra de los propios operarios:

"Me siento bien, me siento un poco valorado, que pueda hacer, que pueda hacer por mi propio medio algo, que se conozca lo que yo hago, lo que yo produzco. Lo que soy capaz de hacer, montón de cosa. A mi me hace sentir bien, me hace sentir reconocido, me hace sentir que más allá de las cosa, que puedo ser reconocido acá ajuera o en cualquier lado". (Operario 1, entrevista personal, 24 de septiembre de 2014).

Es necesario recalcar que, para los operarios, el trabajo es fundamental en sus vidas, ya que en el mismo fueron aprendiendo y descubriendo sus propias capacidades y potencialidades. Dicho de otra manera, para ellos es realmente significativo demostrar que tienen la capacidad de producir y brindar servicios que se comercializan al igual que otros bienes producidos en otros espacios de trabajo. Es decir, en sus imaginarios significa una condición de igualdad frente a sus propias familias y amigos.

Para sintetizar lo expuesto hasta el momento, se puede afirmar que, para autores como Méda (2007) y De la Garza Toledo (2007), por nombrar sólo algunos, y por el análisis de los datos obtenidos, es coincidente el hecho de considerar al trabajo como una condición esencial en la vida de los seres humanos.

Sin embargo, la dicotomía se presenta en torno al concepto que se tiene del trabajo, ya que los autores mencionados, (De la Garza Toledo, 2007; Méda, 2007), hacen alusión al trabajo asalariado, aquél que se da en el marco del mercado formal de trabajo, que proporciona seguridad social, garantías jurídicas y que cumple con los mínimos estándares de calidad. En contraste con lo que ofrece el taller como espacio de trabajo, si bien hay una relación laboral y contractual de por medio, entre la organización y los operarios, por el mismo, no reciben remuneración alguna, sólo incentivos laborales aquellos grupos dedicados a la venta y comercialización de productos.

En este marco, el trabajo al que hacen referencia los distintos actores de la organización es aquel que se apega más a la definición de Neffa (1998), quien define el trabajo como una actividad y, al mismo tiempo, lo distingue de lo que es un trabajo remunerado, el empleo.



Respecto de este último tema, es menester aclarar que, si bien el trabajo que realizan en el taller es sumamente importante para este grupo de personas ya que contribuye a elevar la calidad de vida de los mismos, al no ser un empleo, quedan limitadas cuestiones básicas que caracterizaron históricamente al trabajo, como el salario. Puntualmente, se hace referencia al salario en términos de permitir la subsistencia y la reproducción humana, ya que como se mencionó anteriormente, desde la antigüedad, el trabajo siempre tuvo como fin último el esfuerzo humano a cambio de una remuneración que permitiese la supervivencia y la reproducción económica del hogar.

Además, los derechos adquiridos (licencias pagas, cobertura médica, seguro de vida, entre otras) a lo largo del tiempo por la propia clase trabajadora, no lo disponen los operarios que se desempeñan en el taller. Por este motivo, es de suma importancia que esta población pueda acceder a un empleo.

No obstante, se debe tener en cuenta que, si bien el trabajo en el taller no cumple con los estándares ordinarios de un empleo formal, el mismo contribuye de manera significativa en los procesos de socialización y construcción de la propia identidad de las personas con discapacidad a partir del desarrollo de un trabajo productivo.

Hecha esta distinción respecto de las perspectivas acerca del concepto de trabajo, se procederá a realizar un análisis descriptivo acerca de las características del trabajo y de los distintos puestos laborales que desempeñan estas personas, teniendo en cuenta tanto sus potencialidades como sus limitaciones, con el fin de posibilitar una mejor comprensión sobre la representación que los operarios tienen del trabajo.

3. La adaptación del puesto de trabajo a la persona

Antes de adentrarnos en el análisis, es menester aclarar que el mismo se enmarca desde el modelo “bio-psicosocial”, propuesto por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (citado en Informe Mundial de la Salud, 2011). Es decir, lo que se propone es una descripción a partir de la utilización de este modelo que representa un equilibrio entre dos de los últimos paradigmas: el enfoque médico y el modelo social de la discapacidad.

Este modelo establece que la discapacidad surge tanto de la interacción de las condiciones de salud como de los factores contextuales en los que se desenvuelve la persona, los factores ambientales y personales.

Con respecto a estos dos últimos factores, establece que el aspecto ambiental tiene que ver con el mundo, el entorno, el contexto en el cual se desenvuelve la persona, los cuales tienen una enorme repercusión en el grado de discapacidad ya que pueden actuar como facilitadoras o como barreras. En cuanto a los factores personales, tienen que ver más con la motivación y la autoestima, que influyen en el grado que una persona participa en la sociedad. También, distinguen entre las capacidades de una persona para llevar a cabo determinadas acciones y el desempeño del mismo, ya que la diferencia implica que se puede mejorar el desempeño al modificarse el ambiente. (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, 2001, citado en Informe Mundial de la Salud, 2011).

Otra de las cuestiones a tener en cuenta, son los puestos laborales presentes en el establecimiento. En general, se trata de actividades de manufactura tales como la producción y el envase de bolsas de polietileno, la confección de alfombras artesanales con tela de totora, el armado de velas y diversos productos de cotillón, conteo de cucharas de plástico para helado, el armado y ensamble de piezas de sifones, entre otras.

Sin embargo, con respecto al trabajo con las bolsas de polietileno, es importante destacar a los equipos que se dedican a la venta y comercialización de dicho producto. El mismo, no es un detalle menor si se considera que una de las manifestaciones más significativas en torno a las personas que padecen discapacidad intelectual se da en torno a un desarrollo limitado de hábitos de autonomía e independencia, así como también de socialización y comunicación. (Antequera et al., 2008, citado en Gómez Puerta 2013).

En este marco, se procederá a describir brevemente la influencia de estos dos factores en el desempeño de los operarios en los puestos laborales.

a. Los factores personales: la motivación y el interés

La creencia general es que los puestos laborales más apropiados o adecuados para las personas que padecen de discapacidad intelectual son aquellas que se refieren netamente a las tareas

manuales. Sin embargo, y tal como se verá a continuación, se debe tener en cuenta factores tales como la motivación, los intereses, las habilidades, los conocimientos y las experiencias que cada uno tenga para su desempeño en el taller. Al respecto uno de los integrantes mencionaba:

“Yo creo que lo fundamental en ellos, y en cualquier persona, es encontrar sus intereses, su motivación. Hay chicos que se motivan con algún trabajo distinto, con salir a la calle y vender, y no es completamente repetitivo, por ahí tienen un speech, pero se van encontrando con gente distinta que interactúan de maneras diversas. Hay chicos que si le es más cómodo, más fácil aplicar alguna tarea repetitiva, pero hay otro que no, que se aburren y no tienen ganas de hacerlo”. (Terapista ocupacional, entrevista personal, 07 de Octubre de 2014).

Acorde con ello, se debe tener en cuenta que, las personas con discapacidad intelectual no presentan características homogéneas, sino que dependen del grado y nivel de discapacidad que tengan. (Antequera et al., 2008, citado en Gómez Puerta 2013). Es decir, hay operarios que tienen un grado de discapacidad más agudo en la motricidad, otros en la autonomía, en la socialización, por mencionar sólo algunos.

En otras palabras, y tal como lo plantea el modelo “bio-psicosocial” propuesto por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, 2001, citado en Informe Mundial de la Salud, 2011), la motivación y la autoestima de la persona influyen en el grado de participación que la misma tenga en la sociedad. Tal como sucede con cualquier persona, la elección de un trabajo, depende de los gustos, los intereses, la formación y por las propias capacidades de cada uno para poder desempeñarse en ese puesto.

A modo ilustrativo, se expondrá brevemente fragmentos de la entrevista realizada a dos operarios del taller:

En la charla con una de las operarias, se hará referencia como operaria 2, se le consultó acerca de las tareas que realiza en el taller, quien comentó: *“De todo. La bolsa, acomodo depósito (piensa), depue lo que me pidan”*. Luego, se le preguntó acerca de otras actividades más específicas, como el conteo de cucharas, la confección de alfombras, a lo que nos respondió: *“no eso no me gusta...yo soy muy voy y vengo, me gusta estar en actividad. Me gusta moverme...”* Acerca del trabajo: *“Me encanta, vengo re contenta”*. (Operaria 2, entrevista personal, 24 de septiembre de 2014).

En cambio, el operario 3 comentaba: *“Lo que ma me gusta hacer, y a mi me gusta salir a la calle, así a hacer ventas, bueno eso me gusta porque me gusta la plata”*. Con respecto al interés por su trabajo:

“Y, un tiempo quería dejar y me dice mi mamá, ¿dónde vas a conseguir? Ta difícil la mano, donde vas a conseguir laburo)...Y otro, porque no tenía muchas ganas tampoco de seguir porque por ahí termino cansado, que se yo, vite”. (Operario 3, entrevista personal, 24 de septiembre de 2014).

En estos dos relatos, se puede apreciar claramente estas diferencias de interés y motivación que tienen los operarios y que se comentaban con anterioridad. Para la operaria 2, el trabajo constituye un medio que la mantiene activa y ocupada, pero que lo hace porque le gusta y eso se destacó cuando se observó su rutina de trabajo. Ya que, si bien ella comentaba que “hacía todo lo que le pedían” se mostraba reticente a realizar actividades que demandaran “menor movilidad” como el conteo de cucharas de helado.

En cambio, el operario 3, siempre denotaba un aspecto cansado y un andar más pausado, pese a constituir uno de los equipos de venta, se observaba con menor pro-actividad que la operaria 2. Además, de la entrevista, se desprende que para él, el trabajo constituye más una obligación impuesta por sus padres, que una motivación o interés personal. Asimismo, para este entrevistado, su mayor motivación es el dinero.

b. El factor ambiental: Los recursos de apoyo en los puestos laborales

Con respecto a este tema, el modelo “bio-psicosocial” establece que el entorno en el que se desenvuelve la persona puede actuar de manera positiva facilitando el desarrollo y el crecimiento de esta persona o de manera negativa limitando sus capacidades y potencialidades (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, 2001, citado en Informe Mundial de la Salud, 2011). Al respecto, una de las terapistas ocupacionales comentaba:

“La idea es adaptar ese puesto para que ese operario lo pueda llevar a cabo, de la manera que sea, con las herramientas que se requieran o adaptando con el mismo material con el que trabaja. Lo que se trata es que ellos desarrollen al máximo sus habilidades, eso es lo que se trata básicamente”. (Terapeuta ocupacional, entrevista personal, 07 de Octubre 2014).

Haciendo eco de lo mencionado con anterioridad, se puede observar diversas adaptaciones realizadas en cada uno de los puestos para que los operarios puedan desempeñarse de la manera más autónoma e independiente posible. Uno de los recursos más utilizados en la actividad del conteo de cucharas es una madera que sobre su superficie tiene dibujado doce formas de cucharas de helado. De esta manera, aquellos operarios que tienen dificultades en el conteo, lo que hacen es apoyar cada una de esas cucharas sobre las formas hasta completar la tabla, de modo que una vez completa, las



introducen en una bolsa transparente, y así sucesivamente armando cada uno de los packs de cucharas.

Otra de las adaptaciones que se observó en los procesos de trabajo, tiene que ver con la indicación, mediante afiches, de los pasos y procedimientos a seguir para realizar cada uno de los trabajos manuales. Es decir, ubicados frente a cada una de las mesas en donde se realizan las actividades, colocaron estas cartulinas a modo de “recordatorio” para que cada operario pueda consultar las imágenes en caso de que no recuerde como hacer cada tarea. De esta manera, se logra que ante la duda, puedan consultar esas fichas y resolver por sus “propios medios” lo que tienen que realizar.

En resumen, se puede alegar que, tal como lo establece el nuevo enfoque de la discapacidad, el entorno tiene una gran influencia en el grado de discapacidad de la persona, ya que se lo puede incentivar a crecer o se lo puede limitar aún más en sus capacidades.

Siguiendo con esta línea del enfoque, los factores personales también tienen una gran influencia en el desempeño de estas personas es sus puestos laborales, ya que dependen del interés, la motivación y las preferencias de cada uno de ellos. Tal como se demostró, el interés de una persona en el trabajo puede ser social y para otra económica. Esta cuestión, está muy relacionada con el desarrollo sobre representaciones que las personas con discapacidad tienen respecto del trabajo.

Para tener una visión global tanto el tema de las representaciones como las características de los puestos de trabajo que se presentaron en este apartado, se procederá, en el próximo apartado, a realizar un análisis más exhaustivo del taller como modalidad de trabajo y, también, de las diversas actividades que se realizan a nivel social.

4. El taller protegido de producción como modalidad de trabajo

Tal como se expuso con anterioridad, en este apartado se llevará a cabo un análisis del taller protegido de producción como modalidad de trabajo tomando como ejes centrales la inserción laboral y la integración social.

a. Inserción laboral

“La idea del taller protegido es que ellos aprendan lo necesario, que adquieran las herramientas para insertarse en un medio laboral (...) lo ideal sería que se inserten realmente en una empresa o en un tipo de trabajo rentado”. (Terapista Ocupacional, entrevista en profundidad, 07 de Octubre de 2014).

En base a este discurso, y en coincidencia con lo que expresaban el resto de los actores, se puede afirmar que son los propios integrantes del taller quienes no consideran que este espacio de trabajo constituya de por sí un verdadero lugar de inserción laboral.

Es más, lo consideran como un lugar de “tránsito” en donde las personas con discapacidad, puedan adquirir los conocimientos y las habilidades básicas y necesarias para que los mismos puedan desempeñarse en otros ámbitos laborales, sea bajo relación de dependencia o de manera independiente.

De estos discursos se entiende que, el hecho de que no lo consideren como un verdadero espacio de inserción laboral tiene que ver con la perspectiva teórica que tienen sobre el trabajo y la inserción. Es decir, en la primera parte del análisis, se destacó que para estos actores, el concepto de trabajo en el taller estaba más relacionado al trabajo como actividad en términos de Neffa (1998), que al trabajo asalariado (De la Garza Toledo, 2007).

En este sentido, entienden que la inserción laboral sólo se da en términos de ingreso al mercado de trabajo formal (Donoso, 2000), al proceso de incorporación de la persona a la actividad económica (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1996), que le permita a la misma la subsistencia de sí mismo y de su familia.

Además, estos mismos autores entienden que la inserción laboral marca un proceso de transición de la juventud hacia la adultez, de la educación y formación hacia la incorporación en el mercado de trabajo. Al respecto, los entrevistados al considerar al taller como un espacio de transición, preparatorio hacia el mercado de trabajo y mismo como un complemento de la etapa educativa, es que afirman que no hay una verdadera inserción laboral, sino que es un proceso al cual apuntan, otorgándole las herramientas necesarias a cada uno de los operarios.

Sin embargo, si se analiza que el objetivo de estos espacios protegidos de trabajo es lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias, se puede observar, de manera coincidente con Vidal García (1998), que los mismos no han podido contribuir en gran medida en ese proceso de transición del empleo protegido al empleo ordinario.

Esto se debe a tres motivos particulares y que están relacionados entre sí: el primero, tiene que ver con las propias dificultades del taller como organización; el segundo, con las limitaciones y barreras que las propias familias de estas personas imponen; y el tercero, con las perspectivas de desarrollo que tienen los operarios respecto de su futuro.

Con respecto a las propias dificultades del taller como organización, y de acuerdo a lo que plantea Ilincheta (2010), los mismos se deben, principalmente, a cuestiones económicas y financieras que imposibilitan o dificultan la posibilidad de contar con mayor cantidad de personal profesional, acceder a capacitaciones para los operarios, e incluso lograr un mejor posicionamiento en el mercado a nivel comercial.

Otra de las dificultades que se presentan para poder lograr la inserción laboral en otros entornos, tiene que ver con los prejuicios y temores de las propias familias, ya que para muchas de ellas, esta organización constituye más un espacio de contención que un espacio laboral. Es decir, esta institución de por sí presenta características que hacen que su funcionamiento sea diferente a cualquier otro espacio de trabajo.

Se debe recordar que esta organización surgió, inicialmente, como una asociación sin fines de lucro y fue fundada por los propios padres y amigos de las personas con discapacidad con el objetivo principal de contar con un espacio común de apoyo mutuo con otros familiares. Este hecho, sumado a la propia presencia de personal terapéutico (psicólogos, terapeutas ocupacionales) genera de por sí un espacio de asistencia.

La tercera causa que influye en los bajos niveles de transición del empleo protegido al empleo ordinario, tiene que ver con la propia perspectiva del operario respecto de su futuro. Cuando se le consultó a los mismos acerca de las posibilidades laborales y de desarrollo a futuro respondieron, en su mayoría, con sorpresa ante la pregunta e incluso como si no hubiesen considerado *hasta ese momento* la posibilidad de ingresar en otro espacio.

Estos testimonios dan cuenta de lo que plantean tanto Ilincheta (2010), como Vidal García (1998), quienes en sus respectivas investigaciones expresaron que, muchas veces, son las mismas personas quienes se muestran reticentes a abandonar su espacio actual de trabajo. Este hecho, tiene que ver, fundamentalmente, con la característica familiar que tiene esta organización y que les

permite a los operarios encontrar un espacio de seguridad y sobre todo de contención no sólo por parte de los profesionales sino también de sus propios compañeros.

b. El trabajo y la integración social

Siguiendo con el análisis, y acorde con lo que plantea Donoso (2000), la inserción laboral no puede ser tratada de forma independiente de la inserción social y viceversa. Es decir, tal como se expresó en la primera parte de esta ponencia, el trabajo, además de su connotación económica, cumple un rol esencial en la integración social de las personas (De la Garza Toledo, 2012; Méda, 1998). Un claro testimonio que da cuenta de estas afirmaciones:

“En realidad nosotros, desde nuestro taller protegido, apuntamos a que no sea un lugar en donde se integren a la sociedad por solo asistir al taller, sino queremos que sea inclusivo, que ellos puedan tener relación con la comunidad a través de este trabajo”. (Coordinadora, entrevista personal, 08 de Octubre de 2014).

Esta declaración, reafirma aún más los conceptos de que el trabajo, en la actualidad, es uno de los principales medios para lograr la integración social. En palabras de Méda (1998), la integración social deviene del trabajo en tanto se entiende que el mismo es generador de un vínculo, de una relación recíproca de “utilidad social”, en la que la persona contribuye a la misma mediante su trabajo, su esfuerzo, y al mismo tiempo, esa contribución genera de por sí un sentimiento de pertenencia.

No obstante, como a lo largo de todo el trabajo, se expone una cuestión dicotómica entre la teoría y la práctica. Castel (1995, 2004) establece que el medio integrador por excelencia es el trabajo. Sin embargo, el trabajo al que él hace referencia es el empleo, el trabajo asalariado, donde se tenga una remuneración adecuada para la subsistencia y reproducción de su familia, estabilidad en el empleo y cobertura de salud.

Al respecto, y tal como se mencionó en varias oportunidades, los operarios del taller no reciben una remuneración, un salario en contraprestación por las tareas que realizan. Por ende, desde una perspectiva netamente teórica se podría decir que no hay una “verdadera integración social” por parte de estas personas. Sin embargo, si se considera la producción y comercialización de los bienes y servicios por parte de los propios operarios, y teniendo en cuenta que en términos de Neffa (1998) si se considera dicha actividad como un trabajo, se podría decir que, teóricamente, si



bien el salario es una condición y una característica histórica del trabajo, el mismo muchas veces actúa como condicionante para considerar otras variables y modalidades de trabajo.

Además, a nuestro parecer, la integración social tiene que ver también con la apertura que tenga la organización respecto de la sociedad. Y, en este caso, se pudo observar que, permanentemente, se trata de concientizar a la sociedad sobre la integración por medio del trabajo. Con este objetivo, establecieron convenio con dos escuelas cercanas a la zona para que los alumnos de los últimos años de dichas instituciones realicen pasantías en el taller, y de este modo, tanto operarios como alumnos interactúen mutuamente y compartan un espacio común de trabajo.

Este hecho, tiene estrecha relación con lo que se mencionaba con anterioridad sobre el valor social que tiene el trabajo, ya que, para los operarios constituye una verdadera oportunidad de demostrar lo que ellos mismos son capaces de hacer, y de esta manera, lograr ese reconocimiento social a partir de la labor que realizan.

A modo de recapitulación, se puede afirmar que, si bien el objetivo del taller de producción es constituir un espacio previo de trabajo para el ingreso al mercado formal, son los mismos operarios quienes, en su mayoría, no consideran la posibilidad de irse de esta organización.

Para muchas de estas personas e incluso para sus propias familias, el taller constituye una extensión de lo que es el hogar, en él encuentran no sólo un espacio de trabajo sino también de contención y asistencia constante por parte de todos y cada uno de los integrantes del taller.

Esta característica familiar de esta institución tiene que ver con el origen del mismo, ya que, cabe recordar, estos espacios fueron creados por los propios padres, amigos y allegados de las personas con discapacidad con el fin de crear un lugar común de contención y colaboración mutua. Con el tiempo, este objetivo se fue modificando acorde con los cambios de paradigma, enfoques y necesidades que fueron surgiendo en las distintas épocas, lo que llevó a que se constituyera un espacio destinado al aspecto laboral. En este contexto, es que se puede tener una mejor comprensión sobre los motivos por los cuales se registran los bajos niveles de egreso de esta organización.

En lo que respecta a la integración social, y al igual de lo que sucede con el tema de la inserción laboral, si se enmarca el mismo dentro de la perspectiva teórica planteada por autores tales como Castel (1995, 2004) se puede entender que no hay una “integración plena”. No obstante, si se



considera en términos de Méda (1998), y desde la perspectiva de los propios operarios, si se puede hablar de integración social en tanto se considera que las personas con discapacidad, a través del trabajo que realizan en el taller, contribuyen a la sociedad como productores de bienes y servicios. Asimismo, a partir de esta tarea que realizan, logran una mayor participación en la sociedad a través de las distintas conductas que fueron aprendiendo en este espacio de trabajo, que tienen que ver con el desarrollo de cierta autonomía e independencia para desempeñarse en la vida cotidiana (Neffa, 1998).

Conclusión

El incremento de los espacios protegidos de trabajo en los últimos tiempos da cuenta de la importancia que tiene el trabajo para todas las personas en general, y en particular para las personas con discapacidad, que históricamente han constituido una de las poblaciones más segregadas de la sociedad, por un lado; y por el otro, también es sinónimo de la falta de oportunidades que tienen de acceder al mercado de trabajo.

En este marco, el hecho de que constituyan espacios de trabajo protegidos y que hayan surgido como alternativas al mercado formal implica que presentan características que le son distintivas con respecto a los demás ámbitos laborales. Una de estas características, tiene que ver con la propia naturaleza de estas instituciones: el rasgo familiar y el hecho de que sea una asociación sin fines de lucro.

En otras palabras, mientras los talleres protegidos fueron creados con el objetivo de proporcionar un espacio laboral propicio para las personas con discapacidad ante la falta de oportunidades para obtener un empleo; las empresas privadas, tienen como objetivo principal la producción de bienes y servicios para obtener y maximizar sus ganancias. Este hecho, marca de por sí, una clara diferencia entre un tipo de organización y otra.

Sumado a ello, está el hecho de que los operarios por su trabajo no reciben una remuneración en términos de salario, sino que el mismo se trata de una beca, el peculio. El mismo, no presenta las mismas propiedades que el salario, principalmente, en lo que respecta al monto mensual que reciben, ya que el monto del peculio es significativamente inferior al salario mínimo establecido por ley, por lo tanto, no asegura ni la subsistencia ni el sustento familiar.



Teniendo en cuenta estas cuestiones, se puede comprender mejor la representación que los distintos actores del taller tienen respecto del trabajo. En líneas generales, hicieron referencia al trabajo en términos de actividad y de esfuerzo (Fouquet, 1998; Neffa, 1998), más que con el término de empleo, trabajo asalariado (De la Garza, 2007; Méda, 2007).

En este sentido, si bien el trabajo en el taller no responde al marco normativo que regula el empleo ordinario, se debe destacar que, el mismo, ha contribuido enormemente en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad. En coincidencia con lo que establece Gorz (citado en Neffa, 1998), el trabajo como esfuerzo no va a desaparecer nunca, con lo cual, más allá de las implicancias económicas, el trabajo es un factor multidimensional y es esencial en la vida de las personas.

Uno de los principales argumentos por los cuales se sostiene esta idea es que, a partir del trabajo en el taller, estas personas han aprendido y desarrollado habilidades que le permitieron desenvolverse de manera más autónoma e independiente.

Otro de los argumentos, se refiere al aspecto social del trabajo, y que está íntimamente relacionado con el tema de la integración social. Al respecto, tanto los operarios del taller como el resto de los actores destacaron que, la propia concurrencia a un espacio laboral, implica de por sí, una interacción cotidiana con el resto de los trabajadores, por lo que, la generación y construcción de relaciones son propias de cualquier ámbito.

Estas dos características, tanto la posibilidad de socialización y la cuestión relativa al aprendizaje para llevar a cabo una vida lo más independientemente posible, dentro de la medida de las posibilidades de estas personas, son sumamente importantes si se tiene en cuenta que una de las mayores dificultades que tienen las personas con discapacidad intelectual están referidas a estos dos aspectos.

En conclusión, si bien desde el ámbito teórico se propicia que tanto la inserción laboral como la integración social se da en términos de trabajo asalariado (Castel, 1995, 2004), se debe tener en cuenta que, hay personas que por las características propias, como el caso de las personas con discapacidad, aspirar a que tengan una “verdadera integración” en estos términos, es sumamente complejo. Es decir, ello no quita que el mismo constituya un horizonte al cual se debe aspirar, pero tampoco se debe perder de vista, las particularidades de cada caso.

En síntesis, y tal como se mencionó al inicio de este apartado, el hecho de que las personas con discapacidad dispongan de un espacio de trabajo, da cuenta de un verdadero avance con respecto a este tema. Sin embargo, tanto el propio taller protegido, como la sociedad en general deben seguir trabajando para lograr una mayor integración en todos los ámbitos, sea laboral, social, cultural, entre otras. Fundamentalmente, por parte del propio Estado, quien debe ocupar un rol principal con respecto a este tema de las poblaciones vulnerables.

Bibliografía

- Antequera, M., Bachiller, B., Calderón, M. T., Cruz, A., Cruz, P. L., García, F. J., Luna, M., Montero, F., Orellana, F. M., y Ortega, R. (2008). Manual de atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo derivadas de discapacidad intelectual. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Castel, R., (2004). La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?, Buenos Aires, Mantantial.
- Castel, R., (1995) Les métamorphoses de la question sociale, Gallimard, París.
- CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud) (2001). Versión abreviada. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
- De la Garza Toledo, E. (2007), “La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos), *Revista de Trabajo*, año 3, núm 4, en *Pensar el Trabajo*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, República Argentina.
- Donoso, T. (2000). La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral*. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.
- Fouquet, A. (1998): *Travail, emploi ou activité?* En prensa, en Jacot et Kergoat, *Travail*, Ed. Association RESSY, Paris.

- García Blanco, J. M., & Gutiérrez Palacios, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *Revista española de investigaciones sociológicas*. P. 269-294. Extraído el 06 de Noviembre de 2014 desde http://www.google.com.ar/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&sqi=2&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fdialognet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F761449.pdf&ei=Q5BbVI_TA6PGsQTF-ICYAQ&usg=AFQjCNEHMhIxbagFLKJsaW8J9iWX0HAcbQ
- Gorz, Andre. (1988). *Metamorphoses du travail. Quête du Sens. Critique de la raison économique*, Paris, Ed. du Seuil.
- Ilincheta, M. (2010). *Las oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión*". Tesis no publicada, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo?. *Revista de Trabajo Nueva Época*, año 3, núm 4, 17-32. Extraído el 09 de Septiembre de 2014 desde http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo.pdf
- Méda, D. (1998). *El Trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona. Gedisa.
- Moscovici, S., (1981), On social representations. En J. P. Forgas (Ed.), *Social Cognition*. London: Academic Press (trad, castellana en G. Serrano y J. Sobral, *Lecturas de psicología social*. Santiago de Compostela: Torculo, 1992.
- Moscovici, S., (1989), Des representations collectives aux representations sociales: elements pour une historie. En D. Jodelete (Ed.) *Les représentations sociales*. Paris: PUF.
- Neffa, J.C.. (1998). Actividad, trabajo y empleo: Algunas reflexiones sobre un tema en debate a partir de la experiencia francesa. En *Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos* (537 - 553). Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, Lumen, Humanitas.
- Novick, M.. (2008). Desarrollo e innovación: un debate en torno a la revalorización del trabajo. *Revista de Trabajo*, año 4, núm 5, 49-61. Extraído el 09 de Septiembre de 2014 desde



http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2008n05_revistaDeTrabajo/2008n05_a02_mNovik.pdf

Organización Mundial de la Salud (2011). *Informe Mundial sobre Discapacidad* (ISBN 978 92 4 068823 0), Ginebra, Suiza: Autores. Extraído el 09 de Septiembre de 2014 desde http://www.conadis.gov.ar/doc_publicar/informe%20mundial/Informe%20mundial.pdf

Rosas, C. y Toledo, J.M. (2012), “Diplomas e inserción laboral. Las representaciones de los universitarios del Conurbado Bonaerense argentino”. En *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa*, coordinado por Jimenez Guzman y Boso. México: CRIM – UNAM

Váldez Véliz, M. A. (Junio 2012). Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual: una aproximación dialógica. *Revista de Psicología* 21, 1, 31-56. Extraído el 15 de septiembre de 2014 desde <http://www.revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/19982/21135>

Vidal García, A. (1998). Los centros especiales de empleo como puente hacia el microemprendimiento de las personas con discapacidad. *Revista de Estudios Cooperativos* 65, 73- 116. Extraído el 24 de Agosto de 2014 desde <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1147924>