



Informe de Titulación de Trabajo Social

Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Chile

Modelo Cooperativo: una alternativa de inclusión laboral para PeSD Intelectual

Monografía para optar al título de Trabajadora Social

Nombre: Karina Andrea Salas Vilches

Profesora Guía: Lorena Pérez Roa

Núcleo I+D II: Activando Redes Cooperativas de Consumo: Nuevas formas de comercialización y de inclusión con/para personas en situación de discapacidad.

Fecha: 2 de Marzo, 2020

Agradezco a mi familia, a mis amigos y a Alan, por su amor incondicional, su apoyo infinito y sus enseñanzas.

Dedicado a Francisco Núñez, amigo y compañero de lucha de la inclusión para las PeSD.
Tu legado seguirá presente ahora y siempre.

Índice

Introducción	4
1.Política pública en torno a la discapacidad	5
- Discapacidad	
- Tipos de discapacidad, discapacidad intelectual	
- Inclusión laboral: Ley 21.015: Ley de Cuotas para PeSD en Chile	
- Inclusión/exclusión del trabajo en la discapacidad intelectual	
2.Modelo cooperativo	17
- Cooperativas	
- Tipos de cooperativas	
3.Aportes del modelo cooperativo para pensar en una inclusión laboral para PeSD Intelectual	20
- Ventajas del modelo cooperativo	
- Cooperativas en Chile	
Conclusiones	29
Bibliografía	31

Introducción

La presente monografía busca dar cuenta de cómo las cooperativas pueden ser una alternativa de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad intelectual (PeSD Intelectual). Para ello, esta monografía discute los límites de la política pública es decir, de la Ley 21.015, en materia de inclusión laboral para PeSD y los desafíos de la inclusión laboral de las PeSD Intelectual. Los aportes de este trabajo para la disciplina del Trabajo Social es abrir la discusión a nuevos modelos de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad intelectual en nuestro país.

Para este trabajo se utilizará el enfoque sistémico ya que, resulta ser un aporte al profundizar el concepto inclusión/exclusión debido a que, tanto la inclusión como la exclusión de las personas y sobre todo de las PeSD no resultan ser un fenómeno absoluto ya que, nadie está plenamente incluido ni plenamente excluido sobre todo al hablar del trabajo para PeSD Intelectual.

La metodología utilizada en esta monografía se basa en una discusión bibliográfica centrado en artículos académicos centrados en la discapacidad en Chile, la ley de inclusión laboral de nuestro país para PeSD y el modelo cooperativo. Además de esto, se realiza una recopilación de evidencia empírica que permita una caracterización de las cooperativas contemplando las ventajas del modelo cooperativo como alternativa laboral para la plena inclusión laboral de PeSD Intelectual

El desarrollo de este documento cuenta con diferentes apartados, iniciando con un panorama de la discapacidad en Chile y política pública en materia de inclusión laboral para PeSD Intelectual junto a los argumentos para explicar que ésta no da abasto. Luego de esto, se hace alusión al modelo cooperativo como alternativa de inclusión laboral para PeSD Intelectual profundizando en los tipos de cooperativas y en las ventajas de este modelo para finalizar con una conclusión donde se menciona los aportes de este modelo para el Trabajo Social.

1. Política pública en torno a la discapacidad

Las personas en situación de discapacidad (PeSD) representan un grupo numeroso en nuestro país. A pesar de esto, la forma en que la sociedad se encuentra estructurada y cómo esta funciona, los ha mantenido históricamente en una constante exclusión en comparación a las personas sin situación de discapacidad (PsSD). Esta exclusión se refleja en las distintas restricciones a sus derechos básicos, presentándose como barreras para su desarrollo personal y limitando las posibilidades que tienen de contribuir a la sociedad.

Las barreras que les son impuestas, no son sólo físicas como las escaleras para acceder a edificios estatales y/o privados, las puertas angostas o el que un edificio no cuente con una rampa de acceso apropiada sino que, también hay un sinnúmero de creencias y prejuicios que, resultan ser la principal razón para limitar su participación en ámbitos como la educación, el trabajo, política, deporte, entre otros lugares. Dichas barreras, pueden disminuir e incluso ser eliminadas a través de la convivencia y de la educación pero, como Chile también cuenta con barreras en este ámbito, se dificulta aún más la plena inclusión para las PeSD. En este sentido, es fundamental que el marco normativo y las acciones públicas intervengan para que todas las personas sean y se sientan partícipes como sujetos activos de una vida en iguales condiciones sin diferencias ni limitaciones.

Como se mencionó anteriormente, uno de los espacios hay un mayor número de barreras es el trabajo, desde su acceso hasta su permanencia. Esto a pesar de que, a las PeSD al adquirir un trabajo remunerado hace posible el relacionarse de forma distinta con su entorno y que, independiente de las características propias de su discapacidad, es sumamente importante adquirir, pertenecer y permanecer en un trabajo. Tras esto, en Chile, se legisla en el 2018 la Ley N° 21.015 específicamente de inclusión laboral para PeSD, Ley que también es llamada “Ley de Cuotas”.

A pesar de la presencia de esta ley, ésta no da abasto para garantizar un pleno acceso y permanencia al mundo laboral a las PeSD y mucho más a las PeSD Intelectual debido al bajo porcentaje de reserva que tiene la ley, a la desinformación por parte de las PeSD Intelectual y de las empresas, a los bajos estudios que se tienen en torno a la discapacidad y discapacidad intelectual, a las características propias de esta discapacidad y al sistema que permea el funcionamiento del trabajo en nuestro país.

En este apartado se hará referencia al concepto de discapacidad y los tipos de discapacidad existentes, enfocándose en la discapacidad intelectual. Luego de esto, se explicará el funcionamiento principal de la ley 21.015 y las formas de inclusión/exclusión basados en el enfoque sistémico en Trabajo Social para dar paso a una nueva alternativa de inclusión laboral para PeSD Intelectual, como lo es el modelo cooperativo.

Discapacidad

La discapacidad es un fenómeno complejo, multidimensional, dinámico y relacional que ha variado a lo largo de la historia con modelos ligados a las patologías, medicina y a la rehabilitación. Manjarres (2012) establece que la discapacidad como concepto es complicado y extenso de definir mientras que, Gómez y Cuervo (2007) entienden que la discapacidad depende del tiempo, las circunstancias y el contexto donde se desenvuelve el sujeto es decir, según estos autores, ningún modelo puede definir por sí solo la discapacidad debido a su complejidad para ser comprendida.

Para efectos de este trabajo, se tomará como referencia conceptual la definición entregada por la Organización Mundial de la Salud que define la discapacidad como *“un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”* (OMS, s/f). Algo similar es lo que establecen los autores Ferrante y Venturiello (2014) donde para estos la discapacidad no está asociada a las características biológicas o propias del sujeto sino que, a un enfoque de carácter sociocultural donde las barreras se encuentran en el entorno social que se le impone al sujeto en cuestión, que van desde la falta de información sobre la discapacidad, discriminación y en general, todas las restricciones que impiden su participación plena y activa en la sociedad.

Por otra parte, la definición entregada por el I Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile realizada por el Fondo Nacional de la Discapacidad (2004) que tiene su base en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) promulgada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), indica que: *“Discapacidades es un término genérico, que incluye deficiencias de las funcionales y/o estructurales corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”* (Fondo Nacional de la Discapacidad, 2004, pág. 12)

Tipos de discapacidad

Para efectos de esta monografía, se tendrá en consideración los 4 tipos de discapacidades contempladas en la actual Ley N° 21.015 de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad (PeSD) la que tiene su sustento en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (Naciones Unidas, 2008)

- *Discapacidad física:* Se trata de personas con dificultades en la disfunción en el aparato locomotor, es decir para ejercer algún movimiento. También aquellas personas que presentan dificultad para hacerse uso de una parte del cuerpo, ya sea por accidente, enfermedad o nacimiento. Dentro de este tipo de discapacidad, se considera la visceral que corresponde a afecciones a las funciones y las estructuras de órganos internos del cuerpo como lo son el corazón, los pulmones, páncreas, hígado, riñones, entre otros.

- *Discapacidad mental*: es la que tiene factores bioquímicos y genéricos, donde los síntomas se presentan por lo general en la adolescencia y no está relacionada con la discapacidad intelectual. Esta discapacidad puede ser temporal o permanente y se convierte en una condición de vida afectando la forma de pensar, los sentimientos, el humor, la habilidad de relacionarse con otros y el funcionamiento diario de una persona.
- *Discapacidad Sensorial*: se refiere a las personas que cuentan con ciertas limitaciones en alguno de sus sentidos que nos permiten percibir el medio. Aquí las discapacidades más conocidas son la discapacidad visual y la auditiva.
- *Discapacidad intelectual*: corresponde a las “limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años” (García, 2005: 8) Es decir, debe tener entre 7 a 18 años para ser diagnosticado como tal.

Para efectos de este estudio se ahondará más en este último tipo de discapacidad.

Discapacidad Intelectual

Si la discapacidad como tal, es difícil de definir, los distintos tipos de discapacidad también lo son, al igual que la discapacidad intelectual. Autores como Luckasson, Borthwick-Duffy, Buntix, Craig & Reeve (2002) plantean que la discapacidad intelectual se denomina como tal cuando una persona presenta limitaciones en sus habilidades intelectuales de razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprender ideas complejas, aprender con rapidez, aprender de la experiencia, como también en el aprendizaje del conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que son necesarias para la vida diaria. En este sentido, para estos autores, además de las limitaciones del funcionamiento intelectual, generalmente se presentan limitaciones en dos o más áreas como las habilidades de adaptación como la comunicación y la vida en el hogar; a nivel social en la autodirección, en la salud y en la seguridad y; en el área académica funcional como en el tiempo libre y en lo que concierne al trabajo.

De acuerdo al decreto 170 del Ministerio de Educación (2010), la discapacidad intelectual es definida de la siguiente manera: “*La discapacidad intelectual se definirá por la presencia de limitaciones sustantivas en el funcionamiento actual del niño, niña, joven o adulto, caracterizado por un desempeño intelectual significativamente por debajo de la media, que se da en forma concurrente con limitaciones en su conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales y que comienzan antes de los 18 años*” (MINEDUC, 2010: 15)

Es decir, las personas en situación de discapacidad intelectual (PeSD Intelectual) se les diagnostica antes de los 18 años por características como un aprendizaje más lento en comparación con sus pares, por contar con ciertas limitaciones en su conducta adaptativa, en sus responsabilidades, autoestima e inclusive, en las actividades diarias.

Según el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (2016) existen cuatro niveles de discapacidad intelectual: leve, moderada, grave y profunda. Esta distinción se da debido a su cociente intelectual (CI), que se obtiene a partir de los test o pruebas de inteligencia que considera que la población general se encuentra entre 90 a 100 puntos. Actualmente además de esto, se utiliza la conducta adaptativa para realizar la siguiente clasificación.

- *Discapacidad intelectual leve*: donde su CI fluctúa entre los 50 y 70 puntos. En la mayoría de los casos, se presentan ligeros problemas sensoriales y/o motores, presentan dificultades en el pensamiento abstracto, la flexibilidad cognitiva y el uso de las habilidades académicas, necesitan apoyo para algunas actividades de la vida diaria y muestran inmadurez en las interacciones sociales siendo más susceptibles a la manipulación.
- *Discapacidad intelectual moderada*: donde su CI se sitúa entre 35 a 50 puntos. La conducta adaptativa de este alumnado suele verse afectada en todas las áreas del desarrollo. Las personas con este tipo de discapacidad suele desarrollar habilidades comunicativas durante los primeros años de la infancia y, durante la escolarización, puede llegar a adquirir parcialmente los aprendizajes instrumentales básicos. Suelen aprender a trasladarse de forma autónoma por lugares que les resulten familiares, atender a su cuidado persona con cierta supervisión y beneficiarse del entrenamiento en habilidades sociales.
- *Discapacidad intelectual grave*: su CI se presenta entre 20 a 35 puntos. El lograr adquirir el lenguaje en los primeros años suele ser escaso y a lo largo de su etapa escolar pueden aprender a hablar o a emplear algún signo de comunicación alternativo. La conducta adaptativa está muy afectada en todas las áreas del desarrollo, pero es posible el aprendizaje de habilidades elementales de cuidado personal.
- *Discapacidad intelectual profunda*: que cuenta con un CI inferior a 20 puntos. La mayoría de estas personas presenta una alteración neurológica identificada que explica esta discapacidad, la confluencia con otras y la gran diversidad que se da dentro del grupo. Suelen presentar un limitado nivel de conciencia y desarrollo emocional, nula o escasa intencionalidad comunicativa, si existe, es muy reducido.

Inclusión laboral: Ley 21.015: Ley de Cuotas para PeSD en Chile

Estadísticamente, la discapacidad en Chile se ve reflejada en el II Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC, 2015) donde las PeSD alcanzan un 16,7% es decir, 2.836.818 personas. Si se considera a los/as adultos/as en situación de discapacidad, la cifra asciende al 20% es decir, 2.606.914 personas. Esto significa que 1 de cada 5 personas en Chile se encuentra o experimenta una situación de discapacidad.

Las PeSD, en comparación con el resto de la población, se encuentran en desventaja desde el punto de vista del acceso al mercado laboral, a la educación básica y superior, enfrentan diversas barreras ambientales y sociales que impiden su acceso físico al lugar de trabajo, acceden a menores capacitaciones laborales y se enfrentan a mayores costos monetarios y mayores salarios de reserva que las personas sin situación de discapacidad (PsSD), entre otras discriminaciones según Organización Internacional del Trabajo (2015).

Actualmente y según datos de la misma encuesta (ENDISC, 2015), las personas que están ocupadas en el país son 7.680.211, las personas desocupadas son 527.338 y el total de personas que se encuentran inactivas son 3.229.411. Del total de personas ocupadas el 13,3% corresponde a PeSD; del total de personas desocupadas el 14,9% corresponde a PeSD; y del total de personas inactivas el 31,6% corresponde a PeSD. En base a esto, se puede afirmar que 1 de cada 10 personas que trabajan son PeSD, 1 de cada 10 personas que están buscando trabajo son PeSD y, finalmente, 3 de cada 10 personas que no participan del mercado laboral son PeSD.

En comparación con las personas sin situación de discapacidad (PsSD) y según su condición de actividad laboral se evidencia que, un 57,2% de las PeSD se encuentra inactivo, lo que correspondería a 1.488.576 personas versus un 31% de PsSD inactivas. Además de esto, la participación laboral de PeSD se diferencia según su grado de discapacidad donde las PeSD leve a moderada presentan un nivel de participación laboral del 56% y las PsSD severa presentan un 24,3% siendo éstas las más complejas a la hora de incluirse en el ámbito laboral. (ENDISC, 2015)

En este sentido se puede plantear que las PeSD se encuentran en desventaja desde el ámbito del mercado laboral esto pese a que, según lo establecido por el Gobierno de Chile (2008), todas las personas tienen el derecho de contar con un trabajo decente, el que se define como *“el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos; con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo; sin discriminación alguna, e incorpora el diálogo social como método fundamental para la formulación de consensos”* (Gobierno de Chile, 2008:1)

Y es que, la inclusión de PeSD al mundo laboral es una de las brechas más importantes a nivel internacional con respecto al pleno acceso y desarrollo en un empleo en condiciones de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras. *“En el mundo existen aproximadamente 470 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Si bien, la información de*

que se dispone acerca de su situación laboral es incompleta y resulta difícil establecer comparaciones internacionales, es evidente que el déficit de trabajo decente afecta más a las personas con discapacidad que al resto". (O' Reilly, 2007:7)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) no se encuentra ajena a este tema y ha indicado, como bien menciona Parker Harris, Owen & Gould (2011), que la inclusión de las PeSD al mercado laboral representa un desafío para las políticas sociales y las relacionadas con el trabajo para los países que son parte de la OCDE. Esto debido a que *"su baja participación en este ámbito produce costos tanto para la economía como desventajas sociales para las personas afectadas"* (Fuchs, 2014:2)

Lo anterior se ve reflejado por las legislaciones y reglamentos que se han instaurado a nivel internacional, que apuntan a eliminar barreras para garantizar la plena inclusión laboral de PeSD. La Fundación Descúbreme (2019) hace mención a las medidas que promueven el empleo de PeSD en países de la OCDE donde se presentan las leyes antidiscriminación donde se establece que es ilegal que los empleadores se rehúsen a contratar a una persona debido a que posee alguna discapacidad; leyes de cuotas donde se reserva una cantidad de puestos de trabajo para este sector de la población; incentivos a las empresas privadas a través de medidas como las desgravaciones fiscales, bonificaciones en las cuotas vinculadas a la seguridad social, subvenciones por cada colaborador incorporado y ayudas para financiar las adaptaciones realizadas en el espacio laboral y; el empleo con apoyo donde se permite la participación de las PeSD en el mercado laboral competitivo mediante una capacitaciones especializadas de acuerdo con el trabajo a realizar con la supervisión del colaborador. De acuerdo con lo establecido con la Organización Internacional del Trabajo y la OCDE (2018) el sistema de cuotas pareciese ser el que produce un mayor fomento del empleo de las PeSD.

Un ejemplo de esto es Francia donde su sistema de cuotas ha sido destacado por el European Centre for Social Welfare donde según Fuchs (2014) este país posee uno de los más altos índices de cumplimiento de la cuota estipulada en relación con los otros países de su región. Esto se ve reflejado en la *"Ley de Empleo de Trabajadores con Discapacidad (1987) donde se estableció un sistema de cuotas de empleo reservadas para las PeSD y un procedimiento de sanciones en caso de no cumplir con la medida"* (Fundación Descúbreme, 2019) Además de esta ley, la normativa sobre la materia promulgada el 2005 y el Código del Trabajo de Francia indican que *"tanto las empresas privadas como las instituciones del sector público con más de 20 colaboradores deben emplear por lo menos al 6% de PeSD. Para lograr esto, las organizaciones pueden contratar a trabajadores con estas características de forma directa o indirecta, o pagar una contribución monetaria a un fondo que se dedica a fomentar prácticas de inclusión en el ámbito privado"* (Fundación Descúbreme, 2019).

Por su parte, en España y según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013 modificado en el 2017 se establece que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 59 o más trabajadores estarán obligadas a que entre ellos, al menos, el 2%

sean trabajadores en situación de discapacidad además de que, en las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por PeSD, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

Otros países como Suecia que no tienen sistema de cuotas, han implementado otras medidas para que los empleadores ofrezcan oportunidades de empleo a las PeSD. Estas normativas según la Fundación Descúbreme (2019) van desde combatir la discriminación, promover la igualdad de derechos y oportunidades de acceso laboral a todas las personas en igualdad de condiciones. También, se indica que, los empleadores deben entregar condiciones de trabajo que se adapten a las personas y los trabajadores pueden ser partícipes de diseñar los lugares en los que trabajarán.

Por nuestra parte, el Gobierno de Chile implementó dos leyes específicas. La primera, la Ley 20.422 en Febrero de 2010, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad cuyo objetivo es *“asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad”* (Ley 20.422, 2010)

Por su parte, la Ley 21.015 del 2018, tiene como finalidad *“promover una inclusión laboral eficaz de las Personas en Situación de Discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado, a través de una reserva legal del empleo”*. (SENADIS, s.f.).

A continuación, se detallará la Ley 21.015 al ser la principal para este trabajo debido a la especificidad de la ley en sí.

Ley 21.015: Ley de Cuotas para PeSD en Chile

La Ley 21.015, más conocida como la Ley de Cuotas, entró en vigencia el 1 de Abril de 2018, tiene como finalidad *“promover una inclusión laboral eficaz de las Personas en Situación de Discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado, a través de una reserva legal del empleo”*. (SENADIS, s.f) es decir, incentiva la inclusión de personas en situación de discapacidad (PeSD) al mundo laboral y exige a todas las reparticiones del Estado, Fuerzas Armadas, organismos públicos y a empresas chilenas un mínimo de reserva de cuotas para estas personas.

La ley 21.015 (2018) establece que las personas en situación de discapacidad son aquellas que se encuentren en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND) otorgado por el Registro Civil luego la evaluación para su calificación y certificación de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez COMPIN y las personas que les sean asignadas una Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) de cualquier régimen previsional.

Para esto, esta ley establece que: *“las instituciones que tengan una dotación anual de 200 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.”* (Ley 21.015, 2018)

Para las empresas de 100 hasta 199 trabajadores, deben hacer cumplir esto el 1 de abril de 2019. Además de esto, se debe contar con una calificación previsional y la certificación que establece la ley. Para el caso de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, sólo se considerará a la población civil.

Por consiguiente, para calcular el 1% de los trabajadores en situación de discapacidad la empresa deberá considerar el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año en ejecución, o bien, desde su inicio de actividades y hasta el 31 de diciembre de ese año. Según la Fundación con Trabajo (s/f) el 1% de trabajadores en situación de discapacidad debe calcularse en base a la dotación total del último día de cada mes. Respecto de este porcentaje mensual, deben calcularse al menos dos ingresos mínimos mensuales por persona no contratada. Si de este cálculo del 1% resultara un número con decimales, debe aproximarse al entero inferior.

La reserva legal del 1% de trabajadores en situación de discapacidad puede conformarse tanto por trabajadores y trabajadoras contratados directamente por la empresa o bien, por la contratación de servicios a empresas que tengan trabajadores en situación de discapacidad por el monto establecido por la ley es decir, trabajadores subcontratados y, la donación a organizaciones sociales con proyecto aprobado por el Ministerio de Desarrollo Social.

Para dar cumplimiento a la La Ley N° 21.015 (2018), el artículo tercero establece que los empleadores deben tener un registro en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo con un plazo de seis meses posteriores a la entrada en vigencia de esta ley, es decir, mediados del año 2018, deberán subir a esta plataforma el número total de trabajadores, el número de PeSD o asignatarias de una pensión de invalidez que deban ser contratadas, al menos el 1% del total de trabajadores, el número de contratos vigentes de estos así como sus modificaciones o términos dentro de los quince días siguientes a su celebración. En cuanto a la fiscalización y registro de esto, corresponderá a la Dirección del Trabajo.

En caso de que las empresas no den cumplimiento total o parcial, el jefe o jefa de las empresas, servicios o instituciones debe emitir un informe a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad explicando las razones de lo que está ocurriendo y *“sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.”* (Ley 21.015, 2018)

La alternativa que tendrán las empresas, servicios o instituciones que no puedan dar cumplimiento a esta normativa será: *“celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N° 19.885”* (Ley 21.015, 2018) donde el objetivo de estas sea la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las PeSD y que hayan recibido aprobación del consejo de donaciones sociales. En cuanto al monto de estas donaciones *“no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa”* (Ley 21.015, 2018).

Aparte de lo anterior, la Ley 21.015 (2018) tiene un apartado sobre discriminación prohibiendo la aplicación de esta por distintos motivos como raza, etnia, situación socioeconómica, idioma, opinión política, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, entre otros.

Durante este año, que representa el tercer año desde la entrada en vigencia, la Ley 21.015 (2018) los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda tendrán que evaluar en conjunto la implementación y aplicación de la llamada ley de cuotas para las PeSD y asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en el sector público y privado. Además de esto, se evaluará el impacto de la reserva del 1%, se formulará una propuesta para la mantención o aumento de ella y se evaluarán los efectos en las empresas sujetas a esta obligación según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica.

La Ley 21.015 de Inclusión laboral para PeSD es un primer paso hacia un mercado laboral accesible para todos pero por sí sola, no garantiza una plena inclusión laboral y necesita de un compromiso de distintos factores para cumplir su objetivo. Resulta clave un trabajo cooperativo entre quienes participan en el mundo laboral es decir, las empresas, las organizaciones sociales, los privados y el Estado para así, lograr garantizar el acceso y la permanencia de todos los trabajadores incluyendo las personas en situación de discapacidad. Si bien, esta política pública resulta fundamental para comenzar a hablar sobre inclusión laboral de PeSD Intelectual pero aún este grupo de personas, se encuentra excluido de nuestra sociedad.

Inclusión/exclusión del trabajo en la discapacidad intelectual

Al hablar de inclusión laboral de PeSD Intelectual no sólo se relaciona con reservar puestos de trabajo y que las PeSD Intelectual puedan acceder a estos sino que, va más allá. La inclusión laboral requiere de apoyo para que cada persona, independiente de su discapacidad, se sienta plena y en igualdad de condiciones con todas las personas.

El trabajo es un elemento que refleja la necesidad del ser humano de aportar a la sociedad y a su vez, crecer como una persona. En ese sentido, las PeSD Intelectual, al adquirir un

trabajo remunerado hace posible el relacionarse de forma distinta con su entorno y que, independiente de las características propias de su discapacidad, es sumamente importante adquirir, pertenecer y permanecer en un trabajo. Las personas en situación de discapacidad, especialmente discapacidad intelectual, sufren constantemente discriminación o exclusión por parte del entorno, sobre todo cuando hablamos de la inserción laboral, sin embargo, gracias a los derechos humanos y los derechos de las personas en situación de discapacidad, la inclusión se ha hecho realidad paulatinamente a través del tiempo.

En Chile, la falta de información por parte de las empresas sumado al desconocimiento de las personas, ha generado un sinnúmero de prejuicios respecto a las PeSD Intelectual. Prejuicios que van desde que éstas solo deben realizar tareas mecánicas o que las personas ciegas solo pueden trabajar en call centers. Ignorancia y prejuicios erróneos que impide que las PeSD se desempeñen en cualquier puesto de trabajo que les interese y para el que tengan las competencias y habilidades. Pero todo esto va más allá del ámbito laboral y estas formas de inclusión y exclusión se extienden tanto al área educacional, a la vida independiente y a actividades que las personas sin situación de discapacidad realizan de forma habitual.

Hablar de inclusión y exclusión resulta también hablar de conceptos complejos como lo es la discapacidad, sobre todo la discapacidad intelectual. Para el enfoque sistémico, los sistemas operan a partir de la comunicación, la cual es la operación que permite que el sistema funcione. La inclusión considera una apertura cognitiva a observar el entorno, que vienen siendo otros sistemas. Esta observación se incorpora al sistema a partir de una apropiación de las nociones que al sistema le hacen sentido es decir, no se incorpora un sistema al otro, sino que, son los elementos que fueron observados por el sistema los cuales hicieron sentido para el mismo debido a que, al incorporarse al sistema, se comunica. Dicho en otras palabras, los sistemas se encuentran clausurados pero aún así, requieren del entorno (los otros sistemas) y se ven a sí mismos, irritados por el entorno. A partir de estas irritaciones el sistema observa el entorno y selecciona y es ésta selección la que determina si incluye los elementos vistos en su estructura o no. De incluirlos estos serán incluidos en sus nociones de sentido y por ende, transformarán al sistema. Es a través de la comunicación que logramos interpretar elementos, lo que resulta clave para comprender la inclusión/exclusión.

Es así como autores como Luhmann (1998) establecen que los conceptos de inclusión y exclusión tienen relación a una diferencia interna del sistema social por lo que operar sólo puede ocurrir a través de la comunicación. En este sentido, la inclusión será un espacio que se encuentra “marcado” para el sistema en cuestión, y tendrá una específica forma de comunicar en el marco del contexto considerado por cada sistema y no puede existir la exclusión sin hablar de la inclusión.

El autor Arnold (2012,a; 2012 b) problematiza y a su vez, plantea una desviación de la distinción que plantea Luhmann. Este autor admite que hay una distinción entre inclusión y exclusión reconociendo a esta última como similar a la diferenciación funcional donde el

sistema establece cómo y dónde se quiere y puede estar socialmente incluido, es decir, sus niveles de aceptabilidad.

Además, este autor establece que, lo que él plantea tiene sustento en la aceptación de que han aumentado las comunicaciones y la tendencia al conflicto. Se aumentaron las formas de distinción y la irritabilidad social y por ende Arnold remarca la integración, en el caso de individuos con características específicas donde los sienta como entorno que pueden participar del sistema a través de la comunicación pero solo sí se coordina entre los componente sistémicos y la dificultad de los individuos de incluirse en contextos sociales.

Macareño (2014; 2015) va más allá del elemento de contextualización y comparte los pensamientos de Luhmann y Arnold respecto a que no se puede comprender la inclusión y la exclusión como formas absolutas sino que depende de las diferencias del sistema indicador. Plantea que las relaciones entre ambos conceptos como una diferencia reconfigurada para entender la complejidad de las relaciones que ella misma tiene, a partir de la relación de las expectativas individuales con los rendimientos organizacionales o bien, institucionales que producen rangos de selectividad altos, medios o bajos para los individuos.

En este sentido y teniendo en cuenta las definiciones anteriores es que en esta monografía se basa en que la inclusión se constituirá dualmente, estableciendo explícitamente por medio de la comunicación lo que sí está incluido y desde la omisión o la negación lo excluido. Por eso se puede plantear que existe una insuficiencia en la Ley de Inclusión laboral al excluir a la discapacidad intelectual, considerando que no se comunica sobre este elemento como sobre las otras discapacidades. Y es que hasta hace poco tiempo, al hablar de persona en situación de discapacidad y, sobre todo de, discapacidad intelectual, nos referíamos a personas dependientes de un otro y que no podían llevar una vida autónoma. Palacios (2008) menciona que, *“hasta tiempo no muy lejanos, la mirada hacia la discapacidad partía desde una concepción caritativa, que no llegaba a comprender la complejidad social de este fenómeno”* esto producto de los distintos modelos que se han conocido en torno al fenómeno de la discapacidad que van desde un motivo más religioso, pasando por un modelo médico rehabilitador o médico donde se tiende a normalizar físicamente a la persona donde se plantea que la vida de las PeSD tiene sentido cuando se rehabilita pues, su plena inclusión se logrará en cuanto esta persona se asemeje lo más posible a una PsSD hasta llegar al modelo que hoy predomina en nuestra sociedad, el modelo social donde el foco está en la sociedad y no en la persona en sí. A pesar de esto, el modelo que aún predomina en nuestra sociedad es el modelo médico rehabilitador sobre todo si hablamos de discapacidad para el sistema económico pues, éste no hablará en términos médicos sino que, exclusivamente en parámetros económicos que permitan la plena reproducción del sistema económico.

En definitiva, a partir de las distinciones comunicativas se puede hablar que el sistema incluye o excluye elementos para su propia reproducción, por eso el sistema se constituye de y por la comunicación y como no se comunica de igual manera todas las discapacidades que existen, sobre todo la discapacidad intelectual y teniendo en cuenta el bajo porcentaje

en la cuota de ingreso que pone esta ley (1%) es que se necesitan de nuevas alternativas para que las PeSD Intelectual accedan y permanezcan a un lugar de trabajo.

2. Modelo cooperativo

Según la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) (2005) las personas realizan sus actividades laborales bajo tres modalidades básicas: de manera independiente, de forma asalariada y bajo un trabajo asociado donde tanto el trabajo como la gestión se realizan conjuntamente sin las restricciones propias de las otras modalidades de trabajo.

Es dentro de esta última modalidad que se encuentran las cooperativas, las que se organizan y estructuran en base a ciertos principios y valores distintos a las empresas tradicionales, las que forman gran parte de la oferta laboral en nuestro país.

Es dentro de las redes cooperativas donde las personas en situación de discapacidad intelectual pueden encontrar una alternativa real económica y social a través de la unión de sus pares y de personas sin situación de discapacidad donde se ve fomentada la actividad laboral y con eso la autonomía personal y autonomía colectiva que se construye con el tiempo. Esto a raíz de la falta de oportunidades en el mercado laboral y en respuesta a la insuficiencia de las políticas públicas en torno al trabajo y la discapacidad.

A continuación se hará mención al concepto de cooperativa y al de economía solidaria para luego continuar con los distintos tipos de cooperativas que existen actualmente.

Cooperativas

El modelo cooperativo es un tipo de organización laboral que tiene su origen en las problemáticas que se presentan a partir de los procesos de transformación económica, social y cultural durante la Revolución Industrial. Además, por la estructura que presenta el modelo cooperativo suelen ser más amigable que las empresas tradicionales y por ende, resultan ser una alternativa económica y social tanto para las personas en situación de discapacidad intelectual como para sectores de la sociedad que históricamente han sido excluidos de nuestra sociedad y en específico, de quienes se han sentido excluidos de la forma y del enfoque laboral que ha presentado la economía a lo largo del tiempo. Según Reyes y Piñeiro (2011) las cooperativas son un grupo de personas que se reúnen voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales que tienen en común a través de una propiedad conjunta y de gestión controlada, autónoma y abierta. *“Es decir, las cooperativas surgen cuando un grupo de personas se unen para resolver un problema común. De esa manera, ellas eligen darle solución a ese problema mediante un esfuerzo colectivo en lugar de uno individual.”* (Reyes y Piñeiro, 2011: 35)

Las cooperativas forman parte de lo que Reyes y Piñeiro (2011) denominan “tercer sector” porque son colectivas, es decir, no entran en la clasificación de estatal ni privada donde *“lo importante no es la propiedad legal de sus medios de producción, sino que su gestión está en manos de un colectivo y no de representación del Estado ni personas o instituciones privadas”* (Reyes, Piñeiro 2011:34). Este “tercer sector” tiene por nombre Economía Social y Solidaria y, en nuestro país, como bien menciona Labarca (2016) ha tenido un auge considerable posterior a la dictadura. Según González (2017) esta forma de organización

se caracteriza por sus prácticas asociativas y sin división entre los/as propietarios/as y no propietarios/as, donde se fortalecen los bienes comunes del colectivo en cuestión.

Para Rivera, Labrado y Alemán (2011) la economía solidaria se entiende como el sistema económico, social, político y cultural que se sustenta en cinco principios fundamentales. En primer lugar, la solidaridad, la cooperación y la democracia como forma de vida y de convivencia; en segundo lugar, la importancia del trabajo por sobre el capital; en tercer lugar, la base fundamental de la organización, de la producción y de la economía, debiera ser el trabajo asociado; en cuarto lugar, la propiedad social de los medios de producción y; en quinto lugar, la autogestión como principal forma de participación de los trabajadores y trabajadoras.

Además de esto, el modelo cooperativo ha sido fundamental para *“elevar el nivel de vida de millones de personas fundamentalmente de clase media y baja; llevar la prestación de servicios y, la producción hasta las capas con menos poder adquisitivo; generar millones de empleos en los más disímiles sectores e; implementar los valores y principios de la solidaridad, equidad y justicia”* (Rivera, Labrado y Alemán, 2011: 399)

En este mismo sentido, es fundamental comprender que, *“las cooperativas deben ser gestionadas democráticamente por su colectivo, pero de forma socialmente responsable: respondiendo a intereses sociales”* (Reyes, Piñeiro 2011:34) es decir, debe tener presente un compromiso con el desarrollo local de las comunidades donde se establecen o a las que pertenecen los miembros. Además de esto, entender que las cooperativas son una empresa donde cada persona, tiene el mismo poder en la toma de decisiones, esto independiente de cuanto hayan aportado al capital de la cooperativa es decir *“es una empresa de personas y no de capitales”* (Reyes y Piñeiro, 2011:24) resulta fundamental.

Rivera, Labrado y Alemán (2011) menciona que, como las cooperativas son también una empresa, ésta debe lograr ser eficiente y a la vez competitiva en el ámbito económico pero también en el social pues, enfocándose en sus miembros/as es que se rescata la esencia del cooperativismo primando la autoayuda, la equidad y la solidaridad.

Las cooperativas se caracterizan entre otras cosas, por la presencia de un marco normativo distinto al de las empresas tradicionalmente capitalistas, ya que las promueve valores como la igualdad, la democracia y la ayuda mutua (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2014). En este sentido, Álvarez (2017) postula que las cooperativas tienen la facilidad de acoplarse a las demandas sociales por la inclusión de distintos grupos sociales que se han visto excluidos en los circuitos convencionales.

En relación a la inclusión laboral de las PeSD Intelectual, este tipo de modelo económico, Sánchez, Nuñez, Martínez y Rodríguez (2016) postula que esta discapacidad en instancias de economía social responde más bien a una voluntad política donde se reconoce la discapacidad como una forma legítima de fuerza laboral.

Tipos de cooperativas

Según los autores Reyes y Piñeiro (2011) la clasificación más relevante en el mundo de las cooperativas se encuentra relacionado con la actividad que estas realizan encontrándose así tres tipos: las cooperativas de producción de bienes y servicios, las cooperativas de consumo de bienes y servicios y, las cooperativas mixtas esto debido a que, *“las cooperativas pueden producir cualquier bien u ofrecer cualquier servicio, así como consumir cualquier bien o contratar cualquier servicio”* (Reyes y Piñeiro, 2011: 35)

- *Cooperativas de producción de bienes y servicios*: más conocida como “cooperativas de trabajo”, hace referencia a las cooperativas que producen bienes agropecuarios, industriales, de la construcción y ofrecen servicios de gastronomía, reparación, contabilidad, transporte, entre otros. (Reyes y Piñeiro, 2011: 35).

- *Cooperativas de consumo de bienes y servicios*: donde las personas se unen para obtener bienes de cualquier tipo, desde productos alimenticios a insumos productivos. En cuanto a los servicios, estos también son de cualquier tipo donde, el más común, es la cooperativa de ahorro y crédito. En este sentido, los asociados y asociadas, compran al por mayor pudiendo obtener los bienes y servicios a un menor costo pudiendo así, repartir los excedentes que quedan de la venta de los productos.

- *Cooperativas mixtas*: este tipo de cooperativa produce conjuntamente algunos bienes y servicios y también, pueden acceder bienes y servicios es decir, es una mezcla entre las cooperativas de producción de bienes y servicios con las de consumo de bienes y servicios.

Además de esta clasificación, Reyes y Piñeiro (2011) clasifican a las cooperativas según su nivel de integración donde, si se unen solo personas como una cooperativa, se denomina “de primer grado” o “de base” mientras que, las cooperativas que se forman con varias cooperativas, son las llamadas “de segundo grado” o “grupos” o “uniones” y, las cooperativas que se forman por cooperativas “de segundo grado” llevan por nombre “de tercer grado”, conocidas más bien como “federaciones” o “confederaciones”.

3. Aportes del modelo cooperativo para pensar en una inclusión laboral para PeSD Intelectual

Dentro del cooperativismo, no solo la economía solidaria da respuesta para que ésta sea una alternativa de inclusión laboral para PeSD Intelectual sino que, junto con sus principios y valores hacen que el modelo cooperativo se potencie y se piense como una real alternativa.

A continuación se analizarán las ventajas de este modelo con sus principios y valores fundamentales para luego dar ejemplos reales de cooperativas inclusivas vigentes en nuestro país.

Ventajas del modelo cooperativo

El modelo cooperativo cuenta con ciertas particularidades que permite postular que son una alternativa de inclusión laboral para las PeSD Intelectual con sus marcos valóricos y principios debido a que ayudan a lograr una mayor autonomía y sociabilidad para este grupo en particular.

La Alianza Cooperativa Internacional (ACI), recomienda los siguientes principios:

- *Membresía voluntaria y abierta*: La adhesión a la cooperativa es libre y voluntaria por parte de cualquier persona sin discriminación que esté dispuesta a aceptar las responsabilidades de ser miembro de la cooperativa. Estas responsabilidades deben estar plasmadas en el reglamento interno y en las normas formales e informales de la cooperativa.

Además de esto, las cooperativas pueden expulsar a alguno/a de sus socios/as pero, todo esto, debe estar establecido en el reglamento interno ya mencionado. De igual manera, la decisión sobre la inclusión o expulsión de uno de los/as socios/as debe realizarse en una Asamblea General. *“Generalmente, los reglamentos generales (aplicables a todas las cooperativas) y los reglamentos internos de las propias cooperativas, establecen que estas decisiones están entre las más importantes y por tanto requieren más que una mayoría simple para llegar a acuerdos”.* (Reyes y Piñeiro, 2011:41)

- *Gestión democrática por parte de los socios*: es decir, quienes son parte de la cooperativa son partícipes de todas las decisiones relacionadas con su gestión esto, a través de las asambleas generales o por medio de representantes. Cuando se toman las decisiones, se tiene que *“todos los miembros (no importa cuánto hayan aportado en capital o trabajo a la cooperativa) tienen igual derecho de voto: es un miembro, un voto”* (Reyes y Piñeiro, 2011:42).

A pesar de esto, las cooperativas pueden crear comités ejecutivos, que corresponde a encargados/as de la cooperativa para tomar ciertas decisiones como de compra, venta y mantenimiento, en representación y favoreciendo los intereses de quienes

son parte de la cooperativa. Este comité debe dar cuenta de sus funciones periódicamente a la cooperativa, si la asamblea general no está satisfecha por el trabajo que realiza dicho comité, ésta puede revocar.

- *Participación económica de los asociados:* la que puede realizarse en dos sentidos: participando en el momento en que aportan al capital de la cooperativa y también, cuando se benefician de los resultados de la gestión de la cooperativa. Otro tipo de aporte de quienes forman la cooperativa, es el contribuir con su fuerza de trabajo y capacidades productivas como sus habilidades, creatividad y esfuerzo a la cooperativa de la cual son parte.

En general, en el reglamento de cada cooperativa, se establece para cada miembro, un requisito de contribuir monetariamente al patrimonio de la cooperativa. Dicho aporte a la larga se puede ir descontando de los ingresos que el socio o socia reciba por su trabajo.

Además de esto según Reyes y Piñeiro (2011), quienes forman la cooperativa, son partícipes de los resultados de su gestión mediante tres vías: el anticipo, el retorno y los fondos sociales. El primero, recibido por cada socio mensualmente en forma de ingreso monetario, parecido a lo que tradicionalmente se denomina “salario”. El segundo, corresponde a lo que cada socio recibe a final del año fiscal esto si la cooperativa cuenta con excedentes luego de cumplir con sus obligaciones tributarias, financieras y legales y si es que también decide compartir y distribuir los excedentes de ésta con sus socios y socias. Finalmente, el tercero, los fondos sociales, los que son utilizados por quienes conforman la cooperativa. Según Reyes y Piñeiro, en algunos países, el reglamento general de las cooperativas establece que éstas deben mantener ciertos fondos sociales obligatoriamente. Además de estos fondos, las cooperativas pueden establecer otros fondos que ellas decidan necesarios pero al igual que todo, la utilización de estos fondos, también son decididos por quienes conforman la cooperativa.

- *Autonomía e independencia:* aludiendo aquí a que las cooperativas pueden entrar en acuerdos con otras organizaciones ya sea, estatales, privadas como con otras cooperativas, pero siempre manteniendo el control democrático es decir, los socios y socias deben continuar teniendo la capacidad de decidir sobre la gestión de la cooperativa. Cabe destacar que, “*la autonomía de una cooperativa no es solo para sus directivos y representantes, sino para todos sus miembros colectivamente*” (Reyes y Piñeiro, 2011: 44): Aquí la razón del sumo cuidado que deben tener las cooperativas al momento de interactuar con otras organizaciones, sobre todo con las que no comparten sus principios o valores democráticos.

- *Educación, formación e información:* Para que los/as miembros/as de la cooperativa tomen decisiones adecuadas deben estar preparados *“en primer lugar, necesitan estar informados sobre la situación de la cooperativa y las opciones a considerar. En segundo lugar, deben tener la capacidad de analizar esa información”* (Reyes y Piñeiro, 2011:45) Además de esto, para que las cooperativas se visibilicen y se consoliden es necesario que las cooperativas ya formadas, informen y eduquen al público en general sobre el cooperativismo.
- *Cooperación entre cooperativas:* como bien se mencionó, las cooperativas que más éxito han tenido, son las que se han asociado con otras cooperativas. Su relación puede ser horizontal y verticalmente. La primera forma, ayuda a aumentar la capacidad productiva para ambas cooperativas, logrando obtener productos a bajo costo y contratos de venta que serían solo posibles con esta asociación. La segunda forma, resulta clave para garantizar el acceso a insumos y la comercialización de los productos de forma ventajosa. Además de lo anterior, *“la cooperación entre cooperativas es también una herramienta para que las cooperativas más fuertes o afortunadas ayuden a las más débiles o desafortunadas, y se ejercite así la solidaridad que debe caracterizarlas. De esta manera, el trabajo coordinado entre cooperativas permite que ellas sean más efectivas tanto en su gestión económica como en el ejercicio de sus valores y, consecuentemente, en la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de sus miembros”* (Reyes y Piñeiro, 2011: 46)
- *Interés o compromiso por la comunidad:* este principio, no se refiere a donaciones o ventas a bajo costo a la comunidad a la que pertenecen las cooperativas sino que, busca que éstas trabajen para el desarrollo sostenible de sus comunidades.

Este compromiso por la comunidad, puede verse reflejado en los beneficios de los fondos sociales, donde algunas cooperativas, incluyen en sus beneficios a parte de la comunidad *por ejemplo, la cooperativa puede financiar un círculo infantil, un comedor, la construcción de viviendas y otros servicios que les beneficien colectivamente a los miembros de las cooperativas, y a los cuales puedan acceder personas en la comunidad”* (Reyes y Piñeiro, 2011: 47)

Estos principios cooperativos son puestos en práctica por las cooperativas de distintas formas, dependiendo de sus miembros y del contexto donde se encuentran. Las cooperativas son libres de incluir otros principios y de implementarlos de la forma que estas decidan pero es necesario entender que todos los principios están unidos entre sí de forma que, cuando no se ejecuta uno, todos se resienten.

Lo anterior nos ayuda a relacionar los valores con los principios. En este sentido, Dante Cracogna (1991) sostiene que los valores son estados de perfección que constituyen finalidades que se pretenden alcanzar y los principios son las pautas que guían la acción en

El autor Alejandro Martínez (1995), sostiene que, en la Declaración de Manchester de 1995, se dió a conocer el informe elaborado por Ian MacPherson donde se establece que las cooperativas se basan en estos valores para así, funcionar de manera adecuada. Estos valores son agrupados en dos grupos.

Dentro del primer grupo de valores, se encuentra la autoayuda, valor que se manifiesta en las cooperativas mediante *“la acción conjunta y la responsabilidad mutua, en la creencia de que la plenitud del individuo se produce en unión con los demás, unión que permite superar las limitaciones individuales”* (Martínez, A. 1995: 44).

La autorresponsabilidad donde los mismos socios y socias se responsabilizan de su propia cooperativa en todos los sentidos. El valor de la democracia se aprecia en el principio de la gestión democrática por parte de los socios y, *“es en el comentario a dicho principio donde se realizan las consideraciones de derechos y responsabilidades que implica la democracia en las cooperativas y también el sentido más amplio que supone el fomento del espíritu de la democracia en las cooperativas como algo esencial”* (Martínez, A. 1995: 44)

La igualdad es el valor que se practica como un reto continuamente para la cooperativa sobre todo cuando la ésta aumenta el número de socios y socias. En este sentido, es el socio y la socia quien tiene derecho a participar de las decisiones que se toman en la cooperativa y debe estar informado/a, todo esto, de la forma más justa posible.

El valor de la equidad, al igual que el de la igualdad, también es un reto para la cooperativa y alude a que los/as socios/as deben ser tratados equitativamente en todo momento sobre todo en cuanto a lo que concierne al tema monetario. La solidaridad, por su parte, provoca que la cooperativa sea una colectividad y no tan solo un grupo de socios y socias. Este valor, hace que los intereses de quienes conforman la cooperativa trasciendan el plano personal para instaurarse en lo general.

“La solidaridad es también el punto de partida que permite considerar a las cooperativas como un todo, fundamentar la existencia de un movimiento cooperativo, y de la cooperación entre las cooperativas. También la solidaridad es causa y consecuencia de la autoayuda, y a través de ella se sitúa en el centro de la filosofía cooperativa.” (Martínez, A. 1995: 45)

El segundo grupo se encuentra constituido por el compromiso, la honradez y la transparencia, donde se espera que las cooperativas informen sobre sus actividades y cuentas visiblemente a todos/as sus socios/as.

La responsabilidad social tiene estrecha relación con el compromiso que adquieren las cooperativas con el territorio al que pertenecen. Mientras que, la vocación social y la preocupación por los demás, se encuentra vinculada con la responsabilidad social. Aquí, se espera que, las cooperativas realicen aportaciones tanto personales, como financieras a sus comunidades.

En cuanto a la relevancia de los valores y principios anteriormente presentados, García (2017) establece que, el cooperativismo, logra ser una alternativa para combatir la exclusión

de las personas en situación de discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Esto, debido a que los principios y valores que caracterizan a este modelo laboral, logran aumentar la autonomía de las PeSD Intelectual a interiorizarse en sus derechos y por ende los empodera, los que es fundamental para que cualquier persona se sienta útil y, en consecuencia, parte de la sociedad.

En este sentido, esta modalidad de trabajo logra ayudar al desarrollo de la autonomía, la que es definida como *“una capacidad, social e históricamente situada, de autodeterminación desde la cual el ser humano podría elegir quién quisiera ser y cómo quisiera vivir”* (Kaulino, 2015: 183). Pero la autonomía no sólo debe medirse en términos individuales sino que, tiene que ser aún más amplio. Así es como, otros autores van más allá y entienden *“la autonomía como derecho conlleva no vincular la existencia o no de ésta a la existencia o no de recursos, ya que es una “cuestión de derechos”, es algo intrínseco a la condición de persona. Todos, por el hecho de ser persona, tenemos el derecho a ser autónomos, a tomar decisiones o a elegir, entre otros”*. (Tello y Sancho, 2013: 3)

Y es que, al hablar de autonomía se debe hacer referencia a este concepto como derecho y como capacidad. López Fraguas (2010), señala que es importante distinguir estos dos conceptos enfocados en capacidad y en derecho. Como capacidad, se hace referencia a *“un conjunto de habilidades que tienen las personas para hacer elecciones, tomar decisiones, responsabilizarse de las mismas, etcétera”* (López Fraguas, 2010: 60). En cambio, como derecho *“consistiría en la garantía real para las personas, tengan las capacidades que tengan, de poder tener un proyecto vital, basado en su individualidad e identidad, ejerciendo el grado de control que puedan”* (López Fraguas, 2010: 60) y por ende, todas las personas deberíamos de disfrutar de esto. Pero, más que enfocarnos en el concepto de autonomía como capacidad, resulta clave trabajar la autonomía desde un enfoque de derechos para así, poder ir potenciando la capacidad de las PeSD Intelectual de ir tomando sus propias decisiones y así también, creer en la posibilidad real de llevar una vida autónoma e independiente como cualquier otra persona.

Según López Fraguas (2010) todas las personas son autónomas y/o dependientes en cierta manera por ende, hay distintos grados de autonomía y dependencia porque cualquier persona tiene dependencias de distintos tipos que se aceptan con normalidad pero la diferencia radica en que estas dependencias son *“dependencias queridas y buscadas para poder vivir de la manera en que queremos vivir”*. En ese sentido, las PssD pueden decidir sobre su vida en cambio y como bien menciona Tello y Sancho (2013) las PeSD no tienen la opción de elegir cómo quieren vivir su vida.

Y es que, al hablar de las PeSD Intelectual y en general de las PeSD, a veces su discapacidad anula el resto de sus capacidades es decir, ponemos la discapacidad delante de la persona. *“Una persona puede tener algún problema debido a su discapacidad para hacer una tarea, pero sin embargo, puede tener y la tiene una gran capacidad para otras. Sin embargo, etiquetamos a las personas según sus capacidades: a ellas las nombramos por lo que no pueden hacer o por la limitación y no la tomamos en cuenta como persona, lo que nos lleva a dirigir sus vidas”* (Tello y Sancho, 2013: 17)

Además de favorecer la autonomía, las cooperativas cuentan con una educación continua donde la incorporación de los derechos de las PeSD Intelectual se vuelve real esto ayudado con la ganancia económica colectiva de la cooperativa trae una autonomía a nivel económico de la PeSD Intelectual.

La democracia participativa y el tipo de estructura que tiene la cooperativa es una alternativa laboral que fomenta el desarrollo de la PeSD Intelectual debido a que, todos/as pueden ser partícipes de las discusiones y de las decisiones que se tomen como cooperativa. En cuanto a un nivel más social, la cooperativa logra ser un avance a nivel de la autonomía interpersonal debido a las relaciones que se forman al ser parte de una cooperativa.

Cooperativas Inclusivas en Chile

En Chile, las cooperativas se rigen en términos legales se rigen bajo la “Ley General de Cooperativas” donde se señala que “*son cooperativas las asociaciones que de conformidad con el principio de la ayuda mutua tienen por objeto mejorar las condiciones de vida de sus socios*” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2019).

Además de esto, menciona que las cooperativas cuentan con cuatro características fundamentales: los socios tienen iguales derechos y obligaciones, se debe distribuir el excedente correspondiente a operaciones con sus socios/as, debe existir neutralidad política y religiosa, implementar actividades de educación cooperativa e intentar establecer relaciones con otras cooperativas y, ser inclusivas es decir, valorar la diversidad y promover la igualdad de quienes conforman la cooperativa.

Al contar con una definición amplia de cooperativa pero siempre resguardada bajo los principios y valores del cooperativismo la ley, permite formar distintos tipos de cooperativa según la necesidad de sus miembros:

- *Cooperativas de Trabajo*: las que tienen por objetivo producir o transformar bienes o prestar servicios a terceros mediante el trabajo de sus miembros.
- *Cooperativas de Servicio*: estas cooperativas distribuyen bienes y proporcionan servicios de toda índole especialmente a sus socios y socias con el objetivo de mejorar su condiciones ambientales y económicas. Este tipo de cooperativas pueden tener el carácter de escolar, de distribución de energía eléctrica y de agua potable, de vivienda y también de beneficio para las actividades del hogar y de la comunidad donde se encuentra insertada.
- *Cooperativas de Consumo*: su objetivo principal es abastecer a los/as socios/as y sus familias de artículos y mercaderías para mejorar sus condiciones económicas.
- *Cooperativas agrícolas y campesinas*: este tipo de cooperativa se dedica a la compra y venta, distribución, producción y transformación tanto de bienes, productos como de servicios relacionados con la actividad silvoagropecuaria y

agroindustrial.

- Cooperativas pesqueras: son las cooperativas que se dedican a la producción, compra y venta, distribución, transformación de bienes, productos y servicios relacionados con los productos del mar.

Ahora bien, en lo que concierne a las Cooperativas Inclusivas en Chile y en el ámbito más práctico, estas cooperativas se caracterizan no solo por estar conformada únicamente por personas en situación de discapacidad sino que, también por personas sin situación de discapacidad y tienen las mismas características, principios y valores que se han mencionado a lo largo de este trabajo como lo es la equidad, la democracia y la participación de todos y todas sus socios y socias.

Dentro de las experiencias concretas de cooperativas inclusivas o de personas en situación de discapacidad pero específicamente de discapacidad intelectual que se han levantado entre los años 2015 al 2019 en Chile, tenemos en primer lugar la Cooperativa de Terapeutas Ciegos (COTECI) se creó el 2015 en la comuna de Recoleta en la Región Metropolitana. Sus fundadores son terapeutas ciegos/as y de baja visión con más de 11 años de experiencia individual formados en la Escuela de Ciegos Santa Lucía, Fundación Chilecap y otras. En COTECI se realizan masajes de relajación y descontracturantes, de tratamientos cervicales y tendinitis de antebrazo también, realizan masajes express en eventos y ferias y ofrecen pausas saludables para los trabajadores y trabajadoras de empresas e instituciones (Decoop Chile, 2016).

Por otro lado, la Cooperativa de trabajo SkywayChile conformada por diez personas sordas y oyentes que tiene su origen en el Fondo Creación y Fortalecimiento de Micro y Pequeños Empresarios/as de la Región de Aysén, parte del Plan Especial de Zonas Extremas. Estas personas, postularon al programa para *“crear una organización funcional que permita dar solución, generar beneficios económicos, sociales, educacionales, recreativos, inclusivos y laborales a sus socios y a toda su red de apoyo, ya sea familiar, laboral, educacional o institucional”* (Decoop Chile, 2016).

Tablecoop, también es una cooperativa de trabajo, ésta nace el 2016 en la comuna de El Bosque en la Región Metropolitana. Conformada por cinco pacientes del Centro Comunitario de Rehabilitación de El Bosque (CCR) y se ejecuta con apoyo de la Oficina de Fomento Productivo El Bosque donde se dedican a la creación, armado y mantención de tableros eléctricos. (Decoop Chile, 2017).

En cuanto a la Cooperativa de Trabajo P y J Soluciones del Taller Laboral de la Escuela Especial Paula Jaraquemada, surge en mayo del 2017 en la comuna de San Vicente de Tagua Tagua en la Región del Libertador Bernardo O'higgins, financiado por SENADIS O'higgins a través del Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos (FONAPI). Los miembros de esta cooperativa inclusiva son estudiantes de la escuela y familiares de estos/as quienes tienen como objetivo principal lograr el desarrollo y la autonomía laboral, a través del crecimiento personal e inclusivo. Sus principales labores son el lavado de autos, alfombras, tapices de silla y las capacitaciones están enfocadas en un plan de mejoramiento de desarrollo comercial (El Cachapoal, 2017).

La Cooperativa social y de trabajo Alsino, la que está conformada para y por personas en situación de discapacidad intelectual y sin situación de discapacidad de turnos rotativos entre los/as integrantes. Consolidada en el 2017 en la comuna de La Florida en la Región Metropolitana, esta cooperativa ofrece servicio de coffe break con el objetivo de entregar un espacio de inclusión y desarrollo social, desestigmatizando la conceptualización hacia personas en situación de discapacidad intelectual severa. Lo innovador de esta cooperativa es que además del servicio de coffe break, cuentan con servicios de masoterapia y danza flamenca. (Socialab, 2018)

La Cooperativa Mosaico Alegre, formada el 2018 por estudiantes del Centro de Capacitación Laboral en el Cerro Alegre de Valparaíso cuyo objetivo principal es ser una alternativa laboral a los/as estudiantes cuando terminen su ciclo escolar en dicho centro. Sus principales labores son la venta de artesanía, vestuario, alimentación y lavandería y se dividen en dos grupos: capacitación y luego producción de los productos (CM Valparaíso, 2018).

CREACOOOP y GRANJACOOOP, ambas pertenecientes a Punta Arenas son cooperativas inclusivas donde la primera tiene como objetivo, ser una fuente laboral a personas en situación de discapacidad intelectual beneficiarios de la Unión Nacional de Padres y Amigos con Discapacidad Mental (UNPADE) Punta Arenas. Esta organización realiza actividades hortofrutícolas como lo es la cosecha de papas y otras frutas y hortalizas que son comercializadas y también algunos alimentos preparados. (CIESCOOP, 2018). Por su parte, en GRANJACOOOP, trabajan hace un par de años con la Granja Miraflores, institución ligada a la salud mental del Servicio de Salud Magallanes y del Club de Pacientes Psiquiátricos. Su principal actividad, es la relacionada con la agricultura donde procesan huevos y procesan el guano de gallina para obtener compost para los diferentes cultivos (CIESCOOP, 2018)

A fines del 2019, se constituyó la primera Cooperativa Inclusiva en Rancagua, la Cooperativa de Trabajo Estación de los Sueños Limitada también conocida como AFACOOOP cuyo principal objetivo es producir o transformar bienes o prestar servicios a terceros mediante el trabajo colaborativo de sus socios. Estos servicios van desde cóctel, coffe break y banquetería para todo tipo de eventos. Esta cooperativa creció al alero de la Agrupación de Familiares y Amigos de personas afectadas por enfermedades psiquiátricas discapacitantes (AFADIPS) creada hace ya 25 años y que fomenta un taller que resultó ser la Estación de los Sueños. (CIESCOOP, 2019)

Finalmente, La Cooperativa Los Cabros nace durante el año 2019 en la Escuela Especial de Desarrollo de la Reina (EEDD) en la región Metropolitana en conjunto con el Núcleo de Relaciones Socioeconómicas y Luchas Sociales del departamento de Trabajo Social de la Universidad de Chile en compañía de la Organización no gubernamental Semillas de Cambio. Conformada por 6 estudiantes en situación de discapacidad intelectual venden alimentos y útiles de aseo mensualmente (Los Cabros, 2019). A diferencia de las cooperativas anteriormente mencionadas, la Cooperativa Los Cabros aún no se encuentra constituida formalmente debido a que es un proyecto en su fase piloto que, si bien, no

alcanzó una remuneración superior a un sueldo mínimo, logró una cohesión grupal para afianzar lazos y continuar con esta experiencia laboral durante el 2020.

De estas experiencias de cooperativas inclusivas, resulta clave destacar el rol que tiene la escuela o centro de capacitación en la conformación de una cooperativa ya que, muchas de éstas son la expansión o transformación de los talleres laborales en proyectos financiados por el Estado. Díaz (2011) hace mención a que la escuela como un espacio fundamental para la construcción de lazos laborales para las personas en situación de discapacidad debido a todas las personas que se encuentran aquí como lo son los/as profesores/as, familiares y otros.

Sin embargo, al ser estudiantes y participar en una cooperativa, no disponen de una total autonomía tanto para ellos/as mismos/as como en la planificación y gestión de la cooperativa. Esta es una de las más claras diferencias con una cooperativa que no crece de la mano de una escuela. Un punto en común de las cooperativas inclusivas es la obtención del financiamiento el cual, en su mayoría resulta ser otorgado por el Estado siendo generalmente, proyectos de organizaciones o escuelas.

Conclusiones

La inclusión laboral de las Personas en Situación de Discapacidad Intelectual no debe reducirse solo a la implementación de una normativa como lo es la Ley 21.015 o Ley de Cuotas ya que, solo con contar con ciertos cupos para las PeSD Intelectual hay un impacto en sus vidas a nivel general. Y es que las políticas en torno a la discapacidad deben apoyar a las PeSD en su vida, tanto las que nace como las que adquieren alguna discapacidad a lo largo de su vida pero actualmente, éstas presentan una serie de dilemas y desafíos relacionados con la heterogeneidad del grupo.

El modelo cooperativo como alternativa laboral tiene una particularidad que los diferencia de otras vías que ofrece la política pública para la inclusión laboral de las PeSD Intelectual. Esta diferencia reside en que va formando su propio camino hacia la inclusión laboral distinto a lo que sucede en el plano gubernamental. La gran flexibilidad que tienen las cooperativas frente al mercado predominante, vuelve a éstas como un alternativa de inclusión laboral mucho más estables y viables que lo que entrega el Estado, que se rige a lo que sucede con la economía predominante.

Dentro de los aportes del modelo cooperativo para la disciplina del Trabajo Social es que el cooperativismo tiene características tan propias y tan diferentes al modelo económico predominante que pone su énfasis no en el dinero ni en el fin monetario sino que en el ser humano, en su bienestar y en sus objetivos en común. El Trabajo Social así como otras disciplinas de las Ciencias Sociales deben insistir en que el Estado y la sociedad en general, le de su lugar a las PeSD Intelectual y a todas las PeSD, entender que éstas pueden ser autónomas, aportar a la sociedad y capaces de vivir como cualquier otra persona.

El surgimiento de este tipo de iniciativas para nuestra disciplina representa una instancia de reflexión para pensar alternativas completamente distintas a las intervenciones que predominan en la actualidad donde a través de esta alternativa se fortalezcan las relaciones entre los sujetos, se promueva la solidaridad, el cooperativismo y la ayuda mutua entre sus socios y socias.

Y es que resulta clave facilitar espacios donde las PeSD Intelectual tengan la oportunidad de desarrollar un pensamiento crítico, luchar por sus derechos y aplicarlos a su vida diaria y es a través del cooperativismo que se puede lograr pues, *“se debe ir más allá y hacer de los derechos de estas personas algo transversal, sin hacer una actividad específica, sino que estuviera presente en todas y cada una de las actividades que se realizan con ellas”* (Tello y Sancho, 2013: 18)

Se debe tener en cuenta que, no se ha encontrado material previo que trate la relación de discapacidad y cooperativismo en Chile lo que resulta desafiante y a la vez motivante para empezar nuevas alternativas de inclusión laboral que escapen de la lógica actual de acumulación. Además, sería importante abordar nuevamente este tema cuando se tengan los resultados oficiales sobre la implementación de esta ley e investigar el auge que se ha visto en las escuelas especiales en cuanto a la creación de cooperativas inclusivas.

Sin dudas, el modelo cooperativo además de ser una alternativa de inclusión laboral para las PeSD Intelectual, es una oportunidad para que la sociedad en general logre entender, abrazar y valorar su diversidad, para que las personas sean reconocidos por sus fortalezas y capacidades y no solo por sus limitaciones.

Bibliografía

Arnold Cathalifaud, M. (2012 a). Imágenes de la complejidad. Diferenciación, integración y exclusión social. Ril Editores.

Arnold Cathalifaud, M. (2012 b.) El debate sobre las desigualdades contemporáneas: ¿puede excluirse la exclusión social? Revista Mad, (27), 34-43.

Antó, A. M., Andrade, L. C., Urrego, Á. M. B., & Verdugo, M. Á. (2007). Características de la calidad de vida en familias con un adulto con discapacidad intelectual (DiF)/Rm en la ciudad de Cali, Colombia. Diversitas, 3 (1)

Alianza Cooperativa Internacional (ACI), (2005). Declaración Mundial sobre cooperativismo de Trabajo Asociado. Organización Internacional de las Cooperativas de Producción Industrial, Artesanal y de Servicios Organización sectorial. Cartagena, Colombia.

Apoyando la Inclusión Laboral: Inauguración de cooperativa de Trabajo Inclusivo “P y J Soluciones” (9 de mayo del 2017). El Cachapoal. Recuperado de <http://elcachapoal.cl/ec/2017/05/09/apoyando-la-inclusion-laboral-inauguracion-de-cooperativa-de-trabajo-inclusivo-p-y-j-soluciones/>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2019). Ley General de Cooperativas. Recuperado de: <https://www.leychile-cl/Navegar?idNorma=221322>

Castro, Serrano & Floots. (2018). Imaginarios de Transformación. El Trabajo Social revisitado. Universidad Andrés Bello. RIL Editores.

CIESCOOP (2018). Nuevas Cooperativas Inclusivas en Punta Arenas. Centro Internacional de Economía Social y Cooperativa. Recuperado de: <http://www.ciescoop.cl/cooperativa-inclusiva/>

CIESCOOP (2019). Se constituye Cooperativa Inclusiva en Rancagua. Centro Internacional de Economía Social y Cooperativa. Recuperado de: <http://www.ciescoop.cl/cooperativa-inclusiva-rancagua/>

CM Valparaíso (28 de marzo del 2018). Mosaico Alegre, una cooperativa estudiantil nacida desde la diferencia. Corporación Municipal Valparaíso. Recuperado de: <https://cmvalparaiso.cl/2018/03/20/mosaico-alegre-una-cooperativa-estudiantil-nacida-desde-la-diferencia/>

Cracogna (1991). Reflexiones sobre los valores y los principios cooperativos en la Alianza Cooperativa Internacional. Anuario de Estudios Cooperativos. Bilbao.

Decoop Chile (25 de octubre de 2016). COTECI: La cooperativa de terapeutas ciegos de Chile. Decoop Chile, Diario electrónico “Difusores de la Economía Social”. Recuperado de: <https://www.decoopchile.cl/coteci-la-cooperativa-de-terapeutas-ciegos-de-chile/>

Decoop Chile (21 de octubre de 2016). Nueva Cooperativa Inclusiva “Skyway” da a conocer su proyecto apoyado por el Gobierno Regional de Aysén. Decoop Chile, Diario electrónico “Difusores de la Economía Social”. Recuperado de: <https://www.decoopchile.cl/nueva->

cooperativa-inclusiva-skyway-da-a-conocer-su-proyecto-apoyado-por-el-gobierno-regional-de-aysen/

Decoop Chile (4 de Agosto, 2017). Tablecoop es la primera Cooperativa Inclusiva en la Comuna de El Bosque. Decoop Chile, Diario electrónico "Difusores de la Economía Social". Recuperado de: <https://www.decoopchile.cl/se-constituyo-la-primera-cooperativa-inclusiva-en-la-comuna-de-el-bosque/>

Díaz, M. P. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25 (1), 185-200.

Ferrante, C., Venturiello, M. (2014). El aporte de las nociones de cuerpo y experiencia para la comprensión de la "discapacidad" como asunto político. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, Vol. 14, N° 2, 45-59.

Fondo Nacional de la Discapacidad (2004). I Estudio Nacional de Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social. Gobierno de Chile.

Fuchs, M. (2014). Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity

Fundación Descúbreme. (2019). Medidas que promueven el empleo de personas con discapacidad en países OCDE. 20 de enero de 2019, de Fundación Descúbreme Sitio web: <http://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2019/08/Medidas-que-promueven-el-empleo-de-personas-con-discapacidad-en-pa%C3%ADses-OCDE.pdf>

Fundación con Trabajo. (s./f). Conoce nuestra sección de preguntas frecuentes. 20 de enero de 2019, de Fundación con Trabajo Sitio web: <https://ley-21015-una-oportunidad.fundacioncontrabajo.cl>

García, A. (2005). Concepto actual de discapacidad intelectual. *Psychosocial Intervention*. Extraído el 7 de enero de 2020 desde: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179817547002>

García, H. (2017). La tutela constitucional de las personas con discapacidad. *Revista de Derecho Político*, 1 (100), 1027-1055.

Gobierno de Chile (2008). Acuerdo Tripartito Programa Nacional de Trabajo Decente OIT. Santiago, República de Chile. Extraído el 7 de enero de 2020. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---srosantiago/documents/genericdocument/wcms_178019.pdf

Gómez A. y Cuervo E. (2007). "Concepción de discapacidad: reflexiones para Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

González, R. (2017). *Ensayo sobre economía cooperativa, solidaria y autogestionaria: Hacia una economía plural*. Editorial Forja.

Labarca, J. T. (2016). Cooperativas y estado subsidiario en el Chile posdictadura.

Ley N° 21.015. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago. Congreso Nacional de Chile, Fecha de publicación: 1 de abril de 2018.

Ley N° 20.422. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago. Congreso Nacional de Chile. Fecha de publicación: 10 de febrero de 2010.

Los Cabros (2019). Cooperativa Los Cabros. Site 123, Los Cabros. Recuperado de: <https://loscabros.site123.me/>

Luckasson R., Borthwick-Duffy S., Buntix W. Coulter DL., Craig Em., Reeve A. (2002). Mental Retardation: Definition, classification and systems of supports (10th. ed). American Association of Mental Retardation, Washington DC.

Leal, L. (2008). Un enfoque de la discapacidad intelectual centrado en las familias. Cuadernos de Buenas prácticas N° 13. Madrid: Feaps.

López Fraguas, M. Á. (2010). Autonomía personal y Dependencia. A fondo, núm. 1, p. 56-61. Disponible en internet: www.formacionsinbarreras.com

Luhmann, N. (1998). Inclusión y exclusión. Complejidad y modernidad: de la unidad a la diferencia. Madrid: Trotta.

Manjarres C. (2012) "Apoyo y fortalecimiento a familias, para la crianza de niños y niñas con discapacidad". Bogotá: Tesis de maestría, CINDE-UPN.

Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos mentales, quinta edición actualización (DSM-5) (2016). American Psychiatric Association Publishing.

Martínez, A. (1995). Los Valores y los Principios Cooperativos. REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos. ISSN 1135-6618 N° 61. 35-46.

Mascareño A. y Carvajal F. (2015). Los distintos rostros de la inclusión y la exclusión.

Mascareño A. (2014). Diferenciación, inclusión/exclusión y cohesión en la sociedad moderna. Revista del Centro de Investigación Social de un Techo para Chile, 17.

Mascareño A. y Carvajal, F. (2015). Los distintos rostros de la inclusión y la exclusión. Revista Cepal, N° 116. pp. 131-146.

Mercado García, E. y García Vicente, L. M. (2010). Necesidades sociales de las personas con discapacidad en edad escolar y sus familias. Cuadernos de Trabajo Social, 23, 9-24.

Montes, M. E. y Hernández, E. (2011). "Las familias de personas con discapacidad intelectual ante el reto de la autonomía y la independencia". Ponencia presentada en el XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación, organizado por la Universidad de Barcelona, 20-22 de Octubre de 2011.

Naciones Unidas. (2008) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Oficina de Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Recuperado de: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

Ministerio de Educación (2010). Decreto 170. Congreso Nacional de Chile.

O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad.

Organización Mundial de la Salud (s/f). Temas de salud: Discapacidades. Recuperado el 11 de Enero de 2020, de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Organización Internacional del Trabajo y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Artículo presentado en la primera reunión del Grupo de Trabajo para el Empleo G20. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf

Pallisera i Díaz, M., y Rius Bonjoch, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué?: más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, (342), 3298-348.

Peralta López, M. F. (2008). Educar en autodeterminación: profesores y padres como principales agentes educativos. *Educación y diversidad: Revista inter-universitaria de investigación sobre discapacidad e interculturalidad*, (2), 151-166.

Kaplan de Drimer, A. y Drimer, B. (1973). *Las Cooperativas: Fundamentos, Historia, Doctrina*. Buenos Aires, Argentina.

Kaulino, A. (2015). Controversias sobre la Autonomía: tareas de la psicología crítica en los equipos de trabajo y la evaluación de programas sociales

Parker Harris, S., Owen R. & Gould, R. (2011). Parity of participation in liberal welfare states: human rights, neoliberalism, disability and employment. *Disability & Society*.

Real Decreto Legislativo 1/2013. Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, España. Fecha de publicación: 4 de 12, 2013. Última modificación: 09 de noviembre de 2017. Recuperado el 20 de enero de 2019, de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632&tn=1&p=20171109#>

Reyes, J. & Piñero, C. (2011). Parte 1 ¿Qué es una cooperativa?. *Socialismo una mirada desde Cuba. Piñero, C. Cooperativas y socialismo. Una mirada desde Cuba*. Editorial Caminos, La Habana.

Rivera C., Labrado O. y Alemán, J. (2011) Retos del cooperativismo como alternativa de desarrollo ante la crisis global. Su papel en el modelo económico cubano. *Cooperativas y socialismo. Una mirada desde Cuba*. Editorial Caminos, La Habana.

Servicio Nacional de la Discapacidad (s.f.). Ministerio de Desarrollo Social. Recuperado el 17 de octubre de 2018, de https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral

Servicio Nacional de la Discapacidad (2015). II Estudio de la Discapacidad 2015. Ministerio de Desarrollo Social. Gobierno de Chile.

Servicio Nacional de la Discapacidad (2014) Intervención Director Nacional sesión Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado: Sobre los diversos proyectos de ley relativos a la inclusión y la reserva de empleos para trabajadores en situación de discapacidad. Boletines N° 7.025-31, 7.855-13 y 9.394-13). Santiago, Chile.

Socialab (2018). Cooperativa social y de trabajo ALSINO. Socialab. Recuperado de: <https://cl.socialab.com/challenges/senadis/idea/20934>, revisado el día 15 de enero del año 2020.

Tello R. y Sancho I. (2013). Potenciación de la autonomía en personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de los derechos humanos. Ponencia presentada en el IV Congreso de la Red Española de Política Social (REPS), organizado por la Universidad de Alcalá, 6 y 7 de Junio de 2013.