



Título: Proyecto de elaboración de una estrategia de marketing social para la rehabilitación de los disminuidos físicos,

Autor: Josep Lluís Castello i Vila

Fecha: 01/01/1979

Número: 0253

PROYECTO DE ELABORACION DE UNA ESTRATEGIA
DE MARKETING SOCIAL PARA LA REHABILITACION
DE LOS DISMINUIDOS FISICOS.

PROLOGO

"Le but du reclassement est que chacun soit persuadé qu'il n'y a pas d'incapacité mais des capacités différentes". (H.Viscardy)

¿Es esta la opinión mayoritaria de nuestra sociedad al enfocar la problemática del discapacitado?. Mucho nos tememos que no. La propia ley al hablar del discapacitado lo denomina peyorativamente minusválido ("que vale menos"), como si el único criterio para valorar al ser humano fuera su potencialidad física. Es objetivo del presente proyecto justamente conocer los planteamientos, actitudes, creencias, reacciones de los distintos sectores sociales ante la rehabilitación laboral del discapacitado. Sin embargo no podemos quedarnos ahí. No se emprenden investigaciones para "conocer mejor" la realidad, sino para modificarla en base a tal conocimiento.

INDICE

I.- FORMULACION DEL PROBLEMA

- I-1 El problema planteado
- I-2 Posibles hipótesis explicativas
- I-3 Bases para su resolución

II.- LA INVESTIGACION SOCIAL

- II-1 El ámbito de la investigación
- II-2 Metodología

III.- LA ESTRATEGIA DE MARKETING

- III-1 Fines y objetivos
- III-2 Análisis-diagnóstico de la situación
- III-3 Plan de Actuación
- III-4 El marketing-mix
- III-5 Evaluación de la estrategia

IV.- TIMIG DE REALIZACION DEL PROYECTO

V.- PRESUPUESTO

VI.- EQUIPO DE TRABAJO

I.- FORMULACION DEL PROBLEMA

I-1 El problema planteado

La legislación española en materia laboral empieza a contemplar seriamente aunque con gran retraso respecto a la mayor parte de los países europeos, la problemática laboral del minusválido a través del decreto de 22 de Agosto de 1970 sobre Empleo de trabajadores minusválidos (1). A través de dicho decreto y posteriores ordenes se crea el Servicio Social de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos como organo encargado de "la incorporación, o en su caso, la recuperación y rehabilitación médico-laboral y la asistencia social y empleo de los minusválidos" (2).

La Orden de 24 de Noviembre de 1971 en su artículo 1º define como trabajadores minusválidos a "las personas comprendidas en edad laboral que esten afectadas como mínimo por una disminución de su capacidad física o psíquica del 33 por 100, que les impida obtener o conservar empleo adecuado, precisamente a causa de su limitada capacidad laboral".

La legislación establece cuatro vías principales para la reinserción laboral del minusválido:

1º) Empleo protegido (3)

- 1) Las Empresas cuya plantilla exceda de 50 trabajadores fijos reservarán al menos un dos por ciento de la misma para los trabajadores minusválidos (.....) Tal obligación se cumplirá a medida que se produzcan vacantes en las mismas por causas naturales o biológicas.

(1) En Francia por ej. tal regulación se establece a través de la ley de 23 de Noviembre de 1957 sobre Reclassement des travailleurs handicapés.

(2) Orden de 24 de Noviembre de 1971

(3) Decreto 22-8-1970 Art. 11 y 13

- 2) Los trabajadores que hubieran cesado en las Empresas por disminución de su capacidad, cuando obtengan la plena recuperación funcional tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca de su categoría y especialidad profesional, cualquiera que sea su edad

2º) Incentivos a las empresas (4)

- 1) Las Empresas con menos de cincuenta trabajadores fijos que contraten trabajadores minusválidos, disfrutarán de una bonificación sobre las aportaciones propias que por ellos están obligadas a satisfacer a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social. Esta bonificación será la siguiente:
- a) Durante el período de prueba, para la admisión definitiva del minusválido, el ciento por ciento de dichas aportaciones, sin que esta bonificación pueda exceder de seis meses.
 - b) Para los trabajadores menores de cuarenta años el cuarenta por ciento; para los que tengan de cuarenta a cincuenta años, el cincuenta por ciento; cuando tengan más de cincuenta y menos de cincuenta y cinco, el sesenta por ciento y el ciento por ciento, si los trabajadores tienen más de cincuenta y cinco años.

La edad determinante de la cuantía de estas bonificaciones será la que tenga el trabajador en la fecha de contratación.

- 2) Las Empresas con cincuenta o más trabajadores fijos que contraten a minusválidos podrán obtener las modificaciones aludidas respecto de los que ocupen sobre el cupo de reserva establecido en el artículo 11 del presente decreto.

39) Centros de Empleo Protegido (5)

- 1) Se entenderá por Centro de Empleo protegido para trabajadores minusválidos todo centro de producción de bienes o servicios cuya plantilla esté integrada mayoritariamente por trabajadores minusválidos y figure inscrito en el correspondiente registro de la Dirección General de Servicios Sociales. No podrán tener esta consideración aquellos centros cuya finalidad principal sea la formación profesional o atención en régimen asistencial de los minusválidos.
- 2) La Dirección General de Servicios Sociales, como órgano gestor del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, y por medio de las ayudas que para este fin concede, fomentará la creación de Centros de Empleo Protegido, así como la ampliación y mejora de los existentes.
Se fomentarán las iniciativas de las Empresas para crear Centros de Empleo Protegido que den ocupación a trabajadores minusválidos.
- 3) Los Centros de Empleo Protegido inscritos en el Registro Especial de la Dirección General de Servicios Sociales, tendrán una bonificación en la cuota empresarial, que por sus trabajadores minusválidos han de satisfacer a la Seguridad Social, de un setenta y cinco por ciento, cuando tengan menos de cincuenta y cinco años, y del ciento por ciento, a partir de dicha edad.

49) Otras medidas de promoción social (6)

En los planes que apruebe el Ministerio de Trabajo, y especialmente en los de inversiones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, se incluirán ayudas para la constitución o mantenimiento de Cooperativas, Empresas Asociativas o Centros Pilotos, así como

(5) Decreto 12 de Junio de 1975. Art. 17
Orden 26 de Julio de 1976. Art. 1 y 2

(6) Decreto de 22 de Agosto de 1970. Art. 19

para fomentar el trabajo autónomo y a domicilio de las personas incluidas en el campo de aplicación de este Decreto.

Esta acción se desarrollará en estrecha colaboración con el Servicio de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos.

A pesar de las teóricamente nada despreciables subvenciones y ayudas que se ofrecen a través de este paquete de medidas y de algún que otro intento - siempre tímido- de divulgar su conocimiento a nivel empresarial, puede afirmarse que el paro y la inadaptación social consiguiente constituyen la situación normal entre la población minusválida en edad laboral, sin que parezca vislumbrarse con claridad una evolución positiva al respecto.

El presente proyecto pretende establecer las bases para la resolución de este problema a nivel de aquellos trabajadores minusválidos censados en la provincia de Barcelona, que presentan una disminución exclusivamente física, sea de origen motriz o sensorial.

Esto implica lo siguiente:

- 1º) Quedan fuera de estudio los discapacitados mentales, así como aquellos que presentan una disminución física y mental a la vez.
- 2º) Se trata de minusválidos en edad laboral, es decir, de edades comprendidas entre los 16 años (inicio de aprendizaje) y los 65 años (jubilación).
- 3º) En líneas generales las disminuciones de origen motriz se centran en enfermedades de la movilidad y amputaciones; las de origen sensorial en la sordomudez, sordera bilateral, alteraciones graves de la palabra, ceguera completa y ceguera unilateral.

I-2 Posibles hipótesis explicativas

Sin ánimo de jerarquizar, ni ser exhaustivos pueden citarse como hipótesis explicativas de la situación planteada en el punto anterior, las siguientes:

- 1ª) Ignorancia a nivel empresarial de la existencia de un mercado de mano de obra minusválida e incluso de la misma legislación al respecto. El conocimiento de la ley es condición necesaria para su cumplimiento.
- 2ª) La falta de responsabilidad social del empresariado que, movido por la lógica capitalista del máximo beneficio, le lleva a considerar al minusválido como una mano de obra marginal.
- 3ª) Lentitud y complejidad burocrática a la hora de beneficiarse de las ventajas que ofrece la ley (Ver por ej. arti. 2 al 6 de la Orden del 12 de Enero de 1972 sobre trámites a seguir para obtener las bonificaciones (no exenciones) sobre Seguros Sociales).
- 4ª) Incumplimiento previo de otras leyes (empresas que no pagan seguros sociales) y temor tradicional del empresario español a la intervención de la Administración Pública en sus asuntos.
- 5ª) Insuficiencia y quizá ineficiencia del Cuerpo de Inspectores de Trabajo para velar por el cumplimiento de la ley.
- 6ª) Falta de ejemplo por parte de la administración pública a la hora de emplear trabajadores minusválidos (no parece existir ninguna obligación específica al respecto. Por ej. en Inglaterra la mitad de los disminuidos por ceguera trabajan en la administración pública).
- 7ª) Falta de voluntad en el trabajador minusválido para salir por sus propios medios de la situación de aburrimiento ligada a la inactividad en que se encuentra, es decir falta de voluntad de trabajar y reintegrarse laboralmente, sea por derrotismo o por preferir alternativas más fáciles (pensión por ej.) o, por el contrario, actitud de rechazar por no sentirse humillado, todo tipo de ayuda laboral.

- 8^a) Falta de cualificación profesional del trabajador minusválido, que refuerza la idea a nivel empresarial de que éste es un mal trabajador.
- 9^a) Falta de adecuación entre los puestos de trabajo a cubrir y la naturaleza de la disminución y cualificación -vocación que presenta el minusválido.
- 10^a) El propio entorno es un obstáculo para la reinserción laboral del minusválido. El funcionamiento y la infraestructura de la sociedad en general y de la empresa en particular están concebidos y diseñados a imagen y semejanza de los no-disminuidos. Los equipamientos colectivos (transportes, calles, viviendas, etc...) no están adaptados. En el interior de la empresa nada está pensado en función de los discapacitados (escalones, puertas estrechas, etc...). Por otro lado, además de estas barreras arquitectónicas, existen otras barreras que pueden proceder de las cadencias de trabajo, horarios, etc...
- 11^a) Falta de sensibilización de la sociedad en general frente a la problemática del minusválido o mala sensibilización (caridad, beneficencia). La mentalidad de los "válidos" es casi siempre segregativa, casi racial y muchas veces ligada a una actitud de beneficencia. Como señala H.Viscardy (7): "Este fenómeno de rechazo se encuentra también en el medio normal de trabajo, donde algunos trabajadores válidos se sienten disminuidos al ver a un minusválido hacer su mismo trabajo; se encuentra en la concepción de la ayuda financiera según la cual los disminuidos no tienen necesidad de percibir el S. M.I.C. (8) como el resto de trabajadores; en la manera en que se proporcionan ciertas ayudas, como por ejemplo las gratificaciones familiares. Se aplican estas etiquetas a los disminuidos y ellas son aun mas disminuyentes que las mismas disminuciones.
- (7) Reclassement des handicapés physiques. Quelques réflexions. Hommes et techniques nº 343. Marzo 1973.
- (8) Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento. El autor.

Los mismos disminuidos reaccionan a esta actitud, pero acentuándola. Ciertas familias esconden a su minusválido como si fuera una vergüenza. Los disminuidos pierden la confianza en sí mismos, no se atreven a presentarse a las empresas para buscar trabajo, no se atreven a vender sus productos, no se atreven a salir de sus casas, se encierran en su ghetto esperando que todo venga a ellos en la seguridad de que nada vendrá. Otros se rebelan y añaden una inadaptación social a su disminución física". En este sentido es interesante señalar que en Francia se desarrolló durante 1971 una amplia campaña de publicidad en radio, T.V. y vallas con el slogan: "Un handicapé physique qui travaille, c'est un travailleur comme tous les autres travailleurs" (9)

12ª) Es difícil hallar no sólo a nivel europeo, sino a nivel mundial Centros de Empleo cuya plantilla sea mayoritariamente minusválida y que funcionen de forma autofinanciada o con una subvención mínima. B.Barbiche (10) cita tres casos: Abilities (U.S.A.), IMCICOP (France) y Mosman (Australia). Algunas de las dificultades que hacen de estos centros un "avis rara" son los siguientes:

- . La mayoría de estos centros funcionan en regimen de subcontratación debido a la poca capacidad de adaptación técnico-profesional de sus plantillas, a los cambios de demanda y a los bajos costes comerciales que esto permite, siendo difícil obtener contratos de larga duración y estables.
- . Son precisos productos tecnológicamente estables, susceptibles de fabricarse en pequeñas series, exigiendo una baja cualificación técnica, gestos simples y repetitivos.

(9) La Vie française. 16 de Julio de 1971

(10) Le reclassement des handicapés physiques. Hommes et techniques
Nº 343. marzo 1973.

- . La búsqueda del beneficio máximo debe estar claramente sustituida por una orientación social de la empresa.
- . Son precisas inversiones de carácter social en el seno de la empresa (transporte, formación, sanidad, etc.) que gravan su capacidad financiera.
- . Se hace necesario un equipo directivo especializado en gestión y con un mínimo de vocación social y que muy difícilmente puede reclutarse dentro de la propia población minusválida.

I-3 Bases para su resolución

El establecimiento de una solución racional al problema planteado exige cubrir de una forma metódica dos fases fundamentales:

- 1ª) Una fase de Exploración y Diagnóstico en la que se verifican y profundizan las hipótesis explicativas mencionadas en el punto anterior, así como se establezcan posibles nuevas hipótesis que contribuyan a una mejor delimitación del problema. Se trata de obtener la información necesaria que sirva de base para tomar decisiones operativas.
- 2ª) Una fase Terapéutica en la que se determinen las recomendaciones y se estructuren las acciones pertinentes en base a la información anterior.

La primera fase constituye la investigación social propiamente dicha, la segunda equivale a establecer una estrategia de marketing social.

II.- LA INVESTIGACION SOCIAL

II-1 El ámbito de la investigación

Definir el campo de toda investigación implica definir con exactitud el universo objeto de estudio (conjunto de individuos o entidades cuya información es relevante para la resolución del problema) y las variables objeto de estudio dentro de cada universo (es decir, los objetivos de la investigación, la información a obtener).

A nuestro juicio y como hemos visto a lo largo del planteamiento anterior existen tres universos claramente implicados en la resolución efectiva de la problemática de la reinserción laboral del discapacitado:

- A) Los disminuídos
- B) Los empresarios
- C) La población activa "no disminuída"

Vamos a definir a continuación estos universos, estableciendo para cada uno de ellos los objetivos de la investigación. Estos objetivos se fijan de una forma general y no exhaustiva, siendo evidentemente susceptibles de mayor concreción y ampliación a medida que avancemos en la investigación.

A) Los disminuídos

Definición

Como ya señalamos anteriormente se consideraran a efectos del presente estudio aquellos discapacitados en edad laboral y censados en la provincia de Barcelona que presentan una disminución física de como mínimo un 33% ya sea de orden motriz (amputaciones, hemiplejía, paraplejía, tetraplejía, etc.....) o sensorial (sordo-mudez, mudéz, sordera, afásicos, disfémicos, ceguera completa o unilateral, miopía, ambliopía, etc..).

El conocimiento de este universo es fundamental en la medida en que como se ha señalado repetidas veces "la ayuda la define el ayudado".

En principio este universo se estudiará siempre que sea posible de una forma directa, es decir, acudiendo a los propios interesados. si bien en ciertos casos puede ser aconsejable (tipo de información) u obligatorio (tipo de disminución) acudir a especialistas en la materia: Médicos, Psicólogos, Sociólogos, etc....

Objetivos de la investigación

Variables primarias

- 1) Actitud general del discapacitado ante la sociedad.
- 2) Actitud y expectativas del disminuido ante su reincorporación laboral.
- 3) Inquietudes a nivel de formación profesional y tipos de trabajo deseados.
- 4) Experiencias de trabajo. Problemas hallados en el proceso de readaptación ya sean de orden económico, psicológico, físico o ambiental (relaciones con otros trabajadores, acondicionamiento físico del lugar de trabajo, etc...).
- 5) Imagen de las relaciones entre sociedad-empresa por un lado y disminuido por otro; tanto a nivel real (como las ven) como a nivel ideal (como desearían que se produjeran).
- 6) Grado de conocimiento sobre la legislación vigente y los centros encargados de aplicarla. Opinión y Valoración de ambos.

Variables de clasificación

- Edad
- Experiencia laboral anterior o no. Tipo de actividad desarrollada.
- Tipo de disminución y origen.
- Nivel socio-económico.
- Nivel de formación
- Sexo

8) Los Empresarios

Definición

El universo vendrá definido en este caso por: Aquellas personas que tienen capacidad decisoria sobre la contratación de la fuerza de trabajo en el seno de las empresas privadas ubicadas en la provincia de Barcelona (Gerente, Director de personal, etc...).

Objetivos de la investigación

- a) En cuanto a la contratación laboral de discapacitados o desarrollo de Centros de Empleo por parte del empresario.

Variables primarias

- 1) Grado de sensibilización respecto a la problemática del discapacitado.
- 2) Imagen del disminuido como trabajador.
- 3) Concepción de la rehabilitación laboral del discapacitado.
- 4) Condiciones bajo las que sería interesante desarrollar centros de promoción dentro de los planes de inversión del empresario.
- 5) Grado de conocimiento de la legislación vigente y cumplimiento de la misma. Valoración de la misma: ventajas y desventajas.

- 6) Problemas que podrían derivarse a juicio del empresario de la contratación de trabajadores disminuídos, de orden económico (inversiones, pérdidas de productividad....), de orden laboral (reacción del resto de trabajadores....), de orden social (asistencia médica, etc...).
- 7) Experiencias de contratación o de centros de promoción vividas o conocidas por el empresario.
- 8) Tipos de trabajo que considera podrían desarrollar los diferentes tipos de discapacitados en su propia empresa.

Variables de clasificación

- Tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande).
- Sector y rama de actividad
- Filosofía de empresa
- Nivel del organigrama en el que se sitúa la contratación de personal
- Edad y nivel cultural del empresario

- b) En cuanto a la promoción y desarrollo de Centros de Empleo Protegido o similares por parte de la propia administración. (Ej. SEREM)

Objetivos

Se trata aquí de utilizar la creatividad del empresario para generar ideas sobre actividades empresariales y su respectiva puesta en marcha, susceptibles de ocupar una plantilla mayoritariamente formada por minusválidos y que presenten una mínima viabilidad económica (autofinanciación de mantenimiento).

C) La Población Activa no disminuida

Definición

Definimos aquí el universo como: "Aquellas personas residentes en la provincia de Barcelona y en edad laboral que tienen un empleo o, no teniéndolo, están a la expectativa de alguno, no entren bajo la consideración legal de minusválido".

El estudio de este universo adquiere gran relevancia desde el momento en que como señala R. Moragas (11): "El problema de la actitud negativa de los compañeros de trabajo supone un obstáculo importante a la incorporación laboral del disminuido. La aparición de esta actitud es posible en toda empresa, puesto que los trabajadores reflejan una actitud infundamentada y errónea de la población general, respecto a las aptitudes laborales del disminuido".

Por otro lado y siguiendo al mismo autor (12): "las organizaciones laborales, pueden jugar un papel decisivo, tanto en la modificación de las actitudes generales negativas, como en el establecimiento de servicios de rehabilitación".

De ahí que en este capítulo sea muy importante estudiar de forma detallada la actitud y opiniones específicas de los líderes laborales, en cuanto líderes de opinión y en cuanto a personas que influyen decisivamente en la estructuración de los programas sindicales.

(11) Rehabilitación: un enfoque integral. Edit. Vicens Vives. Barcelona 1972

(12) Idem. pág. 111-112.

Objetivos de la investigación

- 1) Grado de sensibilización respecto a la problemática del disminuído.
- 2) Imagen del discapacitado como trabajador. Actitud ante el mismo. ¿Igualdad o discriminación?
- 3) Concepción de la rehabilitación laboral del minusválido.
- 4) A nivel específico de líderes sindicales:
 - programas de los sindicatos al respecto
 - opinión sobre la legislación vigente y la estructura organizativa pública encargada de aplicarla.

II-2 Metodología

II-2-1 Estudio de datos secundarios

Entendemos por datos secundarios toda aquella información existente sobre el tema investigado. El análisis de este tipo de datos es obligado ya que si bien pueden presentar problemas de fiabilidad, su obtención es rápida y poco costosa, permitiendo ahorrar esfuerzos inútiles. El análisis de este tipo de datos contribuye a mejorar el enfoque de la investigación, permitiendo eliminar áreas de investigación por ser ya suficientemente conocidas o por haberse demostrado irrelevantes para la resolución del problema.

A este nivel se hace precisa una revisión de, entre otras:

- La legislación existente en otros países y su estructura organizativa de aplicación. Ej: Holanda, Francia, Suecia, Inglaterra, U.S.A., etc...
- Las experiencias empresariales ya desarrolladas: Mosman, Abilities, etc....
- Las encuestas realizadas sobre la problemática de los discapacitados.
- La bibliografía y revistas publicadas sobre el tema.
- Los estudios y recomendaciones de organismos internacionales. Ej: O.I.T., O.M.S., etc....

II-2-2 Obtención de datos primarios

Datos primarios son precisamente aquellos originados por primera vez durante la investigación que se realiza. En el caso que nos ocupa la obtención de datos primarios se realizará en base al diseño de investigación que figura en el esquema y que se explica a continuación:

UNIVERSO	DISEÑO DE INVESTIGACION	
	INV. CUALITATIVA	INV. CUANTITATIVA
A) LOS DISMINUIDOS		
- La población discapacitada	23 Entrevistas en profundidad	Encuesta por Entrevista personal (150 e.)
- Los especialistas	5 Entrevistas en profundidad	-----
B) LOS EMPRESARIOS		
- En cuanto problemática discapacitados	23 Entrevistas en profundidad 1 Reunión Grupo	Encuesta por Entrevista personal (150 e.)
- En cuanto generación ideas de empresas	3 Brainstorming	-----
C) LA POBLACION ACTIVA NO DISMINUIDA		
- Los trabajadores	18 Entrevistas en profundidad 1 Reunión Grupo	Encuesta por Entrevista personal (150 e.)
- Los líderes obreros y sindicales	6 Entrevistas en profundidad	-----

Investigación Cualitativa

La investigación cualitativa es un paso obligado en toda investigación de base, teniendo por objeto:

- Facilitar la comprensión del problema y explorar sus causas.
- Poner de manifiesto los factores o relaciones entre factores que vale la pena investigar cuantitativamente.
- Suministrar material de base para plantear la investigación cuantitativa en todo lo que se refiere a datos subjetivos (imágenes, actitudes, creencias, etc....)

- Investigar aquellos aspectos que en general no son susceptibles de ser investigados desde un punto de vista cuantitativo (Ej: motivaciones)

Las técnicas cualitativas cuya utilización se propone en la siguiente investigación son las siguientes:

a) Entrevistas abiertas en Profundidad (13)

Entrevista Personal en la que el entrevistador después de cada pregunta (de tipo abierto e indirecto), va efectuando con cierta frecuencia los oportunos "relanzamientos" sobre los temas de que va hablando el entrevistado, manteniendo siempre una actitud de comprensión y permisibilidad.

Se trata de una entrevista no-dirigida que permite reducir al mínimo la influencia del entrevistador. Este adopta una postura neutra y estimulante a la vez para que el entrevistado se exprese espontáneamente. El entrevistador mediante el "relanzamiento" hace el papel de frontón: repite lo que ha dicho el entrevistado de una forma más clara, pero sin juzgar nada, ni aportar nada personal, de modo que el entrevistado tome más conciencia de sus palabras y sentimientos; mediante su actitud de comprensión el entrevistador hace el papel de "espejo": el entrevistado pasa por la experiencia - quizás sorprendente, por lo inusitada - de que se le escucha, se le acepta, se le comprende, se le toma en serio e incluso ve "como se le aclaran a el mismo sus ideas", la persona entrevistada se abre y comunica no sólo frente al entrevistador sino también incluso frente a si misma.

Al establecer el nº de entrevistas se ha tenido en cuenta que en principio las tres primeras entrevistas tendrán por objeto establecer un guión de temas que permita estructurar las siguientes entrevistas.

(13) No entramos en la exposición detallada de esta técnica. El lector interesado puede acudir a "Psicoterapia y Relaciones Humanas". Kinget y Rogers. Edit. Alfaguara.

b) Reuniones no-dirigidas de Grupo (14)

Consisten en agrupar bajo la dirección de un moderador-animador a un reducido número de personas (no más de 9) provocando una discusión general sobre el tema explorado. Se trata aquí de colocar a las personas en interacción unas con otras, para así conocer las opiniones del grupo -como tal grupo- y el proceso bajo el que éstas se engendran.

El moderador tiene por objeto controlar fenómenos de liderazgo, inhibición, agresividad, subgrupos, etc.... y centrar el tema. Nunca interviene en el fondo de la discusión, su misión es justamente tutelar la fertilidad del grupo y potenciar la dinámica de la discusión con la presentación de estímulo.

c) Brainstorming (15)

El Brainstorming es un método de creación de ideas basado en el principio de A.Osborn según el cual buscando la mayor cantidad posible de ideas se llega a encontrar la solución (es) o idea (s) de mejor calidad. Dado que varias personas tienen más ideas que una sola, el método utiliza la dinámica de grupos para la producción del máximo número de éstas. Esto es posible gracias a que el grupo actúa de estimulante sobre cada uno de sus participantes; cada idea lanzada por uno estimula la imaginación de los demás.

Existen dos principios básicos a observar por los componentes del grupo para obtener los resultados esperados:

- 1) evitar los juicios inmediatos y las críticas instantáneas de una idea, ya que precisamente la originalidad o poca lógica de ésta puede ser fuente creadora de

(14) Ver sobre el tema: "La Dinámica de los grupos" de Mucchielli. Edit. Ibero-Europea.

(15) Techniques et Methodes de Creativité Appliquée". J.P.Sol. Editions Universitaires. Paris 1974 pág. 110 y siguientes.

nuevas ideas, mientras que una censura continuada lleva al individuo a no emitir más opiniones.

- 2) No dejar que se pierdan las ideas hasta obtener soluciones realizables.

Respetando esos dos principios se consigue crear en el grupo el ambiente necesario para acoger una idea nueva, transformarla, modificarla o combinarla con otras hasta alcanzar un resultado satisfactorio.

Investigación Cuantitativa

La investigación cuantitativa tiene como fin el describir una situación de un modo exacto y fiable, cuantificando la importancia relativa de los distintos factores puestos de manifiesto por la investigación cualitativa. El tipo de información que proporciona es de gran importancia a la hora de tomar decisiones y asignar recursos para la resolución del problema. La investigación cualitativa nos pondrá de manifiesto por ej. cuales son los distintos tipos de actitudes que existen frente al trabajador minusválido o las diversas opiniones que se manifiestan sobre la legislación vigente; la investigación cuantitativa nos dirá además cual es el peso específico que tienen cada uno de esos aspectos dentro del universo estudiado.

Para que la información que proporciona la investigación cuantitativa sea fiable desde un punto de vista estadístico es preciso utilizar un método de recolección de datos lo más estructurado posible y un procedimiento de muestreo probabilístico.

En el presente caso pensamos que lo más idóneo es realizar en cada uno de los universos definidos una encuesta por entrevista personal mediante cuestionario.

Dado que existe en principio un censo minimamente fiable tanto de empresas como de trabajadores disminuidos para la provincia de

Barcelona, pensamos que el procedimiento de muestreo idóneo en ambos casos sería bien un muestreo aleatorio simple, bien un muestreo sistemático. Para el universo de trabajadores no-disminuídos sería factible desarrollar en principio un muestreo por conglomerados (en base al mismo censo de empresas existente).

Se ha fijado como tamaño muestral el de 150 entrevistas para cada universo. Esto supone un error muestral general máximo de aprox. un 8% para un intervalo de confianza del 95,9% (2 sigma).

Trabajo de Campo - Tabulación - Análisis

Toda la labor de campo se llevará a cabo por un equipo de 10 alumnos de 5º Curso de Ciencias Empresariales, interviniendo directamente los directores técnicos del proyecto en la fase cualitativa.

La codificación de preguntas abiertas se realizará asimismo por el equipo antes mencionado. La tabulación mecánica por ordenador de las encuestas se verificará en base al Sistema Barbro IV utilizado en el Centro de Cálculo O.D.E.C. de Gandía (Valencia) y que realiza el test de χ^2 automáticamente.

En la fase de Análisis y redacción de los Informes intervendrá asimismo el equipo anterior, con participación principal de los directores técnicos del proyecto.

III.- LA ESTRATEGIA DE MARKETING

III-1 El concepto de marketing social

Hasta hace poco tiempo, el término de marketing se asociaba siempre a actividades mercantiles con fin lucrativo. Para que los métodos, e incluso el espíritu del marketing pudiesen aplicarse, era necesario que se reuniesen cuatro elementos: una "empresa" ofreciendo un "producto" (o un servicio tangible), a una "clientela" (mercado) mediante una "retribución monetaria". En este marco, el marketing era el conjunto de métodos que permitían a la empresa conocer mejor a su clientela, con el fin de venderle mejor su producto y obtener mayores beneficios a corto o a largo plazo. Hoy día se comienza a tener una concepción más amplia del marketing.

Cuando, por ejemplo, una asociación para la lucha antialcohólica lleva a cabo un estudio psicológico sobre las causas del alcoholismo y sobre las actitudes respecto del alcohol, y se apoya seguidamente en este estudio para llevar a cabo una campaña de propaganda y de educación utilizando las técnicas modernas de la publicidad y de la promoción, su actitud no difiere apenas de la de un sindicato de productores de vinos que tratan de desarrollar el consumo de este producto. Y, sin embargo, la asociación antialcohólica no propone ningún producto, sino todo lo contrario, y no pide a los que se dirige ningún pago monetario: sólo les pide que modifiquen sus comportamientos "absteniéndose" de comprar y de consumir alcohol. Cuando un candidato a las elecciones presidenciales, legislativas o municipales, hace encuestas por sondeo para conocer mejor los comportamientos, las motivaciones y las aspiraciones de los electores, y se sirve de los resultados de estas encuestas para presentar mejor su programa, y para escoger mejor sus temas y sus medios de propaganda, hace marketing electoral; sin embargo, no es un producto sino un hombre o una ideología lo que él trata de "vender", y no es dinero lo que pide, sino papeletas de voto. Cuando el ministro de Educación

Nacional ordena realizar una vasta encuesta entre el personal docente, los alumnos y sus padres, para conocer sus actitudes y sus aspiraciones respecto al sistema de enseñanza secundaria, y se apoya en los resultados de esta encuesta para emprender una reforma del bachillerato, de los programas y de los métodos pedagógicos, evidentemente no lo hace para aumentar los ingresos del Estado, ni tampoco para aumentar el número de alumnos, sino tan sólo porque considera que su misión consiste en satisfacer lo mejor posible al personal, y sobre todo a los usuarios de este servicio público.

En estos pocos ejemplos, al menos uno de los elementos tradicionales del marketing, y a veces dos de ellos, parecen ausentes: unas veces el producto, otras el precio, otras los dos. Pero permanece una empresa (o una organización), una clientela (o un público), y sobre todo una actitud que es la esencia misma del marketing, a saber, el deseo por parte de la empresa de conocer mejor su clientela, ya sea para hacerle adoptar ciertos comportamientos, ya sea simplemente para satisfacerla mejor. Basta con que estos elementos estén reunidos para que el marketing sea posible y útil.

Por oposición al marketing clásico, de la empresa o del comercio, se designa con los términos de marketing social, las aplicaciones del marketing -su concepto y técnicas de gestión- cuyo objeto, es, sin más, satisfacer mejor las necesidades de uno o varios sectores sociales. Como ha señalado P.Kotler (16): "El marketing social es el diseño, implementación, y control de los programas elaborados para influenciar el grado de aceptación de las ideas sociales y en globa consideraciones de planificación del producto, fijación de precios, comunicación, distribución, o investigación de mercados. Es el uso explícito de los instrumentos del marketing como ayuda para traducir los esfuerzos actuales de acción social en un más efectivo diseño y comunicación de los programas que induzca la respuesta deseada de la audiencia".

(16) "Social Marketing": An Approach to Planned Social Change".

P.Kotler, G.Zalturan. Journal of Marketing Vol. 35 July 1971

III-2 La estrategia de marketing social

Esta última fase del proyecto tiene por objetivo ir más allá de la mera obtención de información. Se trata ahora de utilizar -hacer útil- dicha información para tomar las decisiones y planificar las acciones necesarias para la resolución del problema de un modo sistemático. Como ya decíamos al principio: no se trata de conocer "mejor" la realidad por sí misma, sino de conocerla para actuar sobre ella modificándola. Ello exige tomar decisiones y emprender las acciones consecuentes.

La elaboración de una estrategia de marketing exige, por regla general, cubrir cinco etapas principales. A saber:

- 1.- Formulación de los fines perseguidos
- 2.- Análisis-Diagnóstico de la situación
- 3.- Elaboración de un plan de actuación
- 4.- Formulación del marketing-mix
- 5.- Evaluación de la estrategia

Se define a continuación y a título orientativo, dado nuestro escaso conocimiento del problema en la actualidad, el contenido de dichas etapas.

III-2-1 Formulación de los fines

Entendemos por fines de una estrategia de marketing aquellas aspiraciones o metas generales que pretendemos alcanzar sin fijar ningún límite exacto a su posible grado de satisfacción.

En nuestro caso podemos establecer los siguientes:

Fines principales:

- La rehabilitación del disminuido o sea su desarrollo como persona.
- La reinserción laboral del disminuido es decir, la posibilidad de obtener un lugar de trabajo.

Fines Secundarios:

- Dar a conocer los medios de promoción y formación profesional mas adecuados para la readmisión del discapacitado.
- Sensibilizar al empresario para la captación de mano de obra discapacitada.
- Motivar al disminuido hacia el trabajo para que pueda a la vez independizarse y realizarse.
- Sensibilizar a la sociedad en general y a sus posibles compañeros de trabajo en particular para que vean en el disminuido un trabajador como los demás, con grandes posibilidades y le aporte la ayuda necesaria.
- Informar al empresario o a la administración sobre posibles alternativas de creación de centros de empleo protegido.

III-2-2 Análisis - Diagnóstico de la Situación

El segundo paso de nuestra estrategia hace de puente entre la investigación social propuesta (punto II del presente proyecto) y el plan de acción consiguiente. El análisis-diagnóstico de la situación se realiza sobre la información obtenida en la investigación. Esta etapa coincide por tanto con el informe final de la investigación y será la base de partida junto con los fines antes expuestos del plan de actuación.

En esta segunda fase como ya vimos, se pretende hacer un estudio de las actitudes, motivaciones y comportamientos de los distintos universos implicados en el problema (empresarios, disminuidos, trabajadores no disminuidos). Este estudio nos ha de permitir descubrir entre otros:

- Las resistencias que presenta cada uno de los universos estudiados es decir, todas aquellas barreras (económicas, administrativas, psicológicas, sociales, etc....) que impiden o dificultan hoy por hoy la reinserción laboral del disminuido.

- Las motivaciones existentes o el grado de sensibilización hacia el problema por parte de tales sectores.
- El grado de información que existe sobre el problema y las leyes que lo regulan, etc....

III-2-3 El Plan de Actuación

El plan de actuación comprende tres apartados principales: la elección de un blanco y de un posicionamiento, la elección de uno o varios elementos motores de la estrategia y, si procede, la fijación de etapas cronológicas.

A) El blanco y el posicionamiento

Se denomina "blanco" al segmento de nuestra clientela o público al que nos proponemos "vender" nuestra causa social ("producto"). En nuestro caso, dentro de cada universo estudiado ¿existe un segmento o segmentos cuya sensibilización respecto a la causa social que promocionamos sea mayor que los otros?. En concreto ¿las ventajas legales de la contratación de disminuidos tienen igual importancia para una empresa de tamaño medio por ej. que para una grande? ¿Dentro del universo de trabajadores no-disminuidos existe igual sensibilización entre aquellos que por ej. ostentan cargos políticos y aquellos que no?.

Entendemos por posicionamiento la definición de la posición que nos proponemos dar al "producto" que promocionamos en relación a los "productos" competidores, pudiendo definirse esta posición, por ej., en términos de precio, usos, imagen, etc.... En concreto ¿cómo debemos presentar al disminuido en relación al resto de trabajadores? ¿Es coherente presentarlo como un trabajador más y ofrecer simultáneamente una reducción de precio (bonificación en seguros sociales, posibilidad de salarios más bajos,...)?

B) Los elementos motores de la estrategia

El segundo punto relacionado con un plan de actuación es la elección de los elementos motores de la estrategia, es decir, de los elementos con los que se contará esencialmente para asegurar su éxito. Ciertamente, en una estrategia de marketing, como se ilustra en el diagrama que se adjunta, todo es necesario para su buen funcionamiento. Pero lo que hace que el coche se mueva no son los faros, el limpiaparabrisas o los asientos, sino el motor. De igual forma, en una estrategia de marketing, debe haber elementos motores, por oposición a otros elementos que sólo desempeñan un papel de soporte. Estos elementos motores serían en nuestro caso, una cualificación superior del disminuido para ciertos trabajos ("calidad del producto"), un "precio muy ventajoso" (exenciones, bonificaciones, subvenciones, etc...), una campaña de publicidad masiva, el soporte activo de ciertas instituciones por ej: centrales sindicales, un equipo de promotores ("vendedores") eficaces, etc.... El hecho de elegir un medio como motor de la estrategia no significa que se dejen a un lado los demás medios, sino sólo que su empleo se definirá en función y al servicio del elemento motor considerado.

C) Fijación de etapas cronológicas

Puede suceder, por último, que un plan de actuación, se descomponga en varias etapas cronológicas, es decir, que se decida de antemano si el blanco y el posicionamiento, o los elementos motores, o ambos a la vez, se modificarán a lo largo del tiempo. Ej: atacar primero un segmento particular de la clientela y después otro.

III-2-4 El marketing-mix

El plan o planes de actuación, tal como han sido formulados durante la etapa anterior, no son sin embargo más que ideas directrices algo abstractas. El marketing-mix es la encarnación de un plan de actuación a nivel concreto y detallado, consiste en establecer los principios estratégicos y tácticos relativos a los principales medios de acción. Estos medios en nuestro caso son, en principio: el trabajador disminuido físicamente ("producto"), el precio (salario reducido por el conjunto de exenciones, bonificaciones y demás ventajas económicas.....), la publicidad y promoción.

a) La estrategia de "producto"

La estrategia de "producto" consiste en una definición precisa de las características de los "productos" o "servicios" que ofrecemos, basada en el análisis de las necesidades y las preferencias de nuestra "clientela".

En nuestro caso concreto podemos definir como "producto" aquellas personas que presentan una disminución física de origen motriz o sensorial y habiendo recibido la formación profesional adecuada en cada caso, son susceptibles de ocupar un lugar de trabajo sea en una empresa privada o pública o en un Centro de empleo protegido.

La elaboración de la estrategia de "producto" supone entre otros:

- estudiar las posibilidades de cada discapacitado según el tipo de disminución que sufre.
- estudiar las actividades más adecuadas que puede realizar un disminuido, disponibilidad que existe de las mismas en el mercado laboral y como se están cubriendo.
- estudiar cual es la formación profesional del disminuido más adecuada a las necesidades del mercado laboral.

El objetivo de la estrategia de "producto" consistirá en lograr la máxima adecuación entre la capacidad laboral y formación profesional del disminuido, por un lado, y las necesidades específicas de fuerza de trabajo existentes en las empresas, por otro.

Solamente adecuando nuestro "producto" a las necesidades realmente existentes en el seno de las empresas estaremos creando las condiciones necesarias para que el disminuido pueda reincorporarse a la sociedad.

b) La estrategia de "precios"

El "precio" en el caso que nos ocupa puede definirse a dos niveles:

- En términos monetarios: viene definida por el salario que paga el empresario por la mano de obra contratada. La existencia de leyes laborales específicas al respecto parece reducir en principio el área de actuación de la estrategia de precios a las ventajas y/o desventajas monetarias que pueda acarrear al empresario la contratación de mano de obra disminuida. Es decir, por un lado las bonificaciones, exenciones, subvenciones, etc... que pueda percibir el empresario como consecuencia de la contratación de mano de obra discapacitada y, por otro, los costes que deba sufragar derivados de tal contratación. Por ej: adecuación de ciertas instalaciones, horarios de trabajo mas reducidos, etc...
- En términos no monetarios: a menudo el precio solicitado en una causa social no es una contribución monetaria, sino un es fuerzo psicológico, una molestia, un sacrificio de tiempo, etc. En nuestro caso podría ser el posible deterioro del ambiente de trabajo, el proceso burocrático que rodea la contra tación de mano de obra disminuida, etc...

c) La estrategia de comunicaciones

Elaborar una estrategia de comunicación supone tomar decisiones respecto a las principales variables siguientes:

1.- Objetivos de la campaña

¿Cuál es la finalidad última de la campaña?

- ¿informar?: dar a conocer el alcance del problema que nos ocupa, evitando juicios de valor sobre el mismo.
- ¿persuadir, presionar?: crear actitudes nuevas, consolidar o cambiar las actitudes existentes mediante "argumentos", de modo que se generen en la población objetivo los comportamientos deseados.

2.- La población objetivo

¿A quien nos dirigimos con nuestra comunicación?

Se trataría aquí de definir en términos operativos los segmentos o grupos sociales de nuestra clientela que serán objeto de la comunicación.

3.- El mensaje

¿Que pretendemos comunicar?

La formulación del mensaje depende de los objetivos de la campaña y de la población a la que nos dirigimos y exige establecer, entre otros:

- Las motivaciones a las que debe apelarse
- Las ventajas diferenciales de nuestro "producto" que deben ponerse de manifiesto.
- El "tono" emotivo o racional de la comunicación, etc..

4.- Los medios y soportes más adecuados

A este nivel cabe distinguir:

- Los medios de comunicación de masas como pueden ser:
T.V., radio, prensa, vallas, etc. Estos suelen ser cos
tosos pero hay que tener en cuenta que a veces un ideal
social puede utilizar los medios de comunicación de ma-
sas sin tener que pagarlos si es capaz de provocar
"acontecimientos" de un interés suficiente como para
que los organos de información se hagan eco de ellos.
Por ej: una manifestación denunciando una situación o
reivindicando el establecimiento de otra. En este caso
habrá que prever una acción de relaciones públicas con
el fin de asegurar la mayor publicidad posible al acon-
tecimiento provocado.
- Los contactos personales directos: este medio a veces
puede ser gratuito ya que se desarrolla por personas in-
teresadas en la problemática social que se quiere resol-
ver y consiste en visitar a posibles interesados, orga-
nizar reuniones, etc...

5.- El presupuesto

El presupuesto de la campaña está en función de los
objetivos publicitarios que se persigan, de los medios
y soportes a utilizar y de la duración e intensidad de
la campaña.

III-2-5 Evaluación de la estrategia

En esta etapa se trata de verificar que la estrategia de marketing planteada respeta dos principios básicos:

- a) Principio de adaptación a la clientela, es decir, a aquellos segmentos implicados en la resolución de la problemática laboral y de rehabilitación del disminuido físico.

Para que este principio se cumpla será necesario:

- 1º) Que la estrategia se apoye en actitudes y motivaciones reales y fuertes.
- 2º) Que la estrategia ofrezca a las necesidades de esas "clientelas" unas salidas concretas y precisas.
- 3º) Que la estrategia reduzca al mínimo los costes financieros, físicos y psicológicos de los comportamientos que se propone hacer adoptar para hacerlos aceptables.

- b) Principio de Coherencia

Dicha coherencia puede ser evaluada a dos niveles:

- 1º) Los diversos objetivos y segmentos perseguidos deben ser compatibles entre ellos e incluso reforzarse mutuamente.
- 2º) Los diferentes componentes del marketing-mix deben ser coherentes con el plan de actuación que los comprende y reforzarse mutuamente.

IV.- TIEMPO DE REALIZACION DEL PROYECTO

[illegible]

▽ - Sesión de trabajo con SEREM

DICIEMBRE			ENERO					FEBRERO				MARZO					ABRIL				MAYO					
5 11	12 18	19 25	26 1	2 8	9 15	16 22	23 29	30 5	6 12	13 19	20 26	27 5	6 12	13 19	20 26	27 2	3 9	10 16	17 23	24 30	1 7	8 14	15 21	22 28		

V.- PRESUPUESTO

- <u>Dirección Técnica Proyecto</u>		
230 H. x 800 ptas./h. x 2 profesores	368.000	ptas.
- <u>Documentación y Bibliografía</u>	60.000	"
- <u>Asesorías, Consultas a expertos y técnicos, posibles viajes</u>	70.000	"
- <u>Secretaría (mecanografiado, archivo, coordinación)</u>		
275 h. x 200 ptas./h.....	55.000	"
- <u>Material Secretaría</u>	30.000	"
- <u>Trabajo de Campo (Gtos. desplazamiento, dietas, obsequios).</u>		
. Fase cualitativa: 75 E.P. x 300 ptas	22.500	"
5 R.G. x 6000 "	30.000	"
. Fase cuantitativa: 450 entrevistas x 250 pts.	112.500	"
- <u>Tabulación, Reducción datos</u>	80.000	"
- <u>Gastos estructura</u>	200.000	"

TOTAL 1.020.000 ptas.

=====

VI.- EQUIPO DE TRABAJO

CURRICULUM VITAE

JOSEP LLUIS CASTELLO I VILA

Estudios: Licenciado en Ciencias Empresariales y Master en Dirección de Empresas. ESADE 1972

Experiencia profesional:

- Adjunto al Director de Investigación de Mercados. Gallina Blanca S.A. 1972/3.
- Director de Producto. Gallina Blanca S.A. 1973/74/75.
- Coordinador de Marketing. Hilaturas Génesis. Lanas Katia 1976/77..

Experiencia docente:

- AEDEMO (Asociación Española de Estudios de Mercado y Opinión) Profesor de Investigación de Mercados. Curso C.I.M. Barcelona 1973/74/75.
- ODEM. Curso de Dirección Comercial. Palma de Mallorca. Profesor de Investigación de Mercados. 1974
- ESADE. Profesor ayudante 1973/74/75 Marketing, Investigación de Mercados.
- ESADE. Profesor titular Investigación de Mercados. Coordinador Marketing Social. Profesor ayudante Marketing 1976/77.

Artículos publicados:

- "Marketing Social: una toma de postura". Jano Management y Humanidades. Noviembre 1975.
- "Análisis Multivariable y Marketing". Cuadernos Universitarios de Planificación Empresarial y Marketing. Universidad Autónoma de Madrid. Marzo 1977.

ALUMNOS

- DOMENECH CASTILLO, JOAN
- FIGUERAS FANADAS, PAULINO
- GALI SEGUES, MARC
- LLUIS MARTI, TOMAS
- OLIVA DOMENECH, JOAN
- PEREZ MORAL, ACISCLO
- SALA MINGOT, JAUME
- SANCHEZ SOLSONA, JOSE JAVIER
- SANTAMARIA BACARDIT, MONTSERRAT
- SOLE SALA, ACUSTI

ES

ES

ES

ES

ES

ES

ES

25341

ES

ES

STRATEGIA DE MARKETING

DISMINUIDOS FISICOS

INE

ON

ES

FISICOS



ES

CASTELLO I VILA

ES

SALA

ES

ALBA

ES

LLOBET I RIVAS
SANTAMARIA I BACARDIT

53'

INDICE



I.-	INTRODUCCION	pág. 4
II.-	LA PROBLEMÁTICA DEL D.F.: NECESIDADES INSATISFECHAS Y DERECHOS EXIGIDOS.....	pág. 15
II-1	Necesidades insatisfechas	pág. 17
II-2	Derechos exigidos.....	pág. 43
II-3	Problemática especial del accidentado.....	pág. 50
III.-	IMAGEN QUE TIENE EL D.F. DE SI MISMO.....	pág. 53
III-1	Conciencia de la repercusión de sus limitaciones físicas.....	pág. 55
III-2	Se convierten en personas dependientes.....	pág. 63
III-3	No aceptan la realidad....	pág. 64
III-4	Son personas con poca estética.....	pág. 65
III-5	Su comportamiento es contrario a lo que piensa.....	pág. 66
III-6	Es una persona muy susceptible.....	pág. 67

IV.-	EL D.F. ANTE LA SOCIEDAD Y LOS GRUPOS SOCIALES.....pág.	68
IV-1	Imagen que el D.F. tiene sobre el comportamiento de la sociedad hacia los D.F.....pág.	70
IV-2	El papel de los padres en el desarrollo del D.F.....pág.	82
IV-3	La escuela: un paso decisivo en la vida del D.F.....pág.	88
V.-	EL TRABAJO.....pág.	98
V-1	Necesidad de ejercer una actividad.....pág.	104
V-2	Derecho a formar parte de la población trabajadora.....pág.	110
V-3	Valoración de si mismo en relación al trabajo.....pág.	113
V-4	El disminuido adquirido y el congénito.....pág.	116
V-5	El trabajador disminuido y el trabajador no disminuido.....pág.	117
V-6	Las dificultades para conseguir un trabajo.....pág.	123

VI.-	LAS SOLUCIONES AL PROBLEMA.....pág.	138
VI-1	Lo que se ha hecho.....pág.	139
VI-2	Lo que debería hacerse.....pág.	165

INTRODUCTION

Este apartado podríamos considerarlo como una fotografía de lo que el disminuido siente o piensa acerca de la problemática que vive en nuestra provincia. Fotografía hecha de lejos y sin detalles minuciosos, sólo para darnos una idea de lo que posteriormente vamos a intentar reflejar y que responde a esta visión de conjunto que pasamos a describir.

Lógicamente, una fotografía es una imagen estática, y refleja las coordenadas sociales actuales, pero a pesar de eso, nos permite tener una visión de la evolución de la problemática hasta el momento.

Los personajes que dan vida a esta instantánea son: la Empresa, el Estado, la Población Activa, y el propio disminuido.

Cada uno de estos tienen y deberían tener según el disminuido unas funciones, sentidos, papeles a jugar, distintos en su existencia.

Este entramado de relaciones que describe al DF, se inserta en un marco físico, cultural, psíquico y vital que es comparado por él mismo con la situación en otros países.

Pasamos a continuación a introducir la etología de estos distintos elementos, que a lo largo del estudio profundizaremos.

1.-LA SOCIEDAD

El DF que vive en medio de la sociedad en una constante pugna, ¿pugna contra qué o contra quién ?.

El DF lucha contra la incomprensión: incomprensión hacia su situación, hacia el hecho de que ellos creen que tienen derecho a una vida ni más ni menos digna que los demás. No se acepta fácilmente que una persona con este tipo de problemas conviva con otra que no los tiene. Se puede hablar de discriminación en algunos casos. Esa incomprensión viene ya de la familia y lleva a situaciones de soledad, de falta de apoyo para el desarrollo de su vida. Lleva a preferir estar solos que mal acompañados por así decirlo.

... " han tenido que chocar con las incomprensiones hasta de la familia. Una chica escapó de casa, para poderse casar con un disminuido. Se han quedado solos, En la lucha que han tenido con los que le rodean, desearían estar solos, sin nadie "...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

La sociedad actúa sin consideración a las limitaciones y dificultades que experimenta el disminuido en la vida de cada día. En muchos casos, la sociedad en general, no respeta las pocas facilidades que puedan existir, para que el DF tenga un acceso como los demás a las oportunidades que pueda ofrecer el entorno físico y social en que vivimos.

2.-EL ESTADO

Existe una actitud acusatoria contra el Estado entre la población disminuida; creemos que debida a su política de acción social. Ahora sólo queremos dejar constancia de que la imagen que ofrece el máximo Organismo es de negligencia,

despreocupación, de sólo preocuparse de solucionarse su vida. Calificativos como "sólo papeleo" "enchufados" reflejan la concepción de incompetencia que se le atribuye al Estado y sus Organismos Específicos, de los que se habla extensamente más adelante. Máxime si tenemos en cuenta que éste es presentado como un vehículo para la solución.

... " hablan de muchos proyectos, pero no se ven los resultados " ...

Mujer de 35 a 44 años/Parapl.Adq.

3.-LA FAMILIA Y EL DF

Al hablar de la familia en relación al DF se puede enfocar bajo varios aspectos: la familia como ente educador y de formación de los hijos, la familia como aspiración a culminar, como vía de solución, a su problemática.

El DF pone un gran énfasis en la familia y habla de ella en gran parte como: familia igual a padres. Así pues, la visión de la familia pasa por el resultado en la vida del DF de la actitud de sus progenitores.

Según la mayoría de los entrevistados, la familia se comporta en base a una serie de prejuicios que tienen como consecuencia la consideración de que el futuro del hijo minusválido no puede ser el mismo que el de los demás hijos. Esta actitud que observa el DF no depende del status familiar, cree que es una actitud que es común a la familia en nuestro país:

... " para los padres, sean de la condición que sean, el futuro del hijo minusválido nunca será el mismo que para el hijo normal " ...

Hombre de 45 a 54 años/ Extr.Inf.Adq.

El DF cree que actualmente la familia no le considera de la misma forma que antaño. Reconoce que ha existido una evolución en la idiosincrasia familiar respecto al problema:

... " se tenía la opinión de que eran (los DF) una carga para la familia y la sociedad " ...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Adq.

Empero el DF considera que su situación es problemática actualmente para la familia, y ésta, se esfuerza para encontrar una salida al problema; pero de la misma forma que él no se siente reconfortado en la práctica por una ayuda por parte de la sociedad en general, cree que la familia no la tiene, y esta actitud social desemboca en un callejón sin salida para los padres que deciden afrontar la cuestión:

... " los padres no encuentran salida por ninguna parte. No encuentran camino para resolverlo, porque se da poco apoyo de la sociedad " ...

Mujer de 35 a 44 años / Paráp.Adq.

4.-LA ESCUELA

A lo largo de este punto se tratarán aspectos de larga

conflictividad y que en la actualidad aún no se han discutido las opiniones opuestas. ¿Cómo ha de ser la escuela? La escuela es otro escenario importante en el que se debe actuar, los componentes de este escenario desfilan a lo largo de este estudio desempeñando el papel que en función de las opiniones del disminuido se le asignan. La importancia en el futuro desarrollo del disminuido y de su posición en la vida es lo que preocupa a los entrevistados en el análisis de este momento crucial. La importancia de la escuela tanto en la formación como en la información es lo que se discute.

... " No estoy de acuerdo con los colegios en que vayan todos los DF; es una discriminación. Allí todos son iguales, pero mañana se enfrentarán con los normales " ...

Hombre de 35 a 44 años / Extr.S.Adq.

5.- LA EMPRESA VISTA POR EL DF

La visión de la Empresa que posee el DF no se puede ligar del sistema de relaciones económicas en que vive, es como pez dentro del agua, de la cual depende:

... " el sistema capitalista: máximo trabajo, mínimo coste " ...

Hombre de 45 a 54 años / Extr.Inf.Adq.

La imagen no corresponde a la empresa como ente en sí, sino tal como actúa aquí y ahora. Esta manera de actuar tiene para el DF una connotación negativa, y roza, según la mayoría de los entrevistados, los niveles de lo inhu-

mano. El intercambio de trabajo ofrecido por sueldo percibido es según el DF desfavorable para él. No sólo desfavorable en el sentido de que la empresa gana y el DF pierde, sino que también coloca al DF en unas condiciones inferiores a los demás trabajadores, y se crean diferencias entre el trabajador no-DF y el DF.

6.-LAS SOLUCIONES QUE SE ARBITRAN EN LA ACTUALIDAD

Injusto sería decir que no se ha hecho nada para solventar o por lo menos apaciguar la gravedad y cantidad de los problemas. Ciertamente el problema radica en la idoneidad de las soluciones planteadas; según la opinión de los entrevistados, las "soluciones" llevadas a término hasta hoy no merecen tal calificativo. Entienden que estas soluciones suponen parches, tapaderas o simplemente malos enfoques.

La importancia que nosotros le damos se justifica porque representan posturas y actitudes que no deben tomarse y por tanto su exclusión tiene un valor orientativo. Esto es lo que nos ha movido a presentar como apartado las opiniones favorables o desfavorables frente a la situación actual.

... "Tanta amnistía que se ha pedido para presos, combatientes y no se da amnistía a los enfermos, es una injusticia... Esta ley no es retrospectiva (ley sobre pensiones a los inválidos totales), y yo trabajando desde los 14 años no estoy acogido a ninguna pensión. Por una circunstancia ajena a mi no puedo estar acogido a la S.S., ni a una pensión de jubilación"...

Hombre de 45 a 54 años/Afec.colum.Adq.

7.- LAS SOLUCIONES QUE SE PRESENTAN.

El lector adivinará fácilmente lo que mencionamos en el párrafo anterior al contrastar con las opiniones que se expresan en este apartado y las del anterior. El abismo que se observará representa el botón de muestra del camino que queda por recorrer.

... "mentalizar a los responsables, mentalizar a los urbanos de que a veces no se puede usar el aparcamiento según el lado que sea"...

Hombre de 25 a 34 años/ Extr. Inf. Cong.

LA TABLA DE ENTREVISTADOS

En este apartado describiremos cuales han sido los D.F. entrevistados para el desarrollo del estudio.

De acuerdo con la aspiración del proyecto para la fase cualitativa, hemos entrevistado a varios D.F. intentando reflejar cualitativamente el diverso espectro de disminuciones existentes.

LAS VARIABLES UTILIZADAS

Las variables a partir de las cuales han sido escogidos y clasificados los entrevistados son las siguientes:

Nº Entrevistados

- SEXO:

. Mujeres.....	8
. Hombres.....	12

- EDAD:

. De 15 a 24 años.....	3
. De 25 a 34 años.....	6
. De 35 a 44 años.....	3
. De 45 a 54 años.....	6
. De 55 o más.....	2

- TIPOS DE DISMINUCION:

. E.I. (extremidades inferiores)	11
. E.S. (extremidades superiores)	2
. A.C. (afección columna).....	2
. P (parapléjico).....	4
. C (ciego).....	1

Nº Entrevistados

- ORIGEN DE LA DISMINUCION

. C (Congénita).....	10
. A (Adquirida).....	10

A continuación presentamos el CUADRO MUESTRAL de
las entrevistas realizadas a la población disminuida.

CUADRO MUESTRAL POBLACION DISMINUIDA

TIPO DISMINUCION/ORIGEN		15 a 24		25 a 34		35 a 44		45 a 54		55 o más	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
EXTR.INFER.	Congénito	1		1	2		1	1			
	Adquirido	1						2			2
EXTR.SUPER.	Congénito										
	Adquirido			1		1					
AFEC.COLUMNNA	Congénito							1			
	Adquirido								1		
PARAPLEJICO	Congénito			1				1			
	Adquirido				1		1				
CIEGO	Congénito	1									

LA PROBLEMÁTICA DEL MINUIDO FÍSICO
Y DE LA NECESIDAD DE INVESTIGACIÓN

Nos parece vital la definición y acotación de lo que hemos titulado necesidades insatisfechas y derechos exigidos.

Entendemos que necesidades son aquel conjunto de frustraciones, de insatisfacciones que experimenta un individuo y que las considera importantes para su desarrollo como ser humano; la diferencia con el deseo radicaría precisamente en que éstos no son importantes desde el punto de vista funcional, o sea, que no le impiden seguir una evolución normal de su vida, por supuesto los deseos, necesidades y derechos han de ser tenidos en cuenta desde el plano individual o individualizado, pues fácilmente se comprende que lo que para unos es derecho para otros es simplemente un deseo. En la necesidad, la actitud que muestra el individuo es pasiva sin intentar resolver la situación desfavorable.

Precisamente esta forma de reaccionar ante la frustración es lo que le confiere la condición de DERECHO. Así entendemos que el derecho supone una actitud activa, frente a la insatisfacción, con propositos de superarla. Se adquiere una conciencia de lo que supone carecer de ello y emprende una acción para enmendarla.

II-1.- NECESIDADES INSATISFECHAS.

A lo largo de este punto procuraremos presentar las distintas necesidades expresadas por los entrevistados a lo largo de las conversaciones mantenidas con ellos. Todos los aspectos que concurren en la vida de un disminuido son puestos de relieve.

Desde las insatisfacciones provocadas por el entorno, de suma importancia en su opinión y condicionantes de las demás debida a su diversidad y profusión; pasando por las necesidades más próximas: las relativas a su persona, contempladas en la doble vertiente física y psíquica; para concluir con las necesidades que experimenta en el plano social, como miembro de distintos grupos.

II-1-1.- NECESIDADES INSATISFECHAS Y BARRERAS ARQUITECTONICAS.

En este apartado comprobaremos el peso que suponen las dificultades materiales que por no sentir su fuerza, seguramente nos pasan desapercibidas. A lo largo del estudio se comprueba que la sociedad se comporta por medio de unos standards y que los aplica del mismo modo ignorando a todos los que no se ajusten a ellos. En la actualidad los cambios que da la sociedad hacen patente la existencia de individuos a los cuales estos standards les perjudican pero no quieren ser excluidos, y pretenden que se les tenga en cuenta en la tarea común. Por esto definidas las necesidades hemos de comprobar la incidencia de los obstáculos físicos en la frustración del disminuido, que por otro lado, según su opinión, el problema no es sólo suyo.

... "el autobús no tiene rampa (el ordinario), las escaleras insalvables, es horroroso para personas con reuma, ancianos, etc..."...

Mujer de 35 a 44 años/Parapléjica. Cong.

... "las dificultades son para el viejo, gestantes, disminuidos, etc. Hay que hacer la ciudad más humana"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapléjico. Cong.

Se distinguen claramente dos aspectos:

- a) limitaciones físicas del entorno.
- b) efectos negativos de las barreras arquitectónicas en la vida del DF.

a) Limitaciones físicas del entorno.

De entre los problemas que posee el DF pocos, según él, revisten la importancia del problema del entorno físico, es decir, LAS BARRERAS:

... "es lo más importante que hay. La importancia es básica, mucho más de lo que se comenta"...

Hombre de 45 a 54 años/ Extr.Inf.Adq.

Por mucho que se comente o hable del problema, para él la existencia de dichas barreras supone la imposibilidad prácticamente total de desempeñar un papel en la sociedad, de salir a buscar trabajo, de gozar de los medios a la disposición de la persona para su ocio, de tener una autonomía real. Si no se puede salir a la calle, ¿se puede ejercer una vida como los demás? Se puede afirmar que plantear una solución a la problemática del DF sin solucionar previamente el problema de las barreras físicas es totalmente equivocado.

... "por ejemplo, yo no puedo salir a la calle si no me acompañan: tengo tres peldaños y llevo silla de ruedas"...

Mujer de 35 a 44 años/Ext.Inf.Cong.

Quizás el problema no sería tan grave en magnitud, si existieran muy pocos lugares a los que el DF no pudiera tener acceso. La situación no es ésta, las limitaciones existen por doquier.

... "las dificultades están por todas partes: subir al autobús, cruzar una calle no señalizada, o subir a este ático"...

Hombre de 35 a 44 años/E.S.Adq.

1.- Dificultades en la calle

La calle es para el DF, como para cualquier otra persona, el paso obligado para acceder a cualquier lugar: trabajo, escuela, etc., y es por ello que son de gran importancia para el disminuido los problemas de barreras que en ella pueda encontrar. Incluso estos entorpecimientos son asumidos por el DF llegando a condicionar su actitud hacia la vida en el exterior de su habitat.

... "cuando quieres ir a un sitio no vas porque piensas que no puedes, y el drama que tienes cuando necesitas ir a un sitio y te encuentras una escalera"...

Hombre de 25 a 34 años/Ex. Infer. Adq.

Estos impedimentos urbanísticos suponen para el DF la insatisfacción de sus necesidades más sentidas.

2.- Las dificultades en los edificios

Suponiendo que un DF haya podido llegar al trabajo, a la escuela, a su bloque de pisos, etc., ¿con qué dificultades va a tropezar en su interior?

Se puede decir que las escaleras, las dimensiones de los pasillos, de las piezas vitales para un buen ejercicio de las funciones fisiológicas, el diseño y distribución de interiores, no favorecen el desenvolvimiento desahogado del DF:

... "barreras arquitectónicas dentro de la empresa, lavabos. Una empresa con un disminuido necesita el 50% más de espacio"...

Hombre de 45 a 54 años / Ex. Infer. Adq.

Como se puede ver, el DF piensa que el edificio al diseñarse, debe tener unas condiciones espaciales que actualmente no se dan. En las condiciones actuales, el DF se encuentra imposibilitado en su casa. Se ve obligado a vivir en una ciudad y en pisos que no ofrecen unas condiciones adecuadas, y que le crean una dependencia total del medio físico, y se ve obligado a recurrir a los demás para efectuar aquello que en otras circunstancias podría efectuar por él mismo:

... "estoy en un primer piso, y para bajar me han tenido que coger en brazos. Parece que no tiene importancia, pero para mí la tiene, me gustaría salir a comprarme ropa y verla, pero tengo que desistir de hacerlo"...

Mujer de 35 a 44 años/ Parap. Adq.

En resumen, se podría decir, tal como indica un DF:

... "la falta de vivienda y de trabajo impide que el minusválido haga una actividad normal, salir a la calle"...

Mujer de 35 a 44 años/ Extr. Inf. Cong.

3.- Los transportes

El transporte supone la movilidad, y aunque parezca de perogrullo decir esto, es de vital importancia para el disminuido. La imposibilidad de desplazarse, como hemos indicado anteriormente, es uno de los grandes handicaps para el DF. Pues bien, la organización del transporte y las comunicaciones existente actualmente dificultan el desplazamiento de estas personas en vez de ayudarlo. Los servicios públicos de transporte no sirven para el DF, están mal diseñados, y en sí, son una barrera física más.

... "importante la cuestión de los servicios públicos. A mí el Bus no me sirve de nada porque no puedo subir, he de ir en coche y al parking"...

Hombre de 45 a 54 años/Parap.Cong.
Delante de esta mala planificación del transporte, las sugerencias no son tan unánimes en su contenido. Unos piensan que no es cuestión de que existan unos transportes especiales por creer que supondrían el crear una raza aparte (los disminuidos), y por lo tanto el inconveniente es adecuar los existentes para que el disminuido se desplace en los mismos medios que la población en general:

... "cuando el autobús va lleno y entra una silla, no cabe y todo son molestias. Ahora bien, un autobús de diferente color para nosotros tampoco, no se vería el plumero ni nada"...

Hombre de 45 a 54 años /Ex. Inf.Cong.

También piensan que es imposible un autobús especial por una pura cuestión de racionalidad, de números:

... "el autobús especial no es una solución, no hay tantos inválidos"...

Mujer de 35 a 44 años/Extr.Inf.Cong.
En cambio, otros piensan que sería racional y lógico la existencia de autobuses especiales para evitar molestias, pérdidas de tiempo a los demás y dificultad en el subir.

... "para que un inválido pueda subir a un autobús lo veo difícil. Cargado de gente, tiempo que tarda. Tendrían que ser especiales"...

Mujer de 35 a 44 años/Extr.Inf.Cong.

4.- El diseño

Muchos minusválidos creen que lo que pasa es que no existe un diseño adecuado del entorno. Falta que se atribuye a una nula responsabilidad, a una despreocupación y creen que a pesar de todo se podría realizar un esfuerzo que sería un gran paso adelante:

... "un autobús se puede diseñar, pero existe una desgarra"...

Hombre de 25 a 34 años / Ex. Inf. Cong.

... "las cosas son así, el Parking tiene una pendiente muy pronunciada, ¿cómo puedo subir yo después?"

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Adq.

b) Efectos negativos de las barreras arquitectónicas en la vida del DF.

La constante frustración que produce una dificultad arquitectónica es evidente de efectos negativos en su comportamiento y carácter.

... "es muy importante, priva mucho, desmoraliza, quita alegría, es encerrarse en una cárcel"...

Mujer de 35 a 44 años/Ex. Inf. Cong.

... "que una persona pueda ir en autobús, que las viviendas sean adecuadas. Que se cuidaran de que pueda hacer una vida normal"...

Mujer de 35 a 44 años/Parapléjica. Adq.

... "fuimos a un pub y nos negaron la entrada, diciendo que con sillas no podía ser porque ocupaba sitio, etc.."...

Hombre de 25 a 34 años/Ex. Infer. Cong.

1.- Sensación de encerrado

La sensación del disminuido es la de verse encerrado. Ya sea porque las viviendas se construyen inadecuadamente,...

... "no podemos ni salir a tomar el sol"...

Mujer de 55 a 64 años/Parapléjica. Adq.

... "la vivienda es importante, no puedes salir a tomar el sol"...

Mujer de 35 a 44 años/Parapléjica Adq.

2.- Imposibilidad de acceso a una vida normal.

Imposibilidad de acceder a los sitios que desea ir.

... "en tanto que no hay escaleras, hay un desnivel en la calle enorme que me la pegaría. Después, estos tres pedregales que no puedo bajar"...

Mujer de 35 a 44 años/Ex. Infer. Cong.

Barreras que dificultan el acceso del DF al colegio y el desarrollo de la vida escolar.

... "las dificultades arquitectónicas primero, escaleras, tarimas, pupitres, "...

Hombre de 45 a 54 años/Parapléjico. Adq.

... "no está previsto que hayan disminuidos en el colegio, por ejemplo los lavabos"...

Mujer de 25 a 34 años/Ex. Infer. Adq.

... "la tarima es una barrera importante. Hay que darle facilidades para salvar las barreras de la clase"...

Mujer de 35 a 44 años/Parapléjica. Adq.

La necesidad de desplazamiento para realizar cualquier actividad, continúa impidiendo que el disminuido desarrolle una vida normal.

El transporte se presenta como algo inaccesible "aunque esté enfrente de casa"

... "no hay transportes preparados, y muchos padres no ganan el dinero que necesitan para transportar a los hijos"...
(se refiere a las zonas no urbanas)

Hombre de 25 a 34 años/Ex. Infer. Adq.

... "ahora han puesto un microbús, y pasa por mi calle, y va a Fabra i Puig. Yo no lo puedo coger, tú ya me dirás si puedo ir a Fabra i Puig sola"...

Mujer de 55 a 64 años/Ex. Infer. Adq.

En definitiva, las personas con defectos físicos importantes, se ven impedidas de las más elementales condiciones para el ejercicio de la vida normal.

... "si yo no tengo coche, el autobús no está preparado, y la academia está en el tercer piso "... (silencio)

Hombre de 25 a 34 años/Ex. Super. Adq.

3.- Imposibilidad de relación con los demás.

La imposibilidad de relacionarse que por tanto, le lleva a no tener una comunicación con los demás, frecuentemente le aisla de los demás desde la edad temprana, es el resultado de las barreras en la ciudad.

... "los padres se acostumbran a no salir, porque el parque no es accesible a los niños"...

Mujer de 25 a 34 años/Ex. Infer. Cong.

... "los espectáculos también están vedados"...

Mujer de 35 a 44 años/Ex. Infer. Cong.

... "si vas de visita y te han de ayudar a subir las escaleras. Si él (su hermano) no está, haces el camino en val-de y a veces ya no vas"...

Hombre de 45 a 54 años/ Ex. Infer. Cong.

4.- Imposibilidad de integración.

Como consecuencia de todo ello podemos decir que la integración y el respeto a la condición de persona se ven impedidas por las BARRERAS ARQUITECTONICAS.

... "mucha importancia, no puede realizarse como persona"...

Mujer de 35 a 44 años/Parapléjica. Adq.

... "hay barreras en la calle y en casa, donde es más grave. La importancia es grande dado que cada día se integra más a la vida social y cada día hay más accidentados; la proporción será mayor"...

Hombre de 45 a 54 años/ Extr. Inf. Adq.

... "hasta para ir a la iglesia hay escaleras"...

Mujer de 55 a 64 años/Extr. Inf. Adq.

II-1-2.- SUPERVIVENCIA

Para el disminuido "el pasar la vida" es empresa difícil, dado el nivel de dificultades al que se ve sometido. Su combate por la subsistencia no tiene descanso, ni se reduce a unas facetas concretas si no más bien al contrario, es una lucha en todos los planos:

Cuando la lucha por salvar la vida remite empieza la que se desata para mantener el equilibrio psíquico, y después para....

En opinión de la mayoría de los entrevistados, el asegurar la subsistencia de los DF es un problema para él y sus progenitores.

..."el problema es de toda su vida"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Adq.

..."como afrontar esta situación, qué hacer a nivel moral más que físico"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Adq.

..."(los padres), piensan en el porvenir. Considero que un hijo así necesita más atención y más cuidados"...

Mujer de 35 a 44 años/Extr.Inf.Cong.

Y como hemos dicho, las dificultades que se ven obligados a superar aumentan el nivel de esfuerzo que han de realizar no viéndose siempre apoyados por los demás, si no a veces al contrario:

..."los minusválidos no somos tan exigentes de quererlo todo, sino lo mínimo para poder desarrollarnos"...

Hombre de 45 a 54 años./Parpapl.Cong.

..."el DF no le dará el mismo rendimiento que otro, y el DF llegará a aceptar menos sueldo"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

a) Supervivencia física

- No atentar contra su vida

Esta necesidad que en principio y a niveles generales puede parecer evidente su accesoriedad manifestarla, se presenta a dos niveles distintos. Uno es a niveles elementales en la condición humana: no atentar contra su vida. En opinión de un entrevistado deducimos que la concepción espartana de la sociedad tiene vigencia para ciertos sectores, que por otro lado, y con gran ansiedad por su parte, afirmaba tenían un nivel educacional y cultural nada despreciable.

(afirmación de compañeros normales que trabajan con esta minusválida)

... "hay quien cree que no vale la pena la rehabilitación. No concibe por qué un parapléjico ha de estar con vida"...

Mujer de 25 a 34 años/Parapléjica.Adq.

- Procurarse el sustento como sea

La segunda vertiente que apuntábamos al principio del tema, hace referencia a la falta de medios con que cuenta el DF para sobrevivir. Esta situación comprobable cotidianamente muestra la indiferencia general hacia este problema de los demás individuos que abocan al disminuido a aceptar cualquier solución.

... "los DF están cargados de problemas, y ven un mundo pequeño, la sociedad les debe pagar una paga grande"...

Hombre de 25 a 34 años/Ex. Inf.Cong.

La mendicidad o la degeneración social, así como la explotación son otros grados de abuso a los que se ve sometido el disminuido para conseguir subsistir.

Como hemos apuntado al principio y más adelante profundizaremos, estas situaciones que nos atrevemos a calificar de "casi extremas", son fruto de un sistemático abandono de la sociedad.

... "los deficientes que venden cupones, es que no tienen posibilidades de encontrar trabajo"...

Hombre de 35 a 44 años/Extr. Sup. Adq.

... "sea por intervención estatal, o como sea, hay que darles puestos de trabajo. Ahora hay disminuidos que se dedican a repartir droga, ..., y ocurre todos los días"...

Hombre de 25 a 34 años/Paraplégico. Cong.

(situación de igualdad de trabajo y diferencia salarial)

... "estas diferencias salariales son porque no tienen donde ir"...

Hombre de 45 a 54 años/Ex. Infer. Cong.

b) Supervivencia psíquica.

Pensamos que la supervivencia supone un equilibrio que se puede perder ante la excesiva presión de los problemas sobre un individuo limitado en sus posibilidades. El desequilibrio psíquico es lo que preocupa a los entrevistados por las consecuencias que acarrea.

- Que no se sienta diferente

Concretamente, es definido por los entrevistados como no sentirse diferente. Este afán de no producir desequilibrios conduce a todo un abanico de actitudes, algunas de signo contrariamente opuesto entre los DF y los padres; mientras para los disminuidos es importante no sentirse diferente, para los padres, como veremos, creen que no debe hacer lo mismo que los demás.

..."hay que actuar sin hacerselo notar, para que no se sienta diferente a su hermano"...

Hombre de 35 a 44 años / Ex. Sup.Adq.

..."tienen interés para que no se altere psíquicamente por su defecto. Esforzarse para que no se sienta diferente. Que por su defecto no se sienta marginado".

Mujer de 35 a 44 años / Parapl.Adq.

Otro momento que los entrevistados apuntan como difícil en la vida de un disminuido, y que coincide con la "edad difícil" de los normales, es la adolescencia en la que frustraciones sentimentales pueden producir desequilibrios sociales de los que nos ocuparemos en un apartado posterior.

- El desequilibrio en los accidentados

En cuanto a las necesidades de supervivencia psíquicas que experimenten los que en nuestro trabajo hemos llamado "disminuidos adquiridos", son sentidos en los períodos que siguen a la convalecencia. Los entrevistados le han llamado, en general, rehabilitación psicológica valorando muy positivamente este tipo de terapia por cuanto en el sentir de una parapléjica, el quedar en este estado representa como si volvieses a nacer, hay que aprenderlo todo de nuevo.

La falta de consideración de esta faceta de la rehabilitación en opinión de los entrevistados produce actitudes negativas frente a la pervivencia, perdiendo las ansias de subsistencia y a veces llegando al intento de suicidio.

... "es más, en la Paz pinchan las ruedas para no ir al gimnasio"...

Hombre de 45 a 54 años/Parapl. Adq.

... "la rehabilitación para los accidentados también ha de ser psicológica"...

(la entrevistada apuntaba la ineficacia de la recuperación física sin más, cuando se olvida la reinserción)

... "después no me extraña que algunos, después de salir del hospital y dejarlos () en casa se hayan suicidado"...*

Mujer de 35 a 44 años/Parapl. Adq.

-Desequilibrio producido por la sensación de inutilidad.

Por último, y común a ambos tipos de disminuidos, mencionaremos como factor que desequilibra psíquicamente y que le produce la añoranza de ser como los otros, a la sensación de inutilidad; abocándose a una situación de marginación.

... "l'home que està llegint el diari, si pensa com jo penso, se sentirà completament marginat, és clar, se sentirà una persona que no fa res"...

Mujer de 35 a 44 años/Ex. Infer. Cong.

... "para una mujer accidentada, la adaptación en el hogar es la más difícil porque experimenta una frustración como la de la anciana de no poder hacer gan-chillo"...

Mujer de 25 a 34 años/Ex. Infer. Cong.

(*) Hemos resaltado la palabra dejarlos por cuanto entendemos un aire de abandono con que lo manifestó la persona entrevistada, y que se comprenderá más fácilmente cuando se hable de las barreras arquitectónicas.

II-1-3.- CONVIVENCIA

El ser humano es un ser esencialmente social, por ello necesita de establecer relaciones con los demás seres humanos. La convivencia supone que un individuo ha de entrar en un grupo que lo quiera y que dentro del grupo se establezca una comunicación que repercuta en una mejor compenetración entre todos los miembros del grupo.

Si hacemos un poco de historia de lo visto hasta este momento, viene a nuestra memoria lo comentado sobre las barreras como impedimento para el desarrollo del D.F.; así mismo hemos visto que las dificultades que padecía para sobrevivir le ocupaban mayor cantidad de esfuerzos que a los demás seres, por lo que la entrada en contacto con los demás se retrasa o en otros casos sufre una interrupción prolongada.

... "si no está acostumbrado a convivir con los demás, tendrá problemas"...

Hombre de 25 a 34 años/ Extr.Inf.Cong.

Según entienden la convivencia, comprende dos facetas encadenadas secuencialmente: la aceptación y la relación.

a) Aceptación

Consecuente a la necesidad de relación con los demás, y como paso introductorio, es deseada la aceptación en el grupo. Evidentemente, la aceptación es una acción en la que el disminuido es sujeto pasivo y no está en su mano más que facilitar este acercamiento. A nivel

descriptivo, se observa un interés por parte del disminuido para que se fuerce esta aceptación con la intervención de un tercero. Como resumen de las formas, y lo que puede suponer cada una de ellas, transcribimos la siguiente frase:

... "hay distintos tipos de aceptación: porque toca, porque a pesar del defecto tiene valía, y porque da pena"...

Mujer de 25 a 34 años/ Ext.Inf.Cong.

1.- La aceptación por parte de los minusválidos

La actitud que presenta el DF frente a sus colaterales, es de una animadversión sorprendente. El más mínimo comentario o alusión a grupos de disminuidos era rechazado asociándolo a marginación en la mayoría de casos. Es decir, que por lo dicho no existe preocupación por ser aceptado en el grupo de disminuidos. Nos atrevemos a afirmar que para el disminuido, el hecho de que tenga que estar con otros es ofensivo:

... "El DF no puede ser considerado una clase aparte, esto es frustrante. Si siempre está con disminuidos nunca sabrá si su trabajo tiene un valor"...

Hombre de 25 a 34 años/ Extr.Inf.Cong.

(refiriéndose a un dibujo representando un minusválido trabajando en una empresa con personas normales).

... "no me hubiese gustado ver más sillas de ruedas aquí"...

Hombre de 25 a 34 años/ Extr.Inf.Cong.

Si se permite, a título personal diré que existen más interpretaciones a esta actitud negativa. Por tan to puede que esta no sea exacta pero creo que se jus tifica en el sentir "entre líneas" de los entrevistados. Como hemos dicho y más adelante ampliaremos, la as piración del disminuido físico es conseguir la in serción en el grupo social. Como que por otro lado, en muchas ocasiones, la respuesta que ha dado la so ciedad, a parte de la indiferencia, son centros es peciales (que serán tratados más adelante), y agru paciones de disminuidos. Y dado que estos centros tienden (o se supone que tienden) a eliminarlos de la vida ciudadana normal, y tenerlos en un sitio que no estorben, ha dado como resultado la negativa del disminuido a desear estar con otros por cuanto repre senta para él un desprestigio o estar facilitando la constitución de una "Reserva". En opinión de un en trevistado, las circunstancias en que se encuentra un disminuido no son imputables sólo a él.

... "el disminuido se puede comparar a un maleante, la sociedad tiene parte de culpa"...

Hombre de 45 a 54 años / Ex. Inf. Adq.

MATRIMONIO ENTRE D.F.

En el mismo sentido aunque por razones aparentemente distintas (no entraremos en interpretaciones psicológicas), el disminuido no es partidario de aceptar co mo compañero de su vida a otro disminuido. La mayoría de las veces se aduce que hay una necesidad de ayuda física difícil de satisfacer en las parejas de dis minuidos.

... "es mejor que uno no sea minusválido, porque si los dos son minusválidos, ¡ Qué panorama! "...

Mujer de 55 a 64 años/ Ex. Inf. Adq.

... "soy partidario de los matrimonios mixtos porque se ayudan mutuamente. Los minusválidos en general se han de conformar con el que los acepta. Si pudiesen escoger, no se casarían con un minusválido"...

Hombre de 45 a 54 años. Ext. Inf. Cong.

... "conozco alguno que lo son los dos y suelen tener dificultades de tirar adelante"...

Hombre de 45 a 54 años/ Parapl. Cong.

Aunque como se puede apreciar existe otra "poderosa razón" para no aceptar de primeras a un disminuido de pareja.

2.- Aceptación por parte de los "normales"

Entramos ahora a analizar la máxima aspiración de los DF. En todos y cada uno de los estados de la vida del disminuido se pone de relieve esta frustración. No tememos equivocarnos al afirmar que representa la aceptación del disminuido, una forma o faceta importante de la integración.

... "en la empresa, el problema está en los compañeros, y es lo mismo que en la escuela, se trata de que unos acepten a los otros"...

Mujer de 25 a 34 años/ Ex. Inf. Cong.

b) Necesidades de relación

Esta, representa la segunda fase que debe superar el dis-
minuido en su necesidad de vivir con los demás. Siguien-
do las palabras de una de las entrevistadas, coincidimos
en que se puede dar una aceptación no integradora, porque
no es de convencimiento y teniendo presente que el estable-
cimiento de relaciones implica una aceptación activa o
sentida, vamos a ver como se dan las relaciones cuando
se dan, con los distintos grupos sociales.

1.- Necesidad de relacionarse socialmente

Las amistades, la comunicación con los demás en ge-
neral, resulta positivo para el desarrollo del dis-
minuido. Pero esta relación debe ser basada en la
condición de persona, de modo contrario, molesta y
ofende.

*... "los compañeros pueden ser buenos para el dismi-
nuido, pero no puede ser en plan lastimoso"...*

Hombre de 45 a 54 años / Ex. Inf. Adq.

El principal factor y que es un constante obstáculo
en la satisfacción de esta necesidad, es la poca po-
sibilidad de establecer relaciones con los demás.
Las razones están contenidas en las frases que se
transcriben a lo largo del apartado y que tienen su
origen en otras insatisfacciones del mismo modo que
las que concretamente tratamos, son origen de otras
tantas necesidades insatisfechas. En realidad, se
teje una red que envuelve a las personas y les va
cerrando caminos.

2.- Las relaciones con el otro sexo

Usando una figura poética, puede decirse que el DF puede ser un diamante sin tallar, y que por tanto no se le encuentra más que por azar.

... "tiene pocas posibilidades de conocer gente. La persona que conoce a un minusválido y sale con él ya sabe como es"...

Mujer de 25 a 34 años / Ex. Inf. Cong.

Hemos querido hacer este introductorio porque, si bien no se puede decir que sea "perentoria" la necesidad de relacionarse con personas del sexo contrario, es otra frustración que se añade a su ya larga lista y es un estímulo reconocido por todos de lucha en la vida. Por añadidura, en opinión de los entrevistados, existe una actitud de obstaculización por parte de la sociedad cuando no de desaprobación ante este tipo de relación. La exclamación evidencia una repulsa a las actitudes mencionadas, así como la exigencia de que se les permita hacer como los demás. (el matrimonio entre DF y el matrimonio entre DF y normales)

... "esto siempre trae problemas y da pie al chiste fácil"...

... "¡Por qué no la va a formar! (una familiar). En una sociedad que de espiritualidad no tiene nada, si la boda es normal, todo el mundo está contento. Si es minusválido, primero piensan: ¿estará loca? Como la gente concibe que es un bicho raro, si hace cosas normales. no se concibe"...

Hombre de 25 a 34 años / Parapl. Cong.

Las dificultades que les impide realizar la unión según constatamos en las entrevistas, ya empieza en la adolescencia, cuando el disminuido como los demás muchachos, busca ampliar su campo de relaciones. Los impedimentos son, tanto estéticos como de los medios y canales de comunicación que a esta edad ya le son adversos.

... "cuando sea mayor, quizá tendrá problemas con las chicas, porque tienen "esto" de salir con un inválido"...

Mujer de 55 a 64 años/ Ex. Inf. Adq.

... "un normal ha tenido roces sexuales antes del matrimonio, y un disminuido le ha sido más difícil, pero esto para el matrimonio no es importante"...

Hombre de 45 a 54 años. Ex. Inf. Adq.

... "cuando tenga 14 años, y vea que no puede ir a la discoteca, quizá tenga problemas"...

Mujer de 35 a 44 años/ Parapl. Adq.

... "existe una dificultad de contacto previo, una relación difícilmente se iniciará en el baile"...

Hombre de 25 a 34 años. Ex. Sup. Adq.

- Como ha de ser el conyugue

Paralelo a lo mencionado hasta ahora, existe una coincidencia en la forma, o el tipo de persona que aceptaría a un disminuido para el matrimonio. Se desprende una supervaloración del conyugue que "se sacrifica" y/o una concepción de inferioridad de si mismo al considerar que nadie que esté en sus cabales le aceptará.

Los atributos de preparación, espíritu de sacrificio, amor incondicional, son los que debe reunir el cónyuge para que el matrimonio prospere. Por contra a las personas que les guste disfrutar la vida no parecen ser las adecuadas. Resulta evidente que para los entrevistados hay como una especie de inmolación del cónyuge normal en el matrimonio.

... "muchacha gente lo comenta, y le asusta que una persona con una disminución, absorbe completamente al otro individuo"...

Mujer de 25 a 34 años/ Extr. Inf. Cong.

.. " las relaciones si se quieren los conyugues son admirables sabiendo que es minusválido y le quiere, no se puede esperar más. Ella (normal) le quiere tanto a él que se niega a si misma muchas cosas"...

Hombre de 45 a 54 años/ Parapl. Cong.

... "en estos matrimonios, el cónyuge tiene una tarea más de apoyo, pero en un matrimonio normal también se da"...

Mujer de 25 a 34 años/ Ex. Inf. Cong.

... "si son personas cómodas y que sólo piensan en pasarlo bien, no se pueden casar con un minusválido"...

Hombre de 45 a 54 años/ Parapl. Cong.

- La oposición de los parientes

La oposición de los parientes es otro importante obstáculo que deben afrontar estas parejas. Por un lado estos familiares temen el chantaje. Este puede ser el momento de comentar el hecho de que más de un entrevistado ha expresado su opinión en el sentido de que son matrimonios que a veces son "interesados" y que no siempre puede afirmarse que sea cuestión de dos, sino que frecuentemente "se hacen", ya sea por buena voluntad o por interés.

El temor de los otros familiares (los del cónyuge normal) está en que intuyan el sacrificio que supondrá el enlace.

..."en una boda entre minusválido y válido, cuando se llega es por algo, se quieren. Como a lo mejor no se tienen más que el uno al otro, va a durar más. Han tenido que chocar las incomprensiones hasta de la familia. Una chica se escapó de casa para poderse casar con un disminuido. Se han quedado solos En la lucha que han tenido con los que les rodeaban desearon estar solos, para poder hacer su vida"...

Hombre de 25 a 34 años / Parapl. Cong.

Las posibilidades de éxito, por contra de lo que se afirmaba en los de D.F., en los matrimonios mixtos son mayores. Ya sea porque las dificultades que han de superar suponen una criba en la que quienes no tengan las ideas claras no la superan; o porque la ayuda mutua les hace necesitarse constantemente para defenderse de la hostilidad social.

...*"mejor armonía y las ideas más claras"*...

Mujer de 45 a 54 años/Afec.Colum.Adq.

...*"se supone que se han buscado y tienen menos probabilidades de fracaso"*...

Hombre de 25 a 34 años/ Parapl .Cong.

En definitiva, que son matrimonios felices porque han comprendido lo que es amarse. Las dificultades unen.

...*"un matrimonio más feliz que otros porque han entendido lo que es el amor, que es darse al otro. Otros pueden ir al matrimonio, y a la primera contrariedad se hunden"*...

Hombre de 45 a 54 años/Parapl.Cong.

(La entrevistada comenta un caso que ella conoce de matrimonio mixto).

...*"es una muchacha que vale mucho. Es posible que él sea más feliz que con otras, porque hay algunos que tampoco son normales de cabeza"*...

Mujer de 55 a 64 años/ Ex. Infer. Adq.

Los matrimonios normales en que por accidente uno queda disminuido físico

El reverso de la moneda está en algunos matrimonios en los que uno de los cónyuges sufre un accidente, y es abandonado por el otro. Podría interpretarse como que el accidentado está en peores condiciones de continuar con su matrimonio.

... "se dan casos de personas abandonadas por su disminución. La telefonista de aquí, cuando quedó parapléjica su marido la abandonó y quería llevarse a la niña"...

Mujer de 35 a 44 años. Parapléjica. Adq.

Sin embargo no hubo esta constatación en los entrevistados accidentados casados.

II-2.-DERECHOS EXIGIDOS

Sí hasta ahora reflejamos lo que para el disminuido son necesidades insatisfechas nos ocuparemos a continuación de lo que son "derechos" según el mismo disminuido. Es decir, representa un estadio superior en las insatisfacciones de los entrevistados y es una mayor asunción del problema que se le plantea.

El grado de conciencia es más profundo, y su reivindicación va más allá de lo que represente satisfacer su necesidad, es reivindicar por/para los que se encuentran en su misma situación.

Entramos a analizar los distintos derechos insatisfechos y por tanto reivindicados. El lector constatará rápidamente el paralelismo con ciertas necesidades descritas en el apartado anterior.

II-2-1.- DERECHOS COMO PERSONA

a) Derecho a la vida

El primer y elemental derecho reivindicado, es el de hacer una vida como cualquier otro ciudadano.

..."creo que toda criatura ha de tener acceso a una vida normal"...

Mujer de 55 a 64 años / Ex. Inf. Adq.

Esta "vida normal" la entienden como la vida que desarrolla otro individuo en la colectividad, y en realidad no se cumple, ni se le facilita este acceso de ningún modo. Como se ha podido constatar, el disminuido se encuentra con pocas posibilidades de escoger alternativas para luchar en la vida.

b) ¿Tiene derecho a una vida normal?

Es más, la consciencia de que hacer una vida normal es una utopía está tan arraigada en el disminuido que cuando, algunos, tienen posibilidad de ejercitar esta vida normal, los demás encuentran "que no está bien" que la acepte.

La consciencia de que no tiene derecho a "ser feliz" (o hacer una vida normal) porque supondrá el sacrificio del otro y él no es merecedor de tal sacrificio.

..."él es un hombre normal, es guapo. El hombre se merece un monumento, es una cruz que no todos quieren, es un caso especial. En parte ella es egoísta, aunque tenga el mismo derecho; él lo hizo porque quiso, pero para toda la vida es de-

*masiado largo, yo en su caso es posible que no me casara,
no por mí, sino por él. Es un caso digno de admiración, si
él hubiese tenido algún defecto, se comprendería"...*

Mujer de 55 a 64 años/ Ex. Infer. Adq.

II-2-2.- DERECHOS COMO GRUPO

a) Derecho a constituirse como tal

El mismo rechazo que la sociedad les ha estado ofreciendo durante tanto tiempo, ha motivado que ciertos sectores de los DDFF se inclinen a formar comunidades dentro de la Comunidad a la que consideran su enemiga, entendemos que es distinto que formar ghettos, los cuales quedó claro que se rechazan. Supone más bien un intento de formar grupos de acción cuya finalidad es arrancar derechos y privilegios de la sociedad para organizar su vida ellos solos.

..."quizá una federación nacional sería importante, porque todos los disminuidos y los familiares formaríamos una fuerza que podríamos tirar cualquier partido"...

Hombre de 25 a 34 años / Parapl. Cong.

..."los padres se preocupan, pero los otros se conforman con tener lástima. El DF no tiene un status en la sociedad".

Hombre de 25 a 34 años / Parapl. Cong.

..."la generación de la epidemia de polio de los años 50, se integra ahora en el mundo activo, esto quiere decir que se exigirán adecuaciones"...

Hombre de 25 a 34 años / Ex. Inf. Cong.

Aunque represente la opinión de pocos entrevistados, creemos que es sintomático que se expresen opiniones en este sentido. Se establece un paralelismo con lo que podría ser un conflicto étnico, queremos decir con ello que se podría establecer una correlación con este tipo de luchas internas para intentar ver la trayectoria que puede seguir. Esta naciente consciencia está respaldada por el creciente número de disminuidos. Enfermedades como la polio, los accidentes de tráfico y de trabajo hacen que se presenten como perentorias las necesidades de los disminuidos físicos.

b) Derecho a integrarse en la sociedad

Ya hemos comentado anteriormente que la aspiración del disminuido es la de conseguir la integración en la sociedad a la que pertenece. Aquí nos ocupamos del como es la integración que el DF desea, y cómo la entiende, aunque los mismos entrevistados sostienen posturas contrarias.

... "a lo que hay que tender es a esto: a una integración en la sociedad"...

Mujer de 35 a 44 años / Ex. Inf. Cong.

... "lo interesante es que se integren en los colegios normales, pero si no se puede, hay que ponerlos en especiales y estos son caros"...

Mujer de 35 a 44 años / Parapl. Adq.

pero sin dejar de considerar las opiniones divergentes

... "también puede existir la persona a la que le afecta mucho el tener una relación con otras personas normales"...

Mujer de 25 a 34 años / Ex. Inf. Cong.

1.- Que entienden por integración

Pero, en definitiva, definen la integración como el ser tratados como si no tuviesen una disminución.

... "sentirse integrado es que no sientas que tienes una disminución física, te exijan lo que puedas hacer y se olvide lo que no te pueden pedir. Olvidar que estás en una situación de ser diferente"...

Hombre de 25 a 34 años / Ex. Inf. Cong.

En el plano personal estar integrado es que no se le recuerde que tiene una disminución física y que se le tenga valorado en función de sus características como ser humano.

..."cuando ves que los demás te respetan por lo que sabes, no te acuerdas de la disminución"...

Hombre de 25 a 34 años / Parapl. Cong.

También puede definirse la integración como la no marginación por un defecto físico.

..."el defecto no ha de ser impedimento para admitir un niño. No hay diferencia entre un niño normal y otro con muletas. La intelectualidad puede ser tan válida como la de los demás"...

Hombre de 45 a 54 años / Parapl. Cong.

2.- La marginación asociada a las barreras

Por eso, cuando un disminuido encuentra un obstáculo, su susceptibilidad se ve herida, y asocia el obstáculo a que no se le quiere.

..."en la Iglesia hay infinidad de escaleras, es que ya no es de Dios? Si está discriminado aquí, no es de extrañar que lo esté en otros sitios"...

Hombre de 45 a 54 años / Ex. Inf. Adq.

..."un disminuido tiene tanto derecho de ir al cine como otros, hay que dejar unas localidades para el DF"...

Mujer de 35 a 44 años / Ex. Inf. Cong.

El D.F. ignora o aparenta ignorar que lo que para él son barreras no se construyeron para perjudicarlo aunque en realidad le impidan desenvolverse.

c) Derecho a formar parte de la población trabajadora

... "pero es que no tenemos derecho a un trabajo?"...

Hombre de 45 a 54/Afec.Colum.Adq.

Si anteriormente tratamos el trabajo como una necesidad, ahora pasamos a contemplar el trabajo como un derecho.

Derecho que facilita la integración.

El DF asume así el trabajo y lo asume hasta sus últimas consecuencias.

... "hay que pensar que lo anormal es trabajar pero como es lo que hace todo el mundo, esto es normal"...

Hombre de 25 a 34 años/ Parap. Cong.

... "el que esté trabajando se sentirá igual que otro"...

Hombre de 35 a 44 años/ Extr. Sup. Adq.

Entiende que el esfuerzo del trabajo le facilita el colocar se en una posición de igualdad con los demás y por tanto de reivindicar otros derechos que gozan los demás miembros.

... "Esta sociedad no tiene ninguna obligación de pagarle el autobús si no rinde"...

Mujer de 25 a 34 años/ Parapl. Adq.

II-3.- PROBLEMÁTICA ESPECIAL DEL ACCIDENTADO

El accidentado participa de la problemática general del disminuido anhelando satisfacer las mismas necesidades que hemos enumerado en los puntos precedentes, pero es lógico que presente diferencias con los disminuidos de origen distinto al del accidente.

Analizaremos primeramente la actitud que muestra ante su nueva situación y ante la incorporación de nuevo a la sociedad.

a) Desmoronamiento psicológico

La nueva situación en que se encuentra el accidentado supone volver a nacer y el tener que afrontar tantas dificultades en la edad adulta, le produce un desmoronamiento que le inhibe de la realidad.

... "la mayoría no quieren trabajar, creen que al quedarse inválidos la sociedad les ha de mantener"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf. Adq.

... "el disminuido por accidente, tiene que volver a nacer"...

Mujer de 45 a 54 años/Afec.Colum.Adq.

b) Elude la lucha porque se siente incapaz

Consecuencia del desmoronamiento psicológico el accidentado pierde la ilusión por volver a empezar, admite la derrota. El D.F. conocedor del problema piensa que hay que educar a la persona que se encuentra así y adopta una actitud terapéutica. Esta actitud está apoyada por el convencimiento de que por encima

del físico existe algo superior y que puede representar en gran parte la superación del defecto.

... "es difícil para un parapléjico encontrar un trabajo, hay que convencer al parapléjico de que sentado puede hacer lo mismo que los demás"...

Hombre de 45 a 54 años/Parapl.Adq.

... "actualmente en España, el D.F. concibe que en el mundo, cuando ya te has quedado parapléjico no puedes hacer más"...

Mujer de 25 a 34 años/Parapl.Adq.

c) La experiencia de haber trabajado: una ventaja

... "no es lo mismo ser D.F. a los 30 años que de pequeño. A los 30 años ya estás acostumbrado a trabajar. Si es de pequeño y los padres lo han tenido retenido y no le han dejado ambientarse, va a tener más dificultades"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

d) La readaptación laboral: el gran problema

Vemos que existe una actitud de desaprobación ante esta forma de pensar, aunque también reconoce el esfuerzo que supone esta integración, en este caso re-inserción, máxime cuando se hace evidente que no siempre puede hacerse el mismo trabajo.

... "el problema del accidentado es que después del accidente el puesto no es adecuado para su nueva situación"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Sup.Adq.

... "lo importante es la preparación, si trabajaba en un despacho y queda parapléjico, puede seguir desempeñado el mismo trabajo"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

e). No debería de verse obligado a cambiar de empresa

A pesar de esta dificultad, el accidentado considera que tiene un derecho moral a no ser despedido tanto por la dedicación que le ha prestado:

... "yo mismo, estando trabajando en la empresa y me pasa esto, si la empresa puede me da de lado pero con 18 años de trabajar en ella no va a decir ud. a la calle"...

Hombre de 35 a 44 años/Parapl.Adq.

como por la culpabilidad que el accidentado entienda que tiene la empresa:

... "si se tiene que cambiar de empresa hay dificultades. Si se puede quedar en la misma empresa en que tuvo el accidente, no hay problema..... A mi si no me acoge, con lo del seguro no podría vivir"...

Hombre de 35 a 44 años/Parapl.Adq.

En el apartado de soluciones veremos cuales son los planteamientos de los afectados ante los problemas, y los derechos desasistidos que tiene, porque en realidad...

... "la rehabilitación está coja"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

PAGEN QUE

DE ST

El DF nos habla de los minusválidos y en realidad como en todas sus opiniones, se proyecta. Esta proyección tiene equilibrada exposición de "virtudes y defectos" a pesar de la heterogeneidad de variables sociológicas tales como la edad, nivel cultural, sexo. Creemos que quedan certeramente trazados los perfiles decisivos del DF. Aunque al lector las frases le provoquen la idea de contradicción creemos que en realidad son visiones complementarias del mismo sujeto.

... "la limitación física le lleva a unas actitudes: una puede ser una superación intelectual, y otra puede ser un complejo de inferioridad"...

Hombre de 25 a 34 años/ Ex. Infer. Cong.

... "según la disminución varía la parte psíquica del minusválido"...

Hombre de 35 a 44 años/ Parapl. Adq.

... "si un disminuido, como suele pasar a raíz de su disminución está cerrado en sí mismo, posiblemente podría quedar marginado"...

Hombre de 45 a 54 años/ Parapléjico. Cong.

III-1.- CONCIENCIA DE LA REPERCUSION DE SUS LIMITACIONES FISICAS.

Todos los disminuidos son conscientes de que no son iguales a los demás pero, la diferencia está en la actitud que toman a partir de la misma situación.

... "una persona incapacitada es incapacitada, y a partir de ahí empezar. Las alternativas se ven escasas por dificultades, por prejuicios"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

... "Esta criatura, un día u otro se ha de enfrentar a la vida y ha de ver que él no es igual que los otros"...

Mujer de 35 a 44 años/Ex. Infer., Cong.

III-1-1.- NO SER IGUAL NO IMPLICA SER PEOR: EL POTENCIAL DEL D.F. ES IGUAL AL DE LOS DEMAS.

a) Capacidades intelectuales

Las capacidades intelectuales y de componentes psíquicos le hacen considerarse como los demás.

... "muy pocos piensan que hay un científico en potencia como los demás que va por la calle"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

... "Tiene las mismas posibilidades de inteligencia"...

Hombre de 35 a 44 años/Parapl.Adq.

Es más en opinión de los entrevistados las circunstan-

cias que le envuelven son caldo de cultivo para el desarrollo de su inteligencia al máximo de cada capacidad individual.

¿Cuales son estos factores estimuladores?, los entrevistados nos los resaltan:

El sedentarismo. La lentitud en sus movimientos y la imposibilidad de consumir energías y recursos en el movimiento físico conforman individuos que se dedican más al estudio:

..."la disminución no tiene nada que ver con la inteligencia. En general se considera que tiene mayor facilidad y/o dedicación"...

Mujer de 35 a 44 años/Parapléjica. Adq.

..."en general son más inteligentes, porque se suelen dedicar más al estudio"...

Mujer de 55 a 64 años/Ex. Infer. Adq.

Ahondando en este pensamiento, la opinión de otro entrevistado matiza más la expresión y considera que es un individuo reflexivo.

..."es general que una disminución lleva una tendencia a la reflexión"...

Hombre de 25 a 34 años/ Ex. Infer. Cong.

b) Capacidad de desarrollar actividades no físicas.

Para desempeñar gran cantidad de actividades no es tan importante el tener la movilidad en perfecto estado sino que se requieren otras virtudes que suplan esta falta.

... "puede hacer lo mismo que los otros aunque los demás tengan más movilidad"...

Mujer de 55 a 64 años/Ex. Infer. Cong.

La responsabilidad manifestada como dedicación y afán de superación responden al interés por ser aceptado, que se entienda que son virtudes positivas de cara al trabajo.

... "al ser DF, se tiene interés en demostrar que vales"...

Hombre de 25 a 34 años/Ex. Super. Adq.

... "mayor dedicación al trabajo, en general el DF intenta emular al normal"...

Mujer de 25 a 34 años/Ex. Infer. Adq.

Con estos recursos en sus manos el disminuido no se ve inferior a los demás, porque ni él se ve tan poca cosa...

... "el minusválido no es tonto, si es tonto no lo es por ser minusválido"... ni en los demás no es "oro todo lo que reluce"...

Hombre de 25 a 34 años/Ex. Super. Cong.

... "hay gran cantidad de gente que se considera normal y tiene la misma problemática que el disminuido: ancianos, gordos (desproporcionados), analfabetos, gestantes, etc. Hay disminuciones que afectan mucho pero que no se ven y el afectado las intenta superar y nadie se da cuenta"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapléjico. Adq.

III-1-2.- NO SER IGUAL IMPLICA SER INFERIOR

a) Sin autonomía de desplazamiento.

El DF se ve así mismo limitado a causa de su minusvalía. Limitación esta, que les impone un tipo determinado de vida y hasta su campo de actuación: desde actividades por propio placer, pasando por actividades familiares, hasta cualquier actividad social en general.

Una de las principales dificultades debidas al defecto físico es el desplazamiento. Sin la posibilidad del mis-
mo, la persona queda reducida a un universo de presidio, sin posibilidad de desarrollarse fuera de su medio estric-
tamente hogareño. En algunos casos esta situación es ina-
movible:

*... "yo soy una persona estancada: de la habitación a la
cocina"...*

Mujer de 35 a 44 años/ Extr. Inf. Cong.

Y cuando el deseo de desplazarse a algún sitio sobrevie-
ne, la falta de autonomía es total en muchas ocasiones,
dependiendo del tipo de minusvalía, pero siempre existe
una mínima dependencia.

*... "la persona DF va a un sitio porque la llevan, pero
no puede ir si quiere"...*

Mujer de 35 a 44 años/ Parapl. Adq.

b) Impotencia de hacer como los demás.

El sentimiento que experimenta el DF es, en muchos ca-
sos, de impotencia. Impotencia para llevar una vida co-
mo las personas que no poseen esta problemática. Al re-

ferirnos a un tipo de vida, no se trata ya de hablar de actividades fuera de lo común, sino de las más elementales y corrientes:

... "yo trabajar y atender todo lo del hogar, físicamente me veo impotente"...

Mujer de 35 a 44 años/Extr.Inf.Cong.

... "al quedar así, ya no puede hacer lo que haría una persona normal"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Sup.Adq.

Por lo tanto, la vida se desenvuelve de modo distinto, y afecta a la actitud del propio disminuido consigo mismo y respecto a los demás. Una actitud que se puede desdoblar en caminos polarizados y opuestos.

c) Renuncia a luchar por una vida normal.

Las necesidades que en apartados anteriores constatábamos que se sufrían no se consiguen satisfacer entre otras, por la renuncia al combate por parte del DF y porque está convencido de que no puede hacer, sentir, vivir como otros.

... "estando en el hospital, tuve oportunidad de aprender, pero pensé ¿para qué? sino puedo comprarme el coche y las clases eran gratis"...

Mujer de 35 a 44 años/ Parapl. adq.

... "los vados te impiden andar por la calle, sólo los jóvenes lo superan a base de destrozarse, porque somos como figuras de porcelana"...

Mujer de 45 a 54 años/Af.col. adq.

*... "él (polio) no pensaba que ella (liliputiense) pudiese vi
vir con un tío"...*

Mujer de 35 a 44 años. Parap. Adq.

*... "yo pienso (polio) que no están bastante preparados para
tener una convivencia con una persona"...*

Hombre de 35 a 44 años. Ex. Super. Adq.

... "un minusválido no puede competir nunca con los demás"...

Hombre de 45 a 54 años. Ex. Inf. Cong.

El desaliento que le produce la adversidad desmesurada con
que se ha de enfrentar a veces le produce una imagen de derro-
tado, de persona que se abandona a hacer una vida vegetativa,
sin horizontes.

*... "concibe que el mundo cuando te has quedado parapléjico,
no puedes hacer más"...*

Mujer de 25 a 34 años/Parapl. Adq.

*... "estando en el hospital, tuve oportunidad de aprender, pero
pensé para qué, sino puedo comprarme un coche"...*

Mujer de 35 a 44 años/ Parap. Adq.

La sensación de debilidad, de ser poca cosa, tanto desde el
aspecto físico como del moral. Sentimientos de temor, insegu-
ridad.

*.... "el DF cuando sale a la calle, va con una serie de ta-
búes"...*

Hombre de 25 a 34 años/ Parap. Cong.

III-1-3.- LAS LIMITACIONES FISICAS MARCAN EL CARACTER

a) Fortalecen el caracter

Las relaciones psico-somáticas que analizábamos en las primeras páginas del informe vuelven a tomar importancia al analizar este punto. Para unos disminuidos, el defecto les infiere una forma de carácter más dinámica y emprendedora. Como puede apreciar el lector, es opinión ampliamente aceptada que la disminución puede ser superada por el carácter.

... "es un problema de carácter, es más relevante que la minusvalía, claro que el carácter es en parte consecuencia de la disminución. Uno tira adelante su vida, si los demás te ayudan"...

Mujer de 25 a 34 años / Ex. Infer. Cong.

Concretando, la fuerza de carácter es la energía, la respuesta a su dificultad física y a los obstáculos que encuentra en su vida.

... "el carácter influye. Hay que tener un carácter fuerte"...

... "hay cierto tipo de disminuidos que tienen dificultades, pero como por ejemplo J:R. la fuerza de voluntad lo supera"...

Hombre de 45 a 54 años / Parap. Cong.

... "si va a jugar y se cae, se vuelve a levantar, se ha de arreglar con fuerza de voluntad"...

Mujer de 55 a 64 años / Ex. Infer. Adq.

b) Sin fortaleza se fracasa

El "acomplejamiento" es el resultado de una falta de carácter

enérgico y de no esforzarse.

..."evitar complejos. Al ir a correr y no poder. A veces hay que hacer grandes esfuerzos"...

Mujer de 55 a 64 años / Ex. Infer. Adq.

..."depende del carácter, si al primer fracaso se encierra en casa ... Requiere más constancia, pero tampoco es insalvable".

Mujer de 25 a 34 años / Ex. Infer. Cong.

c) Ejercitan el pensamiento

La continúa presión del ambiente sobre el disminuido hace que, paralelamente al fortalecimiento del carácter, se esté estimulando continuamente el cerebro buscando soluciones a sus dificultades. Es decir, ejercita más el pensamiento.

..."se han de desarrollar continuamente métodos nuevos para superar y suplir deficiencias. Pero no se puede buscar la perfección porque la vida no lo es y entonces no tendríamos capacidad de resolución"...

Hombre de 25 a 34 años / Ex. Infer. Cong.

III-2.- SE CONVIERTEN EN PERSONAS DEPENDIENTES

La dificultad física les hace dependientes sin plantearse otra alternativa.

... "una persona DF, hay que mentalizarse, necesita más ayuda que otra"...

Hombre de 35 a 44 años/ Extr. Inf. Cong.

La misma dependencia produce una debilidad de carácter que hace que se comporte de modo irresponsable, y esto es delatado por los propios disminuidos.

*... "aquí influye la responsabilidad del disminuido, no puede echárselo a la bartola y decir ¡Viva la Pe-
pa! por ser minusválido*

Hombre de 45 a 54 años/ Parapl. Cong.

*... " cuando hace mal tiempo va al médico, y como les
hace lástima les dan la baja"...*

Hombre de 45 a 54 años/ Parapl. Cong.

III-3.- NO ACEPTAN LA REALIDAD

Como reverso a lo descrito hasta ahora exponemos la opinión que ciertos disminuidos merecen de sus compañeros de grupo. Mayoritariamente en los accidentados, el D.F. entiende que hay quien no acepta su situación albergando siempre esperanzas vanas.

... "tener la carrera de biología y creer que porque te sudan los pies volverás a andar"...

Mujer de 25 a 34 años/ Extr.Inf. Adq.

También la situación inversa de creer que hay una fuerza superior que actúa contra los que están "marcados" disipando todas las posibilidades de éxito, parecen ser imágenes del comportamiento de algunos disminuidos alejados de la realidad.

... "pienso que en el fondo el D.F: está marcado porque aunque hayas luchado personalmente, quieras o no cuando sales a enfrentarte socialmente te encuentras siempre con barreras (no sólo arquitectónicas)"...

Mujer de 35 a 44 años/ Extr.Inf.Cong.

III-4.- SON PERSONAS CON POCA ESTETICA

Al referirnos al DF, podemos decir que éste cree que su situación tiene innegablemente profundas raíces culturales. Según él, se puede hablar de unos ciertos valores dominantes que condicionan la ética social existente. Se refiere al consumismo. El consumismo, que no sólo influencia a niveles superfluos, sino que se adentra en las concepciones más íntimas del hombre, por ejemplo la estética. El DF ve al consumismo como una gran barrera. Sino deja de existir, será difícil que su situación mejore porque hay un consumo de lo estético.

..."todo está enfocado bajo la óptica de un mercado de consumo. Tú no eres un tío guapo si no usas tal colonia y no tienes un buen tipo"...

Mujer de 25 a 34 años/ Extr. Inf. Cong.

Una crítica al sistema cultural es una crítica a las personas que se mueven en sus coordenadas. El DF cree que la persona no actúa por sí misma, sino de acuerdo con estos esquemas. Y en este nivel para el DF otro valor es la moral de la homogeneidad. Es bueno y es lo concebible, que las personas se relacionen con otras, pero que tengan características físicas y psíquicas semejantes a ellas. Es sorprendente y conflictivo para los demás, que dos personas distintas en su físico establezcan relaciones tan fuertes.

..."de estética tuve problemas. Juan era un chico físicamente bien, y un tío de los majos y la gente se quedaba pasmada a todo nivel, de que aquella persona se podía entender con una persona que tenía una minusvalía como yo"...

Mujer de 25 a 34 años/ Extr. Inf. Cong.

III-5.- SU COMPORTAMIENTO ES CONTRARIO A LO QUE PIENSA

Esta misma idea del consumo de la estética es asumido por los mismos D.F. de ahí la no aceptación del disminuido por parte de los demás. Entre líneas podemos adivinar un comportamiento puramente egoista que nos descubre una inconsciente hipocresía. El D.F. exige a los normales lo que no es capaz de dar él mismo.

... "me ha pasado muchísimo, de tíos que he conocido en sillas de ruedas, que me han preguntado ¿podrías quererme? Me he quedado muy cortada y pienso que a lo mejor si hubiese sido un tío alto y guapo no me lo hubiera pensado ni dos segundos"...

Mujer de 25 a 34 años/ Extr.Inf.Cong.

... "¿Qué pasa? Que no estamos bastante preparados, que nos asusta una disminución, que nos asustamos de la palabra. ¿Por qué? Porque hay una serie de responsabilidades, porque hay un sentido de la estética, vivimos de cara a las apariencias. No interiormente, sino de cara a la sociedad, cara a los demás, cara a los amigos, cara a la familia"...

Mujer de 35 a 44 años/ Extr.Inf.Cong.

III-6.- ES UNA PERSONA MUY SUSCEPTIBLE

El disminuido físico muestra una hipersensibilidad frente a la conducta de los demás; tiende a interpretar de forma sobrevalorada ciertas opiniones o actitudes de los demás.

(ante una situación o actitud que el minusválido interpreta como una burla o un ataque a su condición de D.F.)

... "si te lo dice un minusválido, dices claro como que somos minusválidos..... Pero si te lo dice uno normal disminuye la importancia"....

Hombre de 25 a 34 años/ Parapl. Cong.

... "A veces hay minusválidos que se traumatizan porque sólo han traído de la compra el pan, porque en el colmado le han dicho que no le podían poner el cesto en el coche porque tenían trabajo, era sábado o cualquier situación parecida"...

Mujer de 25 a 34 años/ Extr. Inf. Cong.

D.F. A Y LOS GRUPOS SOCIALES

Todos los actos del hombre están estrechamente vinculados a los de otros seres que le rodean. Esta interrelación determina que el hombre sea social. Sin embargo no por el hecho de ser humano ya se pertenece y vive con un grupo, sino que como vimos someramente en puntos anteriores, el D.F. manifiesta una insatisfacción de la necesidad de convivir.

Es pretensión de este apartado el analizar con qué estamentos se interrelaciona el D.F. en la sociedad y como actúan ante él dichos estamentos.

Hablaremos de las actitudes recíprocas entre D.F. y Sociedad en general, para concretar después en el análisis de estamentos que afectan directamente a su forma de actuar como la familia y la escuela.

IV-1.- IMAGEN QUE EL D.F. TIENE SOBRE EL COMPORTAMIENTO
DE LA SOCIEDAD HACIA LOS D.F.

a) Cómo cree él que los demás le ven

El D.F. frecuentemente tiende a expresar las opiniones en función de lo que cree que los sujetos en cuestión pueden pensar al respecto. Intenta adivinar lo que piensan los demás de él, o de lo que hace, etc.

Por eso hemos creído que era interesante resaltar esta perspectiva.

1.- Débil, poco sano

La primera impresión que tiene es la de que le ven frágil, débil, poco sano. Menos fuerte que los demás.

... "los demás lo ven como un organismo que ha fallado, y si ha fallado por algo será, y no es adecuado que los niños estudien juntos"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

Existe también la impresión de que son seres peligrosos, portadores de enfermedades, aunque así opinen según los mismos entrevistados las personas mayores y sin demasiada cultura.

2.- Parece poco feliz

La poca movilidad produce a los disminuidos la sensación de que les han de ver menos felices, sin alegría.

... "el profesor tiende al paternalismo porque la imagen que da es de menor alegría"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

3.- El disminuido físico: un inútil

Además de que su trabajo es mal reconocido, el D.F. siente y cree en muchos casos que es visto como alguien que no aporta nada a la sociedad. Cree que no se le ve como elemento activo y tan sólo es calificado de parásito. No se ve en él a alguien en quien confiar una actividad porque no hace ninguna. Cree que para la sociedad su imagen es la de inútil.

A pesar de esto, él cree que no lo es y no se considera en esta categoría:

... "al disminuido físico se le llama inútil. Para mí un inútil es una persona que es borracha o jugadora"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

4.- Inspira compasión

Siente y sufre la impresión de que él inspira compasión.

(La compasión mueve a los que le conocen a intentar allanarle los problemas)

... "Ah! pues mire, si se trata de un caso así, pues yo le proporcionaría trabajo"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

... "yo pensaba que todo el mundo me miraría como ¡ay pobrecita!"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Infer.Cong.

..."a mi por la calle una pareja se giró y me dijo:ojalá te hubieses muerto al nacer, pobre-cita"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

5.- Figura desagradable

La sensación de que no es una figura standard, y por tanto puede ser que no sea aceptado por esto, ha sido motivo de angustia de muchos disminuidos durante largo tiempo. El disminuido tiene la impresión de que su figura es desagradable y estéticamente zahiere a los demás.

..."piensan, cómo les presento yo esta persona a mi padre, a mi madre, a mis amigos"...

Mujer de 35 a 44 años/Extr.Infer.Cong.

6.- No saben cómo tratarle

"No saber como tratarle" expresión que resumiría la percepción que el disminuido tiene a través del trato que recibe de los demás. Entiende que da una imagen de persona difícil de tratar, creen, que no se le puede o debe tratar con la misma vulgaridad, quizás, que a los otros.

..."ella no ha querido nunca que yo pensara que ella tenía que ayudarme y a veces necesitaba una ayuda como hermana y ella no lo veía"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Infer.Cong.

b) Lo que el D.F. piensa de la sociedad

Variadas son las opiniones de los entrevistados en este punto, pero nos atrevemos a resumirlas en pocos

conceptos. Y si apuráramos mucho, se podría englobar en un sólo problema: el Egocentrismo de la mayoría.

Intentaremos desmenuzar este concepto en sus componentes que en realidad son el fiel reflejo del sentir de los disminuidos.

1.- Se sienten superiores

Los normales experimentan un sentimiento de superioridad no solamente física, sino que entienden que ésta es sólo una parte de tal situación; en el fondo, el D.F. es menos físicamente porque es menos persona.

... "la sociedad está montada para los válidos. Cuando ven a una persona que no va tan derecha como ellos sólo piensan en pobrecito, que pena"...

Hombre de 25 a 34 años/ Parapl.Cong.

... "se creen que porque eres cojo y arreglas radios, creen que tienes que hacerlo medio regalado"...

Hombre de 25 a 34 años/ Extr.Inf.Cong.

2.- Los demás (la sociedad) le rechazan

Existe la opinión por parte del D.F. que la sociedad española, no sólo no respeta el derecho a la vida como ciudadanos, sino que se llegan a actitudes de querer separarlos como grupo. Rechazo y falta de admisión en la vida cotidiana. Así es la opinión que algunos disminuidos poseen de nuestra sociedad:

... "la sociedad española rechaza al D.F."...
*... "la sociedad no nos admite, esto es impen-
sable"...*

Mujer de 35 a 44 años/ Parapl.Adq.

Las opiniones son tajantes y radicales

3.- Le desprecian

Otras veces por una actitud más dura: desprecio

*... "sólo quieren a los viejos y D.F. para las
elecciones, después como Hitler"...*

Hombre de 25 a 34 años/ Extr.Inf.Cong.

*... "la gente suele mirarte con desprecio o con
compasión"...*

Mujer de 35 a 44 años/ Extr.Inf.Cong.

4.- Les ignoran, no se preocupan de conocerles

Una total despreocupación de los normales hacia
la problemática de los disminuidos. Esta despreo-
cupación que está fundada en que "a ellos no les
pasa" es la que denuncian los disminuidos.

*... "si hubiese una persona importante minusváli-
da, quizás se plantearían las cosas de otra for-
ma"...*

Hombre de 45 a 54 años/ Extr.Inf.Adq.

Y son signo de esta despreocupación la ignoran-
cia que envuelve al normal en lo concerniente al
disminuido.

..."hay una gran cantidad de gente que se considera normal y tiene la misma problemática que el D.F: ancianos, gordos, analfabetos, gestantes, niños,...hay disminuciones que afectan mucho pero como que no se ven y el afectado las intenta superar, nadie se da cuenta (cardíacos, enfermos renales, etc...)..."...

Hombre de 15 a 24 años/Extr.Inf.Cong.

(para un D.F. con bastones no supone problema el estar de pie, pero si es un esfuerzo andar).

..."por ejemplo, cuando andas con los bastones, hay quien se empeña en hablarte y el esfuerzo que haces, mental de andar, te impide concentrar te en lo que habla el compañero, son dificultades que la gente no se da cuenta y se fija por contra en cosas que no tienen importancia para mi como estar de pie"...

Hombre de 25 a 34 años/ Parapl.Cong.

5.- No tienen espíritu de colaboración

El D.F. piensa que por lo general los demás ciudadanos adolecen de un espíritu de colaboración para ayudar a solucionar su problemática. Esta falta de cooperación tiene, según ellos, unas razones culturales y humanas en el sentido de la estética de la población en general, la poca capacidad de comprender las dificultades que comporta la minusvalía, la falta de solaridad humana, etc., y esto se manifiesta ya en los núcleos o niveles más básicos de la relación urbana.

... "las rampas de nuestra casa nos las hemos pagado nosotros y con la oposición de los vecinos porque no hacían bonito"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Cong.

¿Sólo ocurre a estos niveles la falta de cooperación? El D.F. cree que no. Al salir a la calle se encuentra a cada paso con situaciones semejantes que comportan más tensiones a nivel personal. La relación con los demás es un conflicto desagradable en muchas ocasiones.

... "las pocas veces que salgo, vengo de peor mal humor que antes de salir. Sólo de tener que buscar taxis y tratar con taxistas, es una pena"...

Mujer de 35 a 44 años/Parapl.Adq.

En una sociedad como la nuestra, el sindicato pretende defender a los trabajadores en sus intereses como tales y realizar sus derechos; pues bien, el D.F. no se siente protagonizado en la lucha sindical.

... "Los sindicatos ignoran el problema, no se si discriminan pero nos ignoran"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

6.- Incomprensión

Como la incomprensión de los problemas o necesidades de los disminuidos.

... "la sociedad no comprende demasiado al disminuido, no sé porqué, pero pasa.... falta de humanidad"...

Mujer de 35 a 44 años/Parapl.Adq.

Esta incomprensión la hace patente el D.F. en todas las facetas de su vida. No conciben cómo deben actuar con él. Los normales no saben tratarlos.

... "todo el mundo está en duda de tenerte como un amigo protegido o tenerte como un amigo normal que puedas decir en un momento determinado: me voy"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

Incomprensión de sus dificultades, de sus necesidades, de su modo de divertirse. No se comprende que en según que aspectos quiera que se le trate como a los demás y que en otros proteste por su trato no diferencial.

... "la gente no se plantea que tú puedes disfrutar lo mismo sentada en una hamaca mirando la nieve y mirar como esquían"...

Mujer de 35 a 44 años/Extr.Inf.Cong.

..."a veces esta gente (D.F.) se ve traumatizada porque ha ido a comprar y ha tenido que venir sólo con el pan, porque en el colmado le han dicho que no le podían colocar la bolsa en el coche porque tenía mucho trabajo, era sábado, o cualquier cosa"...

Mujer de 35 a 44 años/Extr.Inf.Cong.

Esta inseguridad que manifiesta el normal por la incomprensión produce un miedo a tratar con él.

7.- Los normales son egocéntricos

También observa el disminuido que el normal es egoísta, durante siglos se ha creído el centro del mundo y ha tendido a hacerse el mundo a su conveniencia.

..."el que está bien, no se acuerda del que está mal, es un problema de egoísmo"...

Mujer de 55 a 64 años/Extr.Inf.Adq.

..."la ciudad tiene que estar adaptada y pensada para el disminuido y otros que no sean normales. La sociedad tiene unos standards y los mide siempre en la misma medida"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

Vinculado a este egoísmo del normal, que se autoconcibe como sublimación de este universo, surge su respuesta a los que se diferencian de él: discriminación.

8.- Discriminación

La sociedad mantiene una actitud sectaria que queda evidenciada y reforzada por el sistema de producción económico tendente a homogeneizar los utensilios y productos.

... "la sociedad define lo que es normal y lo que no lo es, y uno con una deficiencia ya no es normal"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong

... "existen muchos convencionalismos, cualquier persona que salga de lo standard queda marginada, porque la sociedad está hecha para los normales"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

c) El Estado visto por el disminuido físico

La visión del Estado por parte del D.F. es en términos generales negativa. Se podría decir que más que una ayuda el Estado es considerado un impedimento para solventar la problemática.

1.- El Estado está dentro de la sociedad

El D.F. ve al Estado como la plasmación institucional del desarrollo social del país, y por lo tanto cuando critica al Estado lo hace, criticando a la sociedad en que se inserta. Se ve a la función pública por lo que es la sociedad a la que sirve:

... "la culpa la tiene la sociedad y el Gobierno está dentro de la sociedad"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

Así pues, la responsabilidad del Estado no se desliga de la responsabilidad de la sociedad en general, y la sensibilidad delante del problema de la administración, según el D.F. depende de la sensibilidad de la sociedad, y la actitud no sólo teórica sino práctica del Estado depende de esa sensibilidad:

... "insensibilidad de la sociedad: la telefónica me pondrá el teléfono cuando le haga comprender que es un extremo"...

Mujer de 45 a 54 años/Afec.Colum.Adq.

Según el D.F., el Estado no actuará sobre el problema hasta que juzgue que es un problema extremo.

Como se ve, cualquier solución que se intente realizar a partir del Estado no tendrá efecto sino se efectúan medidas que representen una sensibilización de la sociedad general.

2.- El Estado en sí

El Estado es visto bajo distintos aspectos por el D.F., todos ellos contribuyen al establecimiento de la situación que sufre el D.F.

En el aspecto del Gobierno del país, la opinión es clara:

... "existen dificultades porque el Gobierno no se ocupa"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Cong.

El Gobierno o el Estado es visto por el D.F. peyorativamente por su pasividad, por su falta de acción frente al problema y si el problema no se soluciona es porque el Gobierno no toma cartas en el asunto.

Sin embargo, se reconoce que se podrían hacer cosas, que es una situación voluntaria y que existen posibilidades:

... "los mismos estamentos públicos podrían ocuparse del problema y no lo hacen, no quieren solventar el problema"...

Mujer de 45 a 54 años/Afec.Colum.Adq.

Además de la creencia de que el Estado no se quiere ocupar del problema, el D.F. desconfía del Estado, en sus acciones, y por lo tanto ciertos tipos de soluciones que intenta llevar a cabo, no son vistas con buenos ojos.

... "a la administración le conviene que hayan colegios especiales porque sino ese dinero no puede volar"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

Existe una imagen de los estamentos públicos que hacen suponer una malversación de los fondos públicos. Se cree que los recursos económicos que posee la Administración no son bien empleados. En el estudio de las Asociaciones se hace más patente.

IV-2.- EL PAPEL DE LOS PADRES EN EL DESARROLLO DEL D.F.

Dentro del contexto de las relaciones humanas la familia es el primer ente en el cual un individuo pretende integrarse. Es pues en la familia donde se dan los primeros intercambios entre individuo y grupo.

Los puntos que trataremos en este enfoque concreto de la familia, se ocuparán de la aceptación de los padres de un D.F. en el seno de la familia y de las relaciones entre los padres y la persona D.F.

a) ACTITUD DE LOS PADRES: GRADO DE ACEPTACION

1.- Algunos padres no lo aceptan

Esta necesidad, en la etapa infantil se hace patente por los cuidados que requiere todo ser en su crecimiento. De los entrevistados, algunos apuntaban la inaceptación por parte de los padres con orígenes distintos: unos porque no entienden como ha podido ser y se ven incapaces de afrontar la realidad, y otros por la concepción marginadora de los padres, en este caso, ante estos hechos:

... "hay padres que creen que esto les dejará para siempre, sino inútiles, si prácticamente, y entonces se desentienden totalmente"...

... "hay padres que no pueden superar el problema"... ✓

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

2.- La aceptación por un sentimiento de culpabilidad

Desde otra perspectiva, se observa lo que podríamos llamar la aceptación culpable. Recordemos el refrán que dice: "dels pecats dels pares, els fills en van plens" que no hace mucho tiempo que en nuestro país era aceptado y tenido como cierto. Así, como consecuencia de esta concepción se le "tenía en casa". La sensación de vergüenza era notoria.

... "a veces, los padres sienten una especie de culpabilidad hacia los hijos disminuidos"...

Mujer de 35 a 44 años/ Extr. Inf. Cong.

... "antes, los padres escondían a los hijos disminuidos"...

Mujer de 55 a 64 años/ Parapl. Adq.

... "a veces los padres sienten una especie de culpabilidad hacia su hijo D.F."...

3.- La aceptación interesada

La aceptación interesada es lo que llamamos a la actitud por parte de los familiares de aprovecharse del disminuido. Situación que se ha comentado del mismo modo en los ancianos pensionistas, los cuales, curiosamente se los asemeja con frecuencia a los D.F. Más adelante constataremos tal paralelismo.

... "las pensiones son de poca cuantía, pero hay que evitar la picaresca de utilizar al disminuido para aprovecharse"...

Hombre de 45 a 54 años/ Extr. Inf. Adq.

4.- La misma aceptación que a sus hermanos

La forma en que más personas han expresado su opinión en este sentido, es la de la aceptación al mismo nivel de "sus otros hermanos" y un trato igual que los demás. Se la entiende como una forma de aceptación positiva y del amor incondicional que siempre se espera de unos padres, pero no exento de peligros a nivel formativo. Sirva de ilustración la expresión siguiente como resultado de esta aceptación.

... "la dedicación de los padres al disminuido. Si algo tienen ha de ser para él"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Cong.

b) COMPORTAMIENTO DE LOS PADRES

1.- Los padres tienden a dar imágenes irreales de él

Los padres tienden a adornarlo resaltando sus virtudes incluso exagerándolas para disimular su defecto. Podríamos decir que piensan que él no tiene suficiente valor tal como es para que los demás le acepten.

... "siempre resultará que esta persona estará más protegida y siempre tendrá un barniz delante de la sociedad"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

... "para que los defectos no se vean tan palpables a la vista, los padres hacen que tenga cualidades preciosas"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

Esta imagen irreal, dictaminada por el afán de mejorarlo, ciertos disminuidos entienden que es como una respuesta a una sensación, de algunos padres, de culpabilidad.

2.- Los padres consideran que es distinto

Los padres que entienden al D.F. como una "cruz", difícilmente pueden concebir que el disminuido sienta aspiraciones de realizar una vida "normal" y creen que no deben aspirar más que a permanecer con los padres, porque no pueden hacer como los demás.

..."ella (liliputiense), se fué de su casa porque su madre tampoco veía claro que pudiese tener relaciones con personas de sexo contrario"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Infer.Cong.

3.- Les preocupa el futuro

Viendo la situación en que se desenvuelven, los padres se preocupan, se angustian y desviven por conseguir una estabilidad futura a este hijo.

..."el problema del futuro, cómo puede organizarse y darle una instrucción para que pueda superar las dificultades"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl. Adq.

4.- Los padres crean relaciones de dependencia a los hijos

Todos los entrevistados han coincidido en resaltar un aspecto y prácticamente el único: la relación de dependencia.

... "la situación actual de los D.F. es en casa mantenidos por los familiares"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

... "mientras los padres viven no hay problemas, pero sin ellos es incierto el futuro"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Cong.

mientras los padres viven están protegidos, pero una vez desaparecidos los padres, están desamparados"...

Mujer de 55 a 64 años/Extr.Inf.Cong.

Empalmando con el apartado de aceptación, vemos que las relaciones que se establecen entre familiares y disminuidos físicos son de sobreprotección, que debida a su intensidad se convierte en dependencia absoluta.

Sólo uno de los entrevistados afirmó que las relaciones familiares de ayuda, se dieron en sentido contrario, con la "satisfacción" que le produjo poderlo hacer como símbolo de su triunfo.

... "me he permitido el lujo de poderles ayudar"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

Sorprendió al equipo que no se tengan en cuenta otros tipos de relaciones entre padres e hijos.

LOS OTROS FAMILIARES

Con el transcurso del tiempo, la mayoría de D.F. se ven impedidos a buscar la aceptación de sus hermanos y/o demás parientes, pues los padres fallecen por

ancianidad. La opinión mayoritaria es en el sentido de que no se da esta aceptación. Los ~~hermanos~~ se ven sumergidos en el ajetreo cotidiano, y las obligaciones de sus familias teniendo que desatenderse del disminuido.

... "los hermanos, cada uno tiene su vida cuando son mayores. Ampararse en la familia es muy triste"...

... "es muy relativa la ayuda que la familia te puede prestar"...

... "las familias se cansan del parapléjico"...

Mujer de 45 a 54 años/Afec.Colum.Adq.

IV-3.- LA ESCUELA: UN PASO DECISIVO EN LA VIDA DEL D.F.

Cuando los padres de un disminuido se plantean la cuestión de a qué colegio irá su hijo, se están enfrentando con una decisión de profundos efectos en la vida del chico. Acabamos de ver que para muchos padres el futuro preocupa y en el futuro es básica la formación.

Bajo este epígrafe intentaremos pues pasar por los procesos más destacados en función de las opiniones de nuestra muestra, del proceso de elección del colegio, ingreso y actitudes con las que tendrán que enfrentarse los padres y el disminuido.

IV-3-1.- TIPO DE ESCUELA

En realidad no es excesivamente variada la posibilidad de escoger colegios, pero sí parece que una gran mayoría de D.F. pueden opinar sobre cuál es el tipo mejor.

a) DEFENSORES DE LA ESCUELA MIXTA (NORMALES Y D.F.)

Los partidarios de la escuela mixta basan su defensa en los errores que aprecian en la escuela especial.

1.- Supone una discriminación que repercutirá en el futuro

..."no estoy de acuerdo con los colegios en que vayan todos los disminuidos, es una discriminación. Allí todos son iguales pero mañana se enfrentarán con los normales"...

Hombre de 35 a 44 años/Extr,Sup.Adq.

... "los padres de dinero montan colegios especiales y después se encuentran con marginación"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

2.- Estar con disminuidos es agravarse la disminución

Para los detractores de la escuela especial, los puntos de vista de este sector de la población disminuida, se apoyan en que su disminución no es grave hasta que no se le aisla de los demás.

... "a los niños sordos meterlos en el colegio de sordomudos es condenarles a perpetuidad"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

... "no a las escuelas especiales donde su problema se multiplica por cuantos alumnos haya"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

3.- Tienden a esperar trato diferencial

La forma de concebir la vida de los disminuidos que han sido educados en colegios especiales, es otro punto que los detractores echan en cara a quienes ven una solución en los colegios especiales.

... "los que han estudiado en colegios especiales creen que la sociedad les ha de resolver la papeleta"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl., Cong.

(el entrevistado se refiere a que una diferencia tenida con una tercera persona si ha sido sufrida por dos D.F. se tiende a creer que es por el defecto)

... "si te lo dice un minusválido dices, como somos minusválidos. Si te lo dice uno normal disminuye la importancia"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl. Cong.

4.- Los expertos en contra

Se crea un sentimiento de autocompasión que los mismos profesores detectan oponiéndose a las escuelas especiales.

... "los mismos profesores de escuelas especiales están en contra de la enseñanza de minusválidos en grupos"...

Los resultados de las escuelas especiales son negativos en opinión de algunos disminuidos. La marginación es la consecuencia de una enseñanza desligada de la realidad.

5.- Enriquecimiento del carácter

La variedad de personas con que trata supone una problemática mayor. No obstante, casi todos los entrevistados coinciden en creer que se da una vivencia más completa del disminuido en la escuela mixta y que este enriquecimiento del carácter es fructífero.

... "en el estudio los veo iguales. Si los amigos son buenos, no hay problemas en las relaciones. Tendrá un poco de complejo, pero después se va"...

Hombre de 35 a 44 años/Extr.Super.Adq.

6.- Se acostumbra a luchar y a comprender

... "con los compañeros no disminuidos se suele dar una solidaridad fuerte. Pero las situaciones rivalizantes son necesarias"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

En sólo dos frases vemos la diversidad de situaciones por las que pasa, y que los defensores de la escuela mixta entienden que es la base de la preparación para la vida. Se acostumbra a luchar y asumen responsabilidades.

(los compañeros le consideran privilegiado porque los profesores no le obligan a bajar al patio si ha llovido, por ejemplo)

... "existirá rivalidad con los muchachos que consideran que eres privilegiado. Es una rivalidad que se debe tomar como normal, esta rivalidad te da una superación de ti mismo y a veces te vienen a pedir consejo, esto supone que tomas un status elevado, incluso llegas a ser consejero del líder estrella, eres el líder solapado"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Infer.Cong.

... "el niño disminuido físico se estimulará al ver a sus compañeros (normales) y hará cosas que pensaba estaban fuera de sus posibilidades"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

b) DEFENSORES DE LA ESCUELA ESPECIAL

Los partidarios de la escuela especial se basan de modo claro en los dos aspectos siguientes:

1.- Está en su ambiente

Los disminuidos en opinión de un entrevistado está más a gusto junto con otros disminuidos porque está pensado para él.

... "yo me he hecho hartones de llorar pero cuando he estado en el hospital con otros que son más o menos iguales, me he sentido mejor"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Cong.

... "si el niño va a casa llorando porque en el recreo se queda solo, los padres no pueden protestar pero si va a un colegio donde todos son disminuidos, más o menos todos juegan a lo mismo"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Cong.

... "el niño en un colegio normal no puede ir porque los compañeros se van a jugar y el muchacho se encuentra solo, la procesión va por dentro. En un colegio de disminuidos es mejor porque es su ambiente"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Cong.

2.- Los maestros están especializados

Otra justificación a las escuelas especiales es la profesionalización de los profesores en la educación de DF que presentan una problemática "especial".

... "los maestros han de estar más especializados, además las necesidades no se pueden contener. El maestro se ha de adaptar"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Cong

IV-3-2.- DIFICULTADES PARA EL INGRESO EN LA ESCUELA NORMAL

a) Las barreras en el colegio

Las primeras dificultades son de tipo arquitectónico.

(En las aulas)

... "las dificultades son para los disminuidos con sillas"...

Mujer de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

b) Los directores no les aceptan

Encontrado el colegio, el siguiente obstáculo lo representan los responsables de la gestión del centro. En opinión de los D.F. entrevistados, unas veces los directores se oponen a la aceptación por considerarlos portadores de problemas, dificultades, etc.

... "la falta de aceptación no tiene sentido, atribuyo la culpa a los directores"...

Hombre de 45 a 54 años/Parapl.Cong.

... "las dificultades ya surgen en el ingreso por parte de la dirección"...

Mujer de 35 a 44 años/Parapl.Cong.

Otros sin embargo, ven en la actitud del director una defensa de la estética del centro.

... "los directores creen quizás que no es estético un niño de estos. Los directores temen que los demás padres de los niños se opongan"...

Hombre de 45 a 54 años/ Parapl. Cong.

c) Oposición de los padres

Esta actitud de los directores en opinión de los disminuidos es respuesta de la presión de los padres que ven desmerecidos a sus hijos y a los centros.

... "hay padres que no les gusta que sus hijos vayan con muchachos disminuidos"...

Mujer de 35 a 44 años/ Parapl. Adq.

Este prejuicio tiene su raíz en un desconocimiento por parte de la sociedad, de lo que representa un disminuido. Así se comprende que hayan padres que ten gan miedo de la salud de sus hijos si los niños alter nan en el mismo colegio.

... "depende de los padres de los otros alumnos que tengan recelos de la disminución (por la infección que suponen pueda darse).

Hombre de 45 a 54 años/ Extr. Inf. Cong.

d) La aceptación de los compañeros

Curiosamente los disminuidos guardan muy buenos re- cuerdos de la aceptación que tuvieron por parte de los compañeros. Otros mencionan no saber que se hayan visto rechazados los D.F. por sus compañeros más que en tiempos muy lejanos; por lo menos los niños han cambiado.

..."ahora los niños se acostumbran más fácilmente a ver disminuidos. Es mejor que estén juntos, separados es feo"....

Mujer de 55 a 64 años / Ex. Inf. Adq.

..."cuando iba a la escuela, y las demás corrían, me cogían entre dos y yo volaba. Las compañeras intentaban que hiciera lo mismo que ellas.

Mujer de 55 a 64 años / Ex. Inf. Adq.

Hay que buscar esta aceptación en una mayor cultura y sentido humanitario, pilares, en opinión de los entrevistados, que la fundamentan.

..."si son buenos compañeros tendrían que mirarlo como otro, digo yo. Es importante que lo admitan"...

Mujer de 35 a 44 años / Parapl. Adq.

..."adaptación de los compañeros, aquí influye la formación cívica de los demás"....

Hombre de 45 a 54 años / Parapl. Cong.

..."algunos casos habrá que no los acepten, pero si tiene educación lo que tendrían que hacer es no burlarse"...

Mujer de 55 a 64 años / Ex. Inf. Adq.

IV-3-3.- EL PAPEL DEL PROFESOR

En general no se esperan problemas por parte del profesor. Se considera positiva la aportación del profesor a la integración del muchacho, desde una intervención directa a una ayuda solapada psicológica, hay una labor de ayuda al desarrollo del D.F. importante.

... "el maestro puede atenuar la disminución, puede decir: tomad, jugad a los dados"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Cong.

... "el profesor no tiene que distinguir entre ellos si es humano. Si tiene que explicar dos veces, se lo va a explicar más a éste (el D.F.) que a otro, por cohibido"...

Hombre de 35 a 44 años/Extr.Sup.Adq.

Los valores de la profesión de enseñante importantes para la ayuda al D.F.

Al profesor se le considera poseedor de ciertas virtudes que le permiten ayudar al disminuido en sus problemas de integración.

... "el profesor, por su formación no le tendría que crear dificultades"...

Hombre de 45 a 54 años/Parapl.Cong.

... "se precisa una vocación en el profesor, si solo lo hace por el sueldo"

Hombre de 45 a 54 años/Parapl.Cong.

También se apuntan actitudes negativas para algunos disminuidos. La condescendencia o la exigencia desmesurada son, lo que podría llamarse, excesos en el trato al disminuido.

... "en cuanto a los profesores, hay dos actitudes: una de no ofenderte, no herirte (en una cola hacerte pasar primero); y otro un desconocimiento de la limitación exigiendo cosas difíciles de realizar"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

IV-3-4.- EL RECREO UN CALVARIO

La otra área conflictiva de las relaciones entre los muchachos es el recreo. El peso de la disminución es mayor porque las relaciones de los muchachos en el colegio se intensifican en el recreo y por medio del juego. En estos momentos es cuando se nota más la soledad.

... "lo más difícil en el colegio es el juego. Las horas de recreo suelen ser de aburrimiento, yo hacía deberes para poder jugar en casa. Siempre hay el compañero que no le gusta jugar fútbol, pero en general, son los momentos de mayor tristeza"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

... "cuando puede sentir nostalgia es a la hora del recreo"...

Hombre de 15 a 24 años/Extr.Inf.Cong.

... "otro problema que dificulta las relaciones grupales: ver un partido de fútbol"...

Hombre de 15 a 24 años/Extr.Inf.Cong.

(si no lo disfruta porque no puede participar ni practicar se irá alejando de ciertos grupos de relación).

DEL TRABAJO

En este apartado intentaremos explicar cómo se desarrolla la problemática del trabajo para el D.F. Decimos problemática porque a través de los entrevistados podemos ver que el mundo del trabajo constituye un problema. Es un maremagnum de contradicciones. Contradicciones entre los derechos, deseos, necesidades y capacidades que el D.F. tiene y las dificultades existentes para que sus derechos se vean reconocidos, sus deseos realizados, sus necesidades satisfechas y sus capacidades desarrolladas.

Al hablar del problema del trabajo, el D.F. lo relaciona con la empresa privada. Le interesa el trabajo en una empresa normal y corriente, no en empresas especiales. Habla de los problemas con el empresario, de las relaciones con los compañeros de trabajo que no sean D.F. pero nunca, a pesar de tener conocimiento, habla del trabajo en un medio homogéneo.

El trabajo es uno de los elementos integradores de la persona humana y en el caso del D.F. un paso necesario para su integración social. En este apartado quedará reflejada la situación actual de este elemento integrador y por lo tanto en qué medida al D.F. actualmente el trabajo le facilita o aminora el alejamiento respecto al resto de la sociedad.

En este complejo entramado de relaciones económicas, sociales, personales y de poder, el D.F. ocupa un puesto de segunda fila. La consideración del mismo en el mundo del trabajo, le lleva a ser considerado como distinto a cualquier persona, como inferior y como tal es valorado, así como reconocido su esfuerzo. El D.F. cree que no se le trata justamente en

relación a los demás y como persona que es. Su admisión en un puesto de trabajo pone de manifiesto la desigualdad en el trato, el poco respeto a su condición, así como la perpetuación de su marginación.

..."al disminuido físico se le admite con el plan de explotarlo, hay disminuidos que dan tanto o más que otros con facultades físicas y está peor pagado"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

No sólo la empresa es causante de la situación antes descrita, sino que su responsabilidad social es mínima, situación ésta que se ve favorecida por el resguardo que le da la ley. Es decir: ¿qué interpelación a nivel institucional, estatal sufre la empresa cuando su actuación afecta al entorno social donde se mueve y el DF se ve y siente perjudicado? Ninguna

..."si la empresa dice que lo admite (al DF) bien, pero si no; no hay ley que vaya contra ella. La empresa se lava las manos con el seguro"...

Hombre de 35 a 44 años/Extr.Sup. Adq.

La empresa, para el DF, es empresa por el empresario y consciente de que éste es quien la dirige y decide la posibilidad de empleo.

Por lo tanto, nos habla del empresario como piedra de toque de la problemática del trabajo. El empresario, según el DF es el decisor, pero ¿cómo decide? ¿en base a qué incorpora o rehusa al DF en el proceso productivo?

Los elementos a partir de los cuales el empresario contrata o no son muy importantes, ya sea por su ausencia o por su integración, en el proceso decisonal. En el caso que nos ocupa, este elemento es el conocimiento de la problemática.

¿Se conoce o no se conoce? ¿Qué influencia ocasiona esto?

... "el empresario no sabe el rendimiento que puede dar el D.F., los problemas que ocasiona, y si además ha de gastar para adecuar la empresa ..."

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Cong.

Así pues, no sólo es el desconocimiento del problema y las posibilidades del D.F. como trabajador, sino también la consideración de que el D.F. es un gasto accesorio para la empresa y se ve que este es el coste que el DF considera importante para el empresario.

El DF cree además que hay otros factores que condicionan su contratación. Se podría interpretar que el prejuicio es algo que es patente en la actitud del empresario y que no tiene lógica, es irracional:

... "para encontrar un trabajo es más difícil. Los empresarios mismos, si ven una persona así ya le dan de lado y no tiene que ser, porque si trabaja bien"...

Hombre de 35 a 44 años/Extr.Super.Adq.

Se puede ver, que según el DF, la lógica tendría que prevalecer al prejuicio y a la imagen externa. La lógica sería que el trabajo realizado midiese las posibilidades del mismo.

Delante de estas situaciones, el D.F. reacciona y cree que debe de solucionarse el problema. No es conformista. El hecho de que el D.F. tenga dificultades para desarrollar una actividad en la empresa, no es una realidad modificable desde la propia empresa solamente y tampoco se cree que corresponda al empresario el papel de motor del cambio. Si hay que cambiar algo no hay que implicarle únicamente a él. El problema va más allá de la empresa; nos implica a todos y todos según el D.F. debemos ser pieza necesaria para la solución del handicap:

... "aunque el DF valga, no se le admite, no es un problema para el empresario, lo es para solventarlo la sociedad"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

A pesar del reconocimiento de que la solución debe de pasar por la sociedad en conjunto, el DF piensa que hay que exigir, exigir hasta el punto de imponer obligaciones al empresario.

Obligaciones que según él, responden a una lógica cabal:

... "hay que obligar al empresario para que pueda quedarse (el DF), es lógico y de razón"...

Hombre de 35 a 44 años/Ext.Sup.Adq.

¿Es solucionable el problema actualmente? ¿es el momento mejor? ¿hay cuestiones más perentorias que solucionar? El momento actual condiciona la solución. Se reconoce que ahora el disminuido es relegado a segundo término. Se expresa con cierto desencanto. Quizás son sentimientos de frustración, pero así se dice:

... "hay demasiado paro como para que nos hagan caso"...

Hombre de 25 a 34 años / Parapl. Cong.

Según el DF, la atención a la propia problemática viene condicionada por el estado socio-económico y laboral existente en el país y hasta que esto no esté solucionado las cosas no cambiarán.

V-1.- NECESIDAD DE EJERCER UNA ACTIVIDAD

Recurrir a la famosa frase de otros tiempos: "El trabajo dignifica y ennoblece" podría parecer una cursilería, pero creemos que no lo es. Si los porcentajes fueran nuestra meta podría asegurarse que en este campo la necesidad es sentida -- por el 100% de los preguntados. Desde distinta perspectiva, con distintos fines y con diversidad de circunstancias la necesidad de tener una ocupación, es total.

a) EL TRABAJO ES NECESARIO PARA UN EQUILIBRIO PSICOLOGICO

La necesidad de ocuparse es la necesidad de evitar el aburrimiento, es la necesidad de mantener un equilibrio psicológico: equilibrio entendido como la ausencia de obsesiones continuadas y alienantes, como ausencia de enclaustramiento y aislamiento.

... " Hay que tender al trabajo, no concibo que una persona pueda estar en casa todo el día sin hacer nada y no acabar loco"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl. Cong.

Independientemente de los medios económicos y de las aspiraciones personales, el trabajo es valorado positivamente. Sólo la edad, para ellos, justifica la inactividad.

... "La solución no es una pensión, sino hacer una actividad"...

Hombre de 45 a 54 años/Parapl. Cong.

... "Lo peor es estar en casa leyendo, es crearle un trauma. No es bueno que la gente esté sin hacer nada. Han de tener un aliciente"...

Mujer de 35 a 44 años/Parapl. Adq.

... "Puede ser que quiera superarse si se ve útil. Cuando hace algo no se ve tan disminuida, tiene más ánimos de vivir, y ome encuentro más satisfecha cuando consigo hacer algo"...

Mujer de 35 a 44 años/Parapl. Adq.

La expresión anterior casi nos resume lo que representa el trabajo como actividad para un disminuido.

Ella parapléjica, de 42 años, nos contaba que se esforzaba en aprender de nuevo cómo hacer las tareas de la casa para volver a "tirar adelante la familia".

A continuación ampliamos y profundizamos sobre estos aspectos.

b) EL VALOR EN SI DE UNA OCUPACION: UNA TERAPIA

La aspiración de gran parte de los entrevistados es la de dedicarse a una actividad aunque esta no represente una contrapartida económica. El trabajo tiene atributos más valorados que la percepción del dinero. A título de ejemplo vale la opinión de una entrevistada. Podemos ver la importancia que da al desarrollo de las posibilidades del individuo frente al estancamiento.

... "Esta persona está en buena posición y no necesita trabajar. Ojalá pudiese hacerlo yo. Pero a pesar de todo, algo podría hacer, aunque fuese como hobby, y más si es joven porque una persona mayor dice así : es bueno tener una actividad...aunque --tenga una buena pensión, no es bueno quedarse estancado.

Mujer de 35 a 44 años/Parapl. Adq.

Para no obsesionarse como medio de ocupar las horas, para distraerse. La importancia de distraerse para el disminuido parece ser que es mucha. Es una forma de evitar la soledad que conduce a la sobrevaloración del defecto y sensación de impoten--cia.

... "Creo que el tener hijos y hogar me ha dado más preocupaciones y no me he preocupado tanto (de su defecto). Si hubiese sido soltera quizá me hubiera preocupado más"...

Mujer de 55 a 64 años/Extr.Inf.Adq.

... "Puede que no encuentre trabajo y esté solo y a veces la soledad (Pausa...)"

Mujer de 45 a 54 años/Extr.Inf.Cong.

... "Si no llena sus horas es muy infeliz, el de la fábrica bastantes problemas tiene de producción, etc, no puede acordarse de que está en una silla de ruedas"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

La realización de una actividad se asimila a "salir de casa". El que no hace o no puede hacer nada, se entiende que está en casa, y si además es que no puede salir por las barreras arquitectónicas que le agobian no es de extrañar que los -- accidentados al encontrarse de repente en esta situación, no le llamen rehabilitación sino arresto domiciliario.

... "La situación del accidentado o del disminuido es distinta: en general el que ha estado trabajando y por un accidente se le deja en casa, es llevarlo al arresto domiciliario"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf. Cong.

c) EL TRABAJO ES NECESARIO PARA LA REALIZACION PERSONAL

El sentimiento de "ser más hombre", saber que se colabora en un esfuerzo común, es valorado muy positivamente. La Realización, fenómeno insistentemente añorado por los entrevistados, es lo que se obtiene con la actividad regular útil.

... "En los casos que hay pensiones considerables hay que llenar la vida, es importante el trabajo porque realiza como per

*sona, así eres más hombre. Cómo me voy a integrar si me que
do en casa.*

Hombre de 45 a 54 años/Parapl.Cong.

*... "Los que trabajan son los que pueden integrarse, los que
no, no"...*

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

Es fácil constatar que la Realización para el disminuido
pasa por la integración.

d) EL TRABAJO O LA NECESIDAD DE INDEPENDENCIA

No todas las opiniones están orientadas en la línea del apar-
tado anterior, sino que otros entrevistados, ven en el ejer-
cicio de una actividad, una forma de independizarse, no sólo
económicamente (ganarse la vida), sino incluso psicológica-
mente.

*... "Lo ideal es que no tenga que preocuparse, lo que mole-
ta es depender del trabajo, aguantar a los demás"...*

Hombre de 35 a 44 años/Extr.Inf.Adq.

*... "El trabajo en casa se da cuando no hay otra posibili-
dad"...*

Hombre de 35 a 44 años/Extr.Inf.Adq.

*... "Hay minusválidos que por necesidad han de trabajar, y
otros tienen dinero.*

Hombre de 35 a 44 años/Extr.Inf.Adq.

Se puede observar que existe una coincidencia en la concep-
ción del trabajo. Supone, por lo descrito en las palabras de
los entrevistados, "ser útil o ganarse una peseta".

... "Que se puedan defender por sí solos. El día que sus padres falten, cómo se van a ver"...

Mujer de 45 a 54 años/Afec.Colum.Adq.

Esta misma necesidad de ganarse el dinero, otros entrevistados la explicitan como la necesidad de independizarse, así lo entendía un parapléjico cuando hablaba de la necesidad de ser autosuficiente económicamente. El afán de independencia puede ser consecuencia de una aspiración de realizar su propia vida.

... "Para llegar a esto (formar hogar) necesita trabajar. Si no se puede dar de comer a un hogar, la misma familia te humilla (para qué te casas si no puedes mantener una familia?"...

Hombre de 45 a 54 años/Afec.Colum.Cong.

e) EL TRABAJO NECESARIO PARA DEJAR DE SER UNA CARGA

El D.F. manifiesta la necesidad de descargar a los padres de su peso.

... "Hay minusválidos que están angustiados por un sueldo y por la incomprensión empresarial, están viviendo de unos padres ancianos y de una jubilación de su padre....no hay más que ver como van vestidos"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

El disminuido físico pretende conseguir un sustento que no provenga de regalos o donaciones caritativas, sino que sea fuente de la propia actividad.

El no ejercer una actividad sume al D.F. en un sentimiento de total dependencia y expresa con desagrado lo que representa no ganarse la vida por sí mismo.

... "(Si trabaja).....no pensará jamás que la socie
dad le regala nada"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

... "El que ha probado trabajar sabrá que el tiem-
po pasa mejor y que no eres una carga para nadie"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

En definitiva, se podría decir que el Disminuido Físi
co considera que el trabajo es terapéutico y sobre to
do hace más sociable al disminuido.

... "Los que no trabajan tienen un caracter más agrio
y los que trabajan es más suave"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

... "Si no tienes nada que hacer como el señor que
lee el periódico (lámina) no hará nada en todo el día,
este hombre sólo se obsesionará y dará mal vivir a los
demás, pues se sentirá una persona inútil y esto le pro
duce angustia. Mientras que el otro llevará a su casa
un sueldo y no sólo el sueldo, lo que vale es que comen
ta con el compañero. Creo que esto es lo que da vida a
la gente"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

V-2.- DERECHO A FORMAR PARTE DE LA POBLACION TRABAJADORA

... *"¿Pero es que no tenemos derecho a un trabajo?"...*

Mujer de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

Si interiormente tratamos el trabajo como una necesidad, ahora pasamos a contemplar el trabajo como un derecho. Derecho que facilita la integración.

El D.F. asume así el trabajo y lo asume hasta sus últimas consecuencias.

... *"Hay que pensar que lo anormal es trabajar, pero como es lo que hace todo el mundo, esto es normal"...*

Hombre de 25 a 34 años /Parap. Cong.

El que esté trabajando se sentirá igual que otro.

Entiende que el esfuerzo del trabajo le facilita el colocarse en una posición de igualdad con los demás y por lo tanto de reivindicar otros derechos, los - que en su situación actual quizás considera que no puede aspirar.

... *"Somos ciudadanos igual que los otros, hay que aportar al país como los otros"...*

Hombre de 45 a 54 años /Parap. Adq.

... *"El minusválido tiene que trabajar como los demás y se sentirá más hombre"...*

Hombre de 45 a 54 años /Afec. Colum. Cong.

... *"Esta sociedad no tiene ninguna obligación de pagarte el autobús si no rindes, tienes que rendir trabajar y participar"...*

Mujer de 25 a 34 años /Ex. Inf. Adq.

... "No tienen por que estar manteniendome por ser disminuido"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Adq.

El trabajo le hace confundirse en el grupo y ser uno más en la creación colectiva para obtener el enriquecimiento personal que proporciona el esfuerzo colectivo.

Al contemplar las posibilidades que se le abren con el trabajo el minusválido, consciente de su derecho, delata y acusa a quienes se lo intentan negar. Cree que una actividad es algo innegable y que por el -- solo hecho de ser persona no se puede rescindir.

... "Si tienen inteligencia no se quieren quedar en casa y creo que aunque sólo sea vender números, todos tienen una salida que no se les puede negar nunca"...

Hombre de 35 a 44 años /Ex. Sup. Adq.

... "Considerarán que no es posible que se integre en la empresa y habrá una reacción a evitarlo, como también una sensación de culpabilidad por saber que tiene derecho al trabajo, pero ellos no tienen la culpa de lo que le pasa"...

Hombre de 15 a 24 años/Extr.Inf.Cong.

... "Un trabajo de estar sentado, si está capacitado ¿por qué se lo han de negar?. Lo importante es que es te capacitado"...

Por ejemplo: un "X" ingresó en el ayuntamiento y por la disminución tuvo que renunciar"...

Hombre de 45 a 54 años /Afec. Col. Cong.

... "Otro: estudiaba magisterio y le obligaron o aconsejaron que lo abandonara"...

Hombre de 45 a 54 años /Afec. Col. Cong.

V-3.- VALORACION DE SI MISMO EN RELACION AL TRABAJO

La valoración de si mismo como trabajador potencial o en activo, toma sentido en las propias capacidades. El D.F. se valora en relación a su capacidad de desarrollar o no un trabajo. Para él lo importante es ver su capacidad como individuo para rendir en un trabajo y para desarrollarlo con una continuidad.

Sin embargo, al valorarse a sí mismo, no olvida la valoración que de él se hace, y desdobra el problema de la capacidad en la capacidad propia y en la capacidad de aceptarlo por parte del empleador. Las dos caras - de una misma moneda.

... "El problema es de capacidad para hacer la tarea el D.F. y de poca capacidad mental del empresario en cuanto quiera enfocar una cosa bajo otro prisma; -- porque claro, si este individuo (D.F.) el trabajo que ha de efectuar, puede efectuarlo bien hecho, no tiene porque existir peligro"...

Mujer de 35 a 44 años /Ex. Inf. Cong.

a) LA CAPACIDAD DE RENDIR

El D.F. se ve capaz como cualquier persona de obtener un rendimiento satisfactorio, no sólo un rendimiento satisfactorio, sino incluso superior a los demás trabajadores.

... "Me atrevo a rendir más que uno normal"...

Hombre de 34 a 45 años/Extr.Inf.Cong.

El D.F. es consciente de que la productividad esperada por el empresario es el punto básico de la problemática. El deberá de atender a esa probabilidad esperada. Sabe que si no se cumple en términos de productii

vidad, el mantener el lugar de trabajo será difícil. El D.F. parece que piensa en muchos casos que no se puede admitir que se le mantenga en la empresa cuando su rendimiento sea inferior a lo que él considera que se exige.

... "Aparece el problema de la productividad, si paga un sueldo para ver si en una hora se pueden hacer 200, no puedes admitir que hagas 40"...

Hombre de 25 a 34 años /Ex. Sup. Adq.

b) EL D.F. CUMPLE MEJOR

La capacidad de cumplir con el trabajo es un aspecto al cual el D.F. da importancia. Da importancia porque cree que él ofrece un mayor cumplimiento en la tarea que el trabajador no disminuido. Cree que su disminución acarrea unas ventajas sobre los demás. Ventajas no voluntarias en muchos casos sino obligadas por sus limitaciones físicas.

... "La persona como yo, como casi todos nosotros, como sea que tenemos impedimentos y nos cuesta, ya no perderá tiempo en ir a hacer un café, ni ir al lavabo como la chica que va muchas veces"...

Mujer de 35 a 44 años /Ex. Inf. Cong.

Este mejor cumplimiento se deriva también del esfuerzo que le representa encontrar el lugar de trabajo. Es consciente del sacrificio que le representa encontrar un puesto y como consecuencia lo conserva con mayor interés.

... "Somos más estrictos que los demás. Si tenemos un lugar de trabajo, lógicamente procuramos conservarlo sea porque te ha costado mucho encontrarlo y por lo

tanto cumplimos al máximo"...

Mujer de 35 a 44 años /Ex. Inf. Cong.

El D.F. piensa que su cumplimiento es una de las ven
tajas que puede ofrecer al empleador si lo contrata.

V-4.- EL DISMINUIDO ADQUIRIDO Y EL CONGENITO

Los orígenes de la disminución juegan un papel importante a tener en cuenta en la política de contratación. El problema del Adquirido debe tratarse de distinto modo al del Congénito. Según el D.F. el origen del enfoque debe ser diferente.

... "Es muy distinto un problema de minusvalía que sea congénita, que sea de polio o sea parapléjica"

Mujer de 35 a 44 años /Parap. Adq.

LA EDAD Y EL ORIGEN DE LA DISMINUCION

No sólo debe tratarse de distinta forma atendiendo al origen de la disminución, sino que el momento en que ésta se produce es de vital importancia para una correcta visión y posterior solución del problema laboral.

La Juventud debe de tener una mayor ayuda que la vejez cara a la incorporación y reincorporación laboral del D.F. La razón según el D.F. es de cajón: la Juventud tiene toda una vida por delante para trabajar y tendrá que afrontar durante más tiempo el problema.

... "Hay que prestar especial atención a la juventud porque hay una vida por delante, al señor de 50 años"...

Hombre de 45 a 54 años /Parap. Cong.

V-5.- EL TRABAJADOR DISMINUIDO Y EL TRABAJADOR NO DISMINUIDO

En este apartado trataremos de descubrir, a través de los entrevistados, cuáles son las relaciones y su contenido que se dan en la empresa entre el D.F. y los demás trabajadores.

LA PRE-RELACION

Cuando el D.F. nos habla de estas relaciones nos da a entender la existencia de una relación que se da en la mente del D.F. y la población activa y que de algún modo condicionará el hecho de ser contratados y por lo tanto entrar en contacto -- con la empresa como compañeros de trabajo.

La primera pre-relación de que nos hablan es la opinión que la población activa tiene de ellos como potenciales trabajadores.

... "Lo primero que piensa la gente es: qué ha ce una persona de éstas trabajando en una empresa cuando hay tanta gente que está bien y podría -- trabajar?"...

Mujer de 45 a 54 años /Af. Col. Adq.

V-5-1.- EL INICIO DE LA RELACION

Para el D.F. uno de los momentos decisivos de la relación con los demás trabajadores es el primer contacto o el rodaje de las relaciones. Se deja entrever la opinión de que los demás en principio se toman unas distancias, de que existen unos ciertos prejuicios que dificultan una relación rápida. Además ve que es él quien tiene que entrar, no son los demás quienes se abren a él.

*... "Si es agradable, a los compañeros les agrada:
Lo difícil es entrar"...*

Mujer de 35 a 44 años /Parap. Adq.

LAS BASES DE UNAS BUENAS O MALAS RELACIONES

a) LA SIMPATIA MUTUA

El D.F. cree que para sentar las bases de unas largas y agradables relaciones con los demás trabajadores, lo importante es la simpatía que mutuamente se profesen los demás trabajadores y él. Se da a entender que es necesario mantener una simpatía pues en el momento en que ésta deje de existir, las relaciones serán agrias.

... "Si además de D.F. eres simpático, perfecto, porque si tiene un mal caracter, será un mal compañero para todos.

El compañerismo está basado en la mútua simpatía"...

Hombre de 45 a 54 años /Af. Col. Cong.

b) TENER PACIENCIA Y APECHUGAR

A pesar de la mútua simpatía, el D.F. cree que habrá momentos en que posiblemente no será aceptado. Delante de toda esta actitud hay que tener paciencia y tomarlo como normal. Hay que aguantar, de otra forma la relación quizás adopte unos cariques muy conflictivos. Se trasluce una actitud de cesión y tener que comprender a los demás siempre, es normal.

... "En un momento determinado puede que no te acepte un compañero, pero ésto has de tomarlo como normal"...

Mujer de 24 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

c) NO TRABAJAR MENOS

Para que la relación sea normal, es decir, estable y no conflictiva, el D.F. cree que hay que situar su rendimiento en los mismos baremos que el obtenido por los compañeros de trabajo.

... "Si saca tanto trabajo como el de al lado, no cree que las relaciones tengan que ser distintas"...

Mujer de 34 a 44 años /Parap. Cong.

Da la sensación de que si trabajase menos de lo considerado normal por los demás trabajadores - éstos, tenderían a la incomprensión del D.F. y las actitudes hacia él se polarizarían. Se crearía una mala relación.

V-5-2.- EL ESTADO DE LAS RELACIONES ACTUALMENTE EXISTENTES

Algunos de los entrevistados han tenido experiencias laborales y no tienen una homogeneidad en la opinión sobre como se desarrollan las relaciones de trabajo con sus compañeros.

Unos piensan que se desarrollan positivamente, en un buen clima y otros creen que son conflictivas en su sentido peyorativo del término.

Sin embargo, en ambos casos se reconoce de que los demás trabajadores tienen unas posibilidades superiores al disminuido para crear situaciones negativas. Superioridad esta, que es debida a las limitaciones físicas del propio disminuido.

a) LAS BUENAS RELACIONES

Existe una solidaridad debida a la igualdad de status dentro de la jerarquía de la empresa. Por ciertas corrientes ideológicas ha sido llamada Conciencia de clase. El D.F. es igual a los demás trabajadores debido a que sufre como éstos un sistema de explotación.

... "En la empresa te explotan al máximo, ahora bien, ¿quién dice que a los demás no les explotan también"...

Mujer de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

Existe un compañerismo, un espíritu de ayuda delante de las dificultades que tiene el D.F. Existe una comprensión hacia las limitaciones que por su físico tiene, lo cual aumenta la existencia de diferencias en el trato.

... "No hay diferencias en el trato y suelen ayudarse en lo que tienen dificultad"...

Hombre de 45 a 54 años /Ex. Inf. Cong.

También es de notar la mención a la imagen que el cree que los demás tienen de su problema.

Cree que los demás en muchas ocasiones lo tratan como un igual debido a que la disminución no representa una limitación afectiva.

... "Las relaciones las veo con normalidad. No me -- han mirado nunca con malos ojos. No porque me falte algo hay que despreciarme. Y nos vamos a tomar un -- quinto y no hay problemas"...

Hombre de 35 a 44 años /Ex. Sup. Adq.

b) LAS MALAS RELACIONES

En oposición a lo descrito anteriormente, en la mente de algunos minusválidos la impresión de las relaciones con sus compañeros es negativa.

En la empresa se da una situación de competencia que da lugar a un estado conflictivo permanente entre los productores. Estado que se acrecienta entre el D.F. y los trabajadores que no tienen problemas físicos de este tipo. En la empresa es mejor no sobresalir a tener que ser atacado. La mala relación toma sentido con la agresión a la actitud de desarrollar un trabajo eficiente.

... "Que dentro de la empresa no te espaviles demasiado. La gente no atiende a nada; si la gente te puede atacar de alguna manera te atacará"...

Hombre de 35 a 44 años /Ex. Sup. Adq.

Es decir a pesar de las limitaciones del D.F., este sería atacado e impedido en su desarrollo como trabajador. Las relaciones se convierten en una lucha.

c) DE LAS POSIBILIDADES DE AGRESION A LA AGRESION
CONSUMADA

Los trabajadores no disminuidos tienen unas posibilidades de agredir al D.F. que les viene ya de su ausencia de limitaciones. Le puede atacar al D.F. por su menor rapidez en el desplazamiento y por el esfuerzo que a éste le representa desplazarse. Se le puede hacer perder el tiempo de forma hostil.

... "La manera de atacar a un minusválido, es por ejemplo dejarle todas las cosas que necesita, como herra--mientas de trabajo, en el extremo opuesto de los despachos"...

Hombre de 35 a 44 años /Ex. Sup. Adq.

Bajo la careta del compañerismo y la ayuda, los demás trabajadores, con la intención de hacer puntos para la empresa, se atribuyen las faenas efectuadas por el D.F. Delante de la dificultad de desplazarse por la empresa confía en otros la comunicación de la tarea realizada.

... "También se puede atacar al minusválido presentando sus trabajos. Diciendo que estan hechos por otras personas"...

Hombre de 35 a 44 años /Ex. Sup. Adq.

También debido a la dificultad de desplazamiento que tiene el minusválido éste se ve obligado a permanecer con más asiduidad en el lugar de trabajo. Situación ésta que es aprovechada por los demás trabajadores para descargarse de trabajo, teniéndolo que efectuar el D.F. por ellos.

... "Yo tengo una compañera que está en un departamento de análisis con otras dos y me dice: casi me paso todos los análisis yo, porque las otras dos cuando no están con el médico de arriba, están con el de abajo"...

Mujer de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

V-6.- LAS DIFICULTADES PARA CONSEGUIR UN TRABAJO

En este punto intentaremos descubrir cuáles son las dificultades con que tropieza el D.F. cuando se decide a buscar trabajo. Cuáles y cómo se comportan los factores que el D.F. ve que determinan su aceptación o rechazo al mundo del trabajo.

Esto nos permitirá entender su situación laboral actual, así como el porqué de la misma.

V-6-1.- EL ENTORNO FISICO

Anteriormente nos hemos referido ya a la influencia que ejercen los condicionantes físicos ambientales en la vida del disminuido. En este apartado trataremos - de ver la importancia de los mismos en la problemática laboral.

La importancia, como veremos, es muy grande y es uno de los puntos en donde incidir con ahinco si se quiere ya comprender, analizar o solucionar la problemática del trabajo para el D.F.

a) DIFICULTADES DE ACCESO A LA EMPRESA

La primera gran dificultad es el acceso a la empresa. Antes de tener un trabajo fijo hay que buscarlo y para ello la dificultad es grande. Ir por las puertas a pedir trabajo es, en las condiciones actuales, concebible como normal para las personas no disminuidas pero para el D.F. esto supone un gran esfuerzo, muchas veces insalvable.

El D.F. se ve obligado a no poder salir de su habitat como consecuencia a permanecer aislado de la pobla--ción activa y no poder tener acceso al puesto de trabajo.

... "Por encima de todo que no tengamos barreras ar
quitectónicas porque en cuanto las tenemos ya no po
demos salir de casa"...

Mujer de 35 a 44 años /Ex. Inf. Cong

En el supuesto de que un disminuido tenga una demanda de trabajo interesante debe en muchas ocasiones recha-
zarla por las dificultades que entraña el hecho de te
ner que desplazarse al lugar de trabajo. Existen toda una serie de barreras físicas que le impiden desarro-
llar un trabajo como cualquier otra persona.

... "Las barreras pueden suponer que una demanda de trabajo sea rechazada por él, por las dificultades que entraña el desplazamiento"...

Hombre de 15 a 24 años /Ex. Inf. Adq.

Delante de esta situación el D.F. no renuncia a tra-
bajar a pesar de las dificultades. Sin embargo su tra-
bajo en muchas ocasiones se ve obligado a desarrollar
lo en su hogar. No tiene la posibilidad de acceder y moverse en el mundo de la empresa como los demás.

... "Hay que tener en cuenta que hay gente que trabaja en casa porque las dificultades de salir de casa: esca
leras, ascensor.... le impiden salir al trabajo de em
presa"....

Hombre 15 a 24 años/Ex. Inf. Adq.

... "El que lleve un carro, eso de salir cada día para ir a trabajar ya es más difícil. Tal como está el trá
fico y las viviendas, sería aconsejable que se buscara trabajo en casa: traducciones o algo así, escritor. Si quiere y le ayudan"...

Mujer 55 a 64 años /Ex. Inf. Adq.

b) LOS IMPEDIMENTOS QUE PRESENTAN LAS PROPIAS EMPRESAS

No sólo llegar a la empresa es difícil sino que difícil es también llevar una vida laboral en el seno de una empresa para el D.F. Tan difícil a veces que puede que tenga que abandonar o rechazar un trabajo por las condiciones físicas que la empresa ofrece al disminuido. El D.F. queda privado de la permanencia en la empresa.

... "Hay barreras arquitectónicas en la empresa difíciles de superar. Pueden incluso privarte de tomar un puesto de trabajo"...

Hombre de 24 a 34 años /Parap. Cong.

El D.F. ve que la empresa no está preparada para sus requerimientos físicos y para el desarrollo adecuado de la actividad laboral de personas con problemas físicos. No puede atender en la actualidad a las necesidades de espacio y funciones solicitadas del personal que pueda ser disminuido.

... "El disminuido necesita espacio. Tiene dificultades de manejo del mobiliario. Barreras arquitectónicas"...

Hombre de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

Debido a este inadecuado diseño y planeamiento de la empresa, el D.F. ve condicionada su opción profesional. No todas las tareas, tal y como está construida la empresa, le son accesibles. Debe de buscar un trabajo que esté establecido en las partes bajas de los inmuebles, o en un lugar de fácil acceso desde la calle.

... "Si no es en planta baja ya es más complicado. Podría trabajar en una oficina, atendiendo teléfo
nos.

Mujer de 55 a 64 años /Ex. Inf. Adq.

Además de constatar la existencia de todas estas ba
rreras, el disminuido cree que la actitud del empre
sario es negativa. No ve que el empresario tenga la
intención de arreglar y adecuar la empresa. Como an
tes indicamos por cuestiones de coste, de mentalidad,
de falta de confianza en el disminuido como produc
tor, etc.....El problema está ahí y no le parece
al D.F. que vaya a tomar cartas en el asunto el em
presario.

... "Las barreras arquitectónicas que el empresario
no va a solventar. El empresario piensa que esta -
persona no trabajará lo que él exige"...

Mujer de 45 a 54 años /Af. Col. Adq.

V-6-2.- LA PRESENTACION EN EL MOMENTO DEL CONTRATO

Para el D.F. uno de los momentos críticos en la bús
queda de trabajo es la presentación delante del em
pleador. El cree que el momento en que debe formali
zarse su integración en plantilla, el momento del -
contrato inicial es un trago sumamente dificultoso.
Piensa que la aceptación o rechazo que sufre en el
mundo laboral viene de este acto: presentarse delan
te del empresario o representante de la empresa. Una
vez superado este momento las dificultades son mu--
cho menores.

... "Una vez dentro no hay problemas, lo difícil es
entrar"...

Hombre de 45 a 54 años /Parap. Adq.

SIN PADRINO ES DIFICIL

En el mundo laboral, conseguir un trabajo actualmente es sumamente duro. Conseguir un trabajo - por propios méritos y sin recomendaciones parece que es ya imposible para el disminuido físico. En algunos casos cree que no vale la pena buscar un trabajo por sí solo. ¿Será esto la constatación de una realidad o un desánimo exagerado?.

... *"Buscar un trabajo así por las buenas nada, ha de ser por terceros"...*

Mujer de 45 a 54 años /Ex. Inf. Adq.

V-6-3.- EL EMPRESARIO

Personaje clave en nuestro análisis el empresario, es el ser que representa una parte importante de la problemática del disminuido, sobre todo en el campo laboral. En la mano del empresario está la integración del disminuido en el mundo laboral, parte importante como se vio de la integración total en la sociedad, según lo concibe él.

a) IMAGEN DEL EMPRESARIO

La impresión general de los entrevistados coincide en destacar que el empresario desconoce las posibilidades de trabajar de un disminuido, a la vez que no tiene ningún interés en conocer el problema que sufre el D.F. El empresario, siempre interpretando la opinión del D.F., entiende que el D.F. es una persona que ocasiona "más problemas que los demás" y por tanto prefiere no tenerlo.

... *"Te puedes encontrar que diga que estas loco (por buscar trabajo)"...*

Mujer de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

El disminuido ve al empresario como un ser especial cuyo comportamiento es disntinto. Pasamos pues, a formar el perfil del empresario desde el punto de vista del disminuido.

1.- EL EMPRESARIO NO VE EN EL D.F. UNA UTILIDAD

En primer lugar, ya lo hemos dicho: "el empresario no sabe que hacer con el disminuido". Se pone de manifiesto que el empresario no ve en él alguien que pudiera desarrollar un trabajo de forma eficaz :es inútil.

... *"Qué trabajo le doy si Ud. está así"...*

Hombre de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

... *"El empresario le pondrá todas las dificultades agrandadas"...*

Hombre de 35 a 44 años/Extr.Inf.Cong.

... por tanto se niega a aceptarlo y no le admite.

... *"Los empresarios están en contra de aceptar D.F. El empresario quiere que una persona pueda cumplir la misión para que se contrata a uno, y teóricamente puede dársele?"...*

Hombre de 45 a 54 años /Parap. Cong.

2.- EL EMPRESARIO ES HIPOCRITA

La disyuntiva que se le presenta a un empresario entre emplear a un D.F. que le solicite un trabajo y sus intereses personales que le aconsejan rechazarlo, conduce a que intente evadir la responsabilidad moral de negarse y a la vez sacarse "el problema" de encima.

Esta situación le hace mostrarse de un modo que los entrevistados han dado en llamar Hipocresía.....

... "Procurará con toda educación, pero con la mayor hipocresía, se lo sacará de encima"....

Hombre de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

... "La situación más normal es la de las buenas palabras. Yo buscaré un amigo mio que quizás"....

Hombre de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

... cuando no paternalista

... "Un sentimiento paternalista y si....."

Hombre de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

3.- PARA EL EMPRESARIO LO QUE IMPORTA ES LA RENTABILIDAD

La característica, no obstante, más claramente mencionada por los entrevistados es la mente calculadora - del empresario y su enfoque de las situaciones desde la óptica economicista.

... "El empresario calcula friamente y quiere rentabilizar su capital"...

Hombre de 45 a 54 años /Parap. Cong.

... "La cabeza del industrial calcula la rentabilidad de un disminuido dentro del engranaje de la empresa y lo ve tan frágil que dice que no"...

Hombre de 25 a 34 años /Parap. Cong.

4.- EL EMPRESARIO DECIDE POR SERVICIOS

Coincidiendo con lo ya expresado anteriormente muestra una actitud recelosa, insegura, porque no tiene

en que basar su decisión, sólo en la presencia, en lo que puede ver y lo que no le convence.

... "Parece que el empresario no acepte al D.F. A lo mejor no tiene sitio para ponerle o si lo ha de meter en una máquina el empresario no quiere comprometerse. O simplemente porque es disminuido....por estar como está"...

Mujer de 35 a 44 años /Parap. Adq.

... "Tiene una actitud utilitarista sobre lo que es la conciencia y lo que es el negocio. El empresario no es demasiado racional. Se mueve por concepciones personales, no demasiado valoradas y actúa según ellas"...

Hombre de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

5.- EL EMPRESARIO DESCONOCE AL DISMINUIDO FISICO

El empresario da la impresión de estar moviéndose como si de un nuevo producto para el mercado se tratara. Se niega por ignorancia, miedo a lo nuevo y ante la duda rechaza, quiere evitar riesgos.

... "Se mueve por convencionalismos, por el miedo a enfrentarse a la situación nueva de lo que no es conocido , es como sacar un producto nuevo en el mercado de trabajo. No hay precedentes que les pretendan convencer, extranjeros, conocidos, etc"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

6.- ACTUALMENTE HAY UN AVANCE EN LA MENTALIDAD EMPRESARIAL

A pesar de todo, el D.F. cree que se vislumbra una salida en el horizonte.

Con buena voluntad se puede arreglar el problema. El disminuido entiende que se está dando un fenómeno por el cual el empresario se da cuenta de que "le puede ser útil" y que esto le ayudará a limar asperezas.

... "Si el empresario tiene buena voluntad puede hacerle una prueba"...

Mujer de 55 a 64 años /Ex. Inf. Adq.

... "El empresario le pondrá trabas para no emplearlo....aunque hoy el empresario se da cuenta que le puede ser útil"...

Hombre de 45 a 54 años /Af. Col. Adq.

b) IMAGEN QUE EL DISMINUIDO CREE QUE EL EMPRESARIO TIENE DE EL

Al igual que con la sociedad, el disminuido distingue entre lo que el empresario cree ver en el disminuido y como se ve él. Al disminuido le preocupa en sobremanera cómo le ven los demás, por ello nos ocupamos desde esta perspectiva del empresario en su faceta de crítico.

1.- EL D.F. CREE QUE EL EMPRESARIO LE VE: MENOS VALIDO , INCAPAZ PARA HACER CUALQUIER COSA

Resulta generalizada la opinión de que el D.F. es una persona que tiene más dificultades que los demás, resultando para él, que cosas sin importancia son obstáculos difíciles de superar.

... "Problemas que ve el empresario para el disminuido es que está sometido a los medios de transportes; repara de hacerle hacer un trabajo, porque no conoce el problema"...

Mujer de 25 a 34 años/ Extr.Inf.Cong.

El resultado es que le ve menos válido para cualquier trabajo. La poca versatilidad del disminuido le hace poco atractivo en la contratación.

... "El empresario dice que no puede ofrecerle trabajo porque y si tienes que coger un archivo"...

Hombre de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

... "Para pagar un sueldo quiere que esté bien y que si le dice vete a la otra mesa, lo haga"...

Mujer de 55 a 64 años/Extr.Inf.Adq.

2.- EL D.F. CREE QUE EL EMPRESARIO LE VE POCO RENTABLE PARA UNA EMPRESA.

Se teme por la productividad que pueda ofrecer el disminuido físico. El disminuido en las entrevistas parecía asociar productividad y versatilidad.

Fruto de la imagen de "debilidad" que ofrece el D.F. el empresario concibe que su nivel de absentismo será alto. Variadas son las razones de tal absentismo: la debilidad física que le llevaría a permanecer en casa por poca cosa. O las dificultades del medio que presiona continuamente sobre el disminuido.

... "Ellos ven un cuerpo enfermo, creen en un absentismo alto"...

Hombre de 25 a 34 años /Parap. Cong.

... "Ve que tendrá problemas de barreras en la empresa....Pedir para ir al médico"...

Hombre de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

3.- EL EMPRESARIO VE AL D.F. POCO ATRACTIVO FISICAMENTE
PARA TENERLO EN SEGUN QUE TRABAJOS.

La poca estética es otra imagen negativa que el D.F. entiende que el empresario ve en él. Las piernas "bonitas" son variable importante que los "demás" tienen en cuenta y el disminuido lamenta por ser factor de la pérdida de posibilidades de obtener trabajo.

... "Si se trata por ejemplo de secretaria, si tienen unas piernas bonitas, si tenía un buen tipo puede ser que pasara antes que otra por otra cuestión"...

Mujer de 25 a 34 años /Ex, Inf. Cong.

... "Conozco una compañera que claro tenía un trabajo y lo dejó, porque no era bastante decorativa. Un trabajo de oficina.

Mujer de 25 a 34 años /Ex. Inf. Cong.

V-6-4.- EL TIPO DE TRABAJO

Al hablar del tipo de trabajo, queremos desvelar cuál es aquella tipología de actividades que el D.F. se ve más capaz de efectuar en función de sus limitaciones. Aquellos tipos de trabajo que cree más adecuados por su estado y posibilidades físicas y psíquicas.

a) VALERSE MAS DE LA MENTE QUE DEL CUERPO

Aparece el convencimiento de que hay trabajos que por sus requerimientos físicos no puede efectuar el D.F., de que el disminuido tiene que valerse más de la mente y por tanto hay que buscar trabajos en los que ésta sea la base del mismo.

... "Nos hemos de valer más de la mente que de las piernas y de un trabajo físico"...

Mujer de 35 a 44 años /Ex. Inf. Cong.

... "Si pega etiquetas y hay que cargar un camión no se lo podrán mandar"...

Hombre de 45 a 54 años /Ex. Inf. Adq

Podemos decir que trabajos que requieran una dureza física en términos de ejercicios violentos, el D.F. no cree que lo pueda hacer.

b) TRABAJOS ESTATICOS

El Disminuido Físico cuando va a ofrecer sus servicios a la empresa se encuentra que tal como está diseñado actualmente el entorno físico no puede ofrecer versatilidad. Busca trabajos estáticos, que no supongan desplazamientos. Se puede explicar este hecho por la existencia de barreras físicas.

... "Actividades que se realicen en tablas o mesas: por ejemplo, Fotografía, etc"...

Mujer de 35 a 44 años /Parap. Adq.

Se puede interpretar que en el supuesto de que la organización del entorno fuese adecuada a las necesidades del D.F., la gama de trabajos que éste podría realizar sería mucho más amplia y por lo tanto incorpo-rarse a trabajos que solicitaran una mayor versatilidad.

c) LA ADECUACION DE LA INSTALACION AL DISMINUIDO

Para el D.F. tiene importancia la adaptación de la maquinaria a sus necesidades para solventar sus li

mitaciones. Puede representar la posibilidad de efectuar toda una serie de trabajos que actualmente no puede desarrollar. Si ve la necesidad o cree que sería conveniente el hecho de que en las empresas se hicieran adaptaciones y por lo tanto emplear minusválidos, también cree que esto representaría un mayor coste. Es consciente del coste que esto representaría para la empresa. El D.F. cree que funciona el sistema de adaptaciones.

... "En trabajos de taller, hay ciertos trabajos que necesitan adaptaciones y esto es un coste mayor. Hablo de una empresa mixta y funciona"...

Hombre de 45 a 54 años /Parap. Cong.

d) QUE TIPO DE TRABAJO SATISFACE

En los niveles más evolucionados de nuestros entrevistados, se hace patente la aspiración de ejecutar un trabajo motivante, que le suponga una satisfacción. Oponiéndose por tanto a la especialización de disminuidos en sólo determinadas tareas o actividades.

... "Lo positivo es integrarse en un trabajo que satisfaga tanto económicamente como moralmente, así el trabajo que se hace es útil y necesario"...

Hombre de 45 a 54 años /Parap. Cong.

... "Es igual que sea de empleo o empresa, lo importante es que el D.F. esté en un puesto adecuado"...

Hombre de 45 a 54 años /Parap. Cong.

V-6-5.- LA PREPARACION PARA EL PUESTO

Una de las dificultades que el D.F. experimenta en el momento de buscar trabajo es la ausencia de una preparación sólida para el puesto que solicita.

Esto supone el tener que abandonar posibilidades de trabajo, el verse imposibilitado de desarrollarlo, no por la minusvalía sino por la falta de preparación. En muchas ocasiones la ausencia de esta formación profesional relega al D.F. a un tipo de trabajo que por su naturaleza después el no podrá -- efectuar.

Es por lo tanto de vital importancia plantearse la problemática de la preparación del D.F. como uno - de los posibles puntos por donde la aceptación al mundo del trabajo es factible.

... "Si yo tuviese unos estudios hubiera ido a buscar trabajo de contable, etc...pero si tienes que ir a buscar un trabajo duro, tienes problemas"...

Hombre de 45 a 54 años /Ex. Inf. Cong.

V-6-6.- LA SITUACION ECONOMICA COYUNTURAL

El D.F. como ya antes en la presentación hemos indicado, ve la situación de la economía como una de las dificultades que inciden de forma importante en su contratación. Sin embargo, no da tanta importancia al factor coyuntural, como a la imagen que de él tiene el empresario, el problema de las barreras, la imagen que cree que la sociedad tiene de él, sus limitaciones físicas a la hora de poder desempeñar una tarea.

Es consciente de la situación económica y laboral que sufre el país y de la forma que esto incide en la situación personal, pero cree que hay motivos más pro--

fundos, estructurados como los antes nombrados, que tienen más fuerza por su arraigamiento en la sociedad en donde vive.

CARIDAD : MOTIVO DE EMPLEO

Frente a esta situación difícil del mercado de trabajo, algunos disminuidos creen que si se les emplea no es por que se requieren los servicios que él ofrece, sino por un cierto espíritu caritativo que puede emanar del empresario.

Sobre el ejemplo de un disminuido, se expresaron con cierto aire crónico y de amargura.

... "Hay sobra de personal y el que emplea (al D.F.) lo hace como una obra de caridad"...

Mujer de 35 a 44 años /Parap. Adq.

PLAS SOLUCI

Al usar el término solución, hemos intentado plasmar aquellas vías o cauces de acción que el propio disminuido físico ve que se han utilizado o se podrían utilizar para el mejoramiento de su situación.

Por lo tanto, el estudio de este punto se asienta sobre dos pilares: lo que se ha hecho hasta ahora y lo que se podría y debería hacer a partir de estos momentos.

VI-1.- LO QUE SE HA HECHO

El D.F. mira retrospectivamente y analiza lo hecho con el criterio de lo práctico. ¿Ha sido práctico y realista el esfuerzo efectuado? ¿Realmente se ha afrontado la problemática en su totalidad? ¿Han habido lagunas? ¿El futuro es alagüeño? ¿Cuales han sido las intenciones?

El D.F. cree que hasta el momento los esfuerzos han adolecido de una visión real. En opinión de algunos de los entrevistados han habido "ilusiones" pero na da mas.

... "el futuro es negro, los esfuerzos que se han hecho para el disminuido se han hecho sólo con entusiasmo"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl. Adq.

VI-1-1.- LA MENTALIZACION

Se entiende por mentalización aquel esfuerzo comunicativo encaminado a desarrollar una conciencia del problema a la sociedad en general y al propio disminuido.

La crítica a esta mentalización es al contenido. No habla de entes emisores de la misma sino del mensaje.

El D.F. cree que la visión que se le ha dado es desencaminada y no responde a la realidad. Cree que la imagen que ha dado a conocer colabora al mantenimiento de una actitud en contra suya por parte de la sociedad en general. No se presenta al D.F. como una persona cualquiera sino como alguien sin iniciativa propia, sin capacidades propias, sin recursos humanos propios, alguien que dependerá siempre de los demás.

... "la imagen que se ha dado hasta ahora: del pobrecito"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf. Cong.

... "no te presentan una persona normal que pueda desempeñar una tarea, que pueda hablar y pueda desenvolverse, no, no, te presentan una persona que se la tiene que ayudar, una persona que por sí misma no puede hacer nada. Esto es totalmente absurdo y va preparando la gente en contra"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf. Cong.

A pesar de esta crítica, el D.F. cree que también él ha sido de algún modo cómplice de la situación actual, pero su autocrítica resalta la idea de que está desorientado, confuso.

... "el propio minusválido tiene la idea confusa"...

Mujer de 35 a 44 años/Parapl.Adq.

LA ACTITUD SOCIAL EXPERIMENTA UN CAMBIO

A pesar de todo, en algunos D.F., los más jóvenes, creen que la solución está dada, no hay más que aplicarla.

... "es cuestión de pensar en los demás"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

La ilusión en el futuro presenta una imagen opuesta y favorablemente positiva.

... "en diez años ha cambiado muchísimo, muchísimo"...

Mujer de 35 a 44 años/Extr.Inf.Cong.

... "ahora la gente que te ayuda, te ayuda porque ella quiere, no como antes que era porque Dios les recompensaría en el otro mundo"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

Al hablar de despreocupación o colaboración para el D.F. la situación es calificada como de falta de colaboración. Sin embargo cree que existen atisbos que pueden reflejar una cierta sensibilización delante de la problemática; sensibilización esta, que no es generalizada sino tan sólo a nivel de ciertos profesionales:

... "hay una sensibilización por parte de los arquitectos. Las escaleras son una gran dificultad"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

VI-1-2.- LA FAMILIA COMO ELEMENTO INTEGRADOR

Contemplar a la familia como elemento integrador es hablar de ella como una de las vías de solución de la problemática. La actitud que los padres tienen hacia los hijos disminuidos condiciona de modo importante el comportamiento de los mismos en lo que respecta a su integración en la sociedad o en cualquier grupo heterogéneo.

a) LA IMPORTANCIA DE LA FAMILIA

La importancia de la familia es grande porque según varios de los entrevistados, se piensa que la actitud educativa familiar acrecienta o disminuye el valor de la minusvalía. Valor de lo que le representa al disminuido tenerla:

... "el problema no es que sea disminuido sino que los padres lo harán más o menos disminuido"...

Mujer de 35 a 44 años/ Extr. Inf. Cong.

b) LA ACTITUD HASTA EL MOMENTO

El D.F. piensa que la familia tiene en muchos casos la culpa de que él sufra ciertos complejos: inferioridad, de que adoble poca actitud de lucha delante del medio. La actuación hasta estos momentos cree que ha sido negativa.

... "En parte la familia tiene la culpa de que se acompleje..."

Mujer de 55 a 64 años/ Extr. Inf. Adq.

..."el exterior es hostil si se deja vencer rodeado de la familia que le protege"...

Hombre de 25 a 34 años/ Parapl.Cong.

El D.F. cree que en el fondo los padres creen que en realidad él es inferior a los demás y es por esto que adoptan estas actitudes de protección, creen que hay que esconder la realidad del hijo ¿Para qué?

..."los padres intentan hacer una superprotección porque creen que su hijo es inferior a los demás"...

Hombre de 35 a 44 años/ Extr.Sup.Adq.

..."los padres detectan unas dificultades y los padres intentan esconderlas"...

Hombre de 25 a 34 años/ Parapl.Cong.

La crítica se enfoca sobre cuales son las actitudes y no a la ausencia de intenciones. El D.F. cree que los padres se preocupan de la problemática pero se preocupan mal y esto perjudica al D.F.

VI-1-3.- LA ESCUELA COMO ELEMENTO INTEGRADOR

No se puede desligar la escuela de las decisiones de los padres. Los padres deciden sobre la educación de sus hijos y escogen, siempre que hay posibilidades, la escuela y el tipo de educación que creen más adecuada.

Por lo tanto al comenzar a desarrollar el tema de la escuela, empezamos hablando del porque llevar a un niño con disminución a la escuela.

La decisión de llevar al D.F. a la escuela se basa en la creencia por parte de los padres de que los estudios son la salvación para el D.F.

... "Para los padres era la solución, teniendo la minusvalía, los estudios era principal"...

Mujer de 35 a 44 años/Extr.Inf.Cong.

a) EL TIPO DE EDUCACION ESCOGIDA

En el mismo espíritu manifestado anteriormente, el D.F. cree que los padres hasta ahora han querido que sus hijos se prepararan en materias que no representaran dificultades para él, especialidades que no supongan un esfuerzo grande para el D.F., en las que no tenga que luchar. Como consecuencia el D.F. ve que se encuentra en el punto contrario del pretendido por los padres: no está preparado para vivir entre la gente. El contenido dado al D.F. ha sido pues anti integrador.

... "Preparan al hijo en una cosa que no represente problemas para él. Lo que pasa es, que después te en-

cuentras que no estás preparado para vivir entre la gente"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

b) EL TIPO DE ESCUELA

En la mayoría de los entrevistados el denominador común es claro: se ha potenciado más la educación en centros especiales que en centros mixtos. Ha existido hasta ahora siempre una diferenciación. Se les ha separado de los demás. La escuela no ha contribuido a una integración del D.F. en la sociedad. La escuela ha seguido una mentalidad paternalista y a veces discriminatoria. No ha existido, en general, un enfoque realista del problema de la integración.

..."al crío dejarlo aislado de los demás chicos no puede ser"...

Mujer de 35 a 44 años/ Extr.Inf.Cong

..."Siempre tenemos quien nos recuerda que somos diferentes"...

Hombre de 25 a 34 años/ Parapl.Cong.

..."No estoy de acuerdo con colegios en que vayan todos los disminuidos, es una discriminación. Allí son todos iguales pero mañana se enfrentarán con personas"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf. Adq.

b) LA ESCUELA NO QUIERE RESPONSABILIDADES

Para algunos entrevistados existe el problema de que hay escuelas que no quieren responsabilizarse del D.F.

... "A mí no me quería ningún colegio, a mi madre le decían: no, no... no porque sus compañeros le pueden dar empujones y pueden romperle una pierna y luego que responsabilidad la nuestra"...

Mujer de 25 a 34 años/ Extr. Inf. Cong.

d) LAS ESCUELAS NO ESTAN ADECUADAS: LAS BARRERAS

El D.F. cree que uno de los elementos por los cuales la escuela no ofrece posibilidades para el D.F. es que no está adecuada a sus necesidades físicas. Las escuelas tienen problemas de barreras y esto no permite la integración del minusválido en un grupo heterogéneo.

... "las escuelas tienen muchas escaleras. La accesibilidad por parte del crío que lleve silla de ruedas es mínima"...

Mujer de 35 a 44 años/ Extr. Inf. Cong.

Se puede decir que en resumen la educación del D.F. ha sido mal orientada a su integración en la sociedad y crearle autonomía. Las escuelas están mal diseñadas para sus necesidades y hay una rotunda negativa a los centros especiales.

VI-1-4.- LA LEY EN SI

Una faceta del Estado que tiene su importancia para el D.F., importancia que como veremos es vital para el D.F. ya que según él, la ley condiciona el medio donde se desenvuelve.

La imagen que tiene el D.F. de las leyes no es muy halagüeña ya que según él, dificultan el desarrollo de sus actividades más comunes:

... "a veces, incluso la normativa impide la adopción de una rampa para un disminuido en su casa"...

Hombre de 15 a 24 años/Extr.Inf.Adq.

Como se puede ver, la ley no favorece la vida del D.F. como persona.

A pesar de estas críticas a la legalidad existente, uno se puede preguntar si realmente el D.F. conoce la ley. En algunos de los entrevistados, la opinión de la ley no es ni a favor ni en contra, es el desconocimiento:

... "no sabía que en otros países hubiesen leyes y tampoco en España"...

Mujer de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

¿Por qué no las conocen?

Entendida la legalidad como aquel conjunto de preceptos cuyo fin sea ordenar la convivencia de la comunidad y cuya observancia puede ser impuesta coactivamente por el poder directivo de aquellas, aparece en la problemática del D.F. el conflicto entre obligación y observancia, entre legalidad y justicia, entre publicidad y conocimiento de la misma, entre concepción y eficacia.

a) EL CONFLICTO ENTRE PUBLICIDAD Y DESCONOCIMIENTO

En la introducción hemos insinuado ya este problema. El D.F. no conoce en profundidad las leyes que amparan su situación. Algunos no conocen las leyes. En consecuencia no saben las ventajas que éstas pueden ofrecer ni los inconvenientes que pueden implicar. Parece ser que la publicidad existente y la promulgación no son suficientes como para que el D.F. sepa cual es su status jurídico. Hay un alejamiento entre el legislador y el sujeto de derecho. ¿Debido a qué?

b) EL CONFLICTO ENTRE LEGALIDAD Y JUSTICIA

En principio la legalidad debe de reflejar la justicia de la comunidad. Justicia entendida como atención a las verdaderas necesidades surgidas en cada momento, como no abuso por parte de nadie sobre nadie.

Para el D.F. existe legalidad pero no justicia. Las leyes no atienden a la realidad justamente. Como mal sustitutivo de la justicia existe una caridad y esto no agrada al D.F.

... "Porque no trabajé y cotizé suficiente tiempo no tengo derecho a recibir una pensión. Hoy tendría derecho a acogerme a la larga enfermedad. Sólo se da caridad. Escolarización mínima"...

... "Una cosa sería que una persona minusválida pudiera vivir de una pensión; esto no existe"...

Hombre de 45 a 54 años/Afec.Colum.Cong.

No sólo no son justas sino que en muchos casos dificultan la entrada del D.F. en el mundo laboral.

... "Hay unas leyes que funcionan de una manera que tienes que pasar por una revisión médica y si tiene algún defecto físico ya no puedes entrar en aquél lugar de trabajo"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

c) EL CONFLICTO ENTRE OBLIGACION Y OBSERVANCIA

El D.F. cree que la legalidad existente no se cumple. Aún a pesar de considerar que no contempla la realidad del problema del minusválido, si se explicara quizás serviría para algo pero actualmente y hasta ahora no se ha cumplido. El Estado no ha cumplido tampoco su papel.

... "Hay muchas leyes y se cumplen poco"...

Hombre de 45 a 54 años/Parapl.Cong.

d) EL CONFLICTO ENTRE CONCEPCION Y EFICACIA

La ley es incompleta y por lo tanto adolece de carácter pragmático. Se cree que son inoperantes. Aparte de no cumplir ya los fines propuestos, aún conseguidos éstos, continuaría siendo ineficaz para solucionar la problemática. Se cree que no sirve para nada.

... "Alguna ley que trate del D.F.: mierda"...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

La ley no es eficaz para solucionar el problema de trabajo que tiene el D.F. No es atractiva ni estimulante para el empresario.

... "Los estímulos del Gobierno. No es nada reducir el 75% de Seguridad Social, no es bastante para que el empresario se arriesgue a coger D.F."...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl. Cong.

Según el D.F. la legalidad está en las nubes, olvida las realidades en concreto del lugar de aplicación. No es realista, no por exceso de pretensiones sino por falta de visión de la realidad. Aquí en Cataluña el 95% de las empresas son pequeñas y en cambio, para el D.F. la ley no contempla esta realidad.

... "La ley va dirigida a empresas grandes y lo que se puede ahorrar al final del año tampoco les preocupa"...

Hombre de 45 a 54 años/Parapl. Cong.

VI-1-5.-LOS CENTROS DE EMPLEO PROTEGIDO

La impresión que se saca de las entrevistas es que sobre el tema de los centros de empleo protegido hay una cierta división de opiniones, si bien en resumen se puede decir que no gusta la idea y que los centros existentes no son la solución óptima a la problemática del DF.

a) VISION FAVORABLE

La visión favorable viene acotada por unas condiciones. Los CEP no son aceptados como meta para la solución del problema laboral. Los CEP serán aceptados como elemento transitorio; en autogestión, como promoción del DF, y si se paga igual que en otras empresas del sector.

1.- COMO PROMOCION

Los CEP son útiles en opinión de algunos entrevistados como un medio eficaz para el aprendizaje y promoción del DF en vistas a una posterior incorporación del mismo en la empresa normal.

..."Es útil de cara a la promoción. Hay que fomentarlo de cara a la entrada a la empresa"...

Hombre de 45 a 54 años/Parapl.Cong.

2.- COMO ELEMENTO OBLIGADAMENTE PROVISIONAL

La visión del CEP puede ser una solución de emergencia en estos momentos en que el paro es tan grande y que como ya explicamos es una dificultad para que los minusválidos sean contratados. Así pues, mientras el paro persista puede ser una necesidad. Por lo tanto los CEP pueden representar una solución coyuntural.

... "Lo actual con el nivel de paro creo difícil que los minusválidos puedan trabajar y tiene que acogerse a las empresas protegidas"...

Hombre de 45 a 54 años/Parapl. Cong.

3.- COMO EMPRESA DE GESTION CONTROLADA

Los CEP actuales que no se ajusten a un modelo de dirección autogestionada o con intervención de los DF en su gestión, no son alabados y no se cree en ellos. En el supuesto de que existan CEP autogestionados, se creen positivos.

... "Los CEP son interesantes si los minusválidos pueden intervenir en la gestión de la empresa"...

Hombre de 45 a 54 años/Ex. Infer. Adq.

4.- CON IGUALDAD DE SALARIOS A LAS OTRAS EMPRESAS

El DF acepta los CEP si estos no representan explotarle. Los CEP en que se pagan los salarios interprofesionales son vistos con buenos ojos. Si representan una igualdad salarial se une en ellos, pues en sus condiciones económicas representan una igualación del DF con los demás trabajadores.

... "De acuerdo con los CEP, si se les paga el sueldo interprofesional"...

Hombre de 45 a 54 años/Ex. Infer. Adq.

b) VISION DESFAVORABLE

Como hemos visto en apartados anteriores el DF desea, necesita y cree que tiene derecho a una integración a la sociedad. Integración a todos niveles: Social, Laboral, Familiar etc... En el campo laboral también hemos observado

el DF desea su integración en el ambiente laboral de la empresa corriente del país.

La crítica a los "metecojos" (llamado por algunos así) es en este sentido: no responden al objetivo buscado por el minusválido; ser un ciudadano como cualquier otro, ejerciendo el trabajo en cualquier lugar y en condiciones salariales normales.

No se cree que los CEP favorezcan la integración, ni responden a los deseos de los disminuidos. Sin embargo hay una confluencia con los que piensan que es una salida temporal y como paso hacia la empresa normal. A pesar de ésto la imagen del CEP es la del ghetto:

..." Los CEP no deberían existir, solo debería ser el paso de la recuperación y rehabilitación física a la integración que quieren realizar en la Sociedad. El CEP como meta es un ghetto. No hay ilusión por un trabajo porque no hay promoción... odiará al que pague, al que manda y a todos"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapléjico. Cong.

Como veremos pues, el DF cree que las consecuencias que le llevaría el trabajador en un lugar así serían negativas y por lo tanto no se creen en ellos.

1.- CEP EQUIVALE A MARGINACION

Los CEP en opinión de muchos minusválidos son un elemento, como hemos indicado marginador, es un círculo vicioso. Al encerrar al DF con otros DF no salen de su problemática. No se liberan de los problemas de relación con los demás, antes bien parece que se agravan.

... "Cada uno va explicando su problemática a los demás. Sería como un altavoz que explica estos problemas"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

... "Para mí es estar marginado. No hace falta que se monte una empresa para disminuidos"...

Hombre de 24 a 34 años/Ex. Sup.Adq.

Para algunos minusválidos los CEP son negativos y pueden representar para el DF un perjuicio a nivel psicológico, atentando contra el reconocimiento de las propias capacidades.

... "Meter al DF en un CEP es como decir que no sirve para otra cosa"...

Hombre de 24 a 34 años/Ex. Sup.Adq.

2.- LOS CEP EXPLOTAN AL DISMINUIDO FISICO.

Existe la imagen de que los CEP explotan al DF. No se ve a los CEP con unos objetivos desinteresados.

... "CEP son todos unos ladrones y señores enchufados"...

Hombre de 25 a 34 años/Ex.Inf.Cong.

... "Se montan talleres y cuando tienen a los disminuidos les explotan"...

Hombre de 25 a 34 años/Ex. Inf.Cong.

3.- LOS CEP:UNA LIMOSNA

El DF también cree que los centros de empleo protegido son algo que pone en situación de inferioridad a la persona disminuida respecto del normal. Pone al DF

en situación de mendigo. El DF tendrá un trabajo no por propios méritos sino por voluntad del estado.

... "No son soluciones. Pocas ventajas. Sin limosnas"...

Hombre de 45 a 54 años/Ex. Inf.Adq.

4.- LOS GRUPOS DE BASE EN CONTRA

Existen actualmente en nuestro país un movimiento dentro de los minusválidos ajeno a todo estamento estatal y que configura unos grupos de lucha para que se reconozcan sus derechos y se tengan en cuenta sus necesidades a nivel estatal y social.

Estos grupos salen completamente de la base de los minusválidos y podríamos decir que llevan la vanguardia de las reivindicaciones del minusválido.

Es de hacer notar que este movimiento no cree en los CEP. No los reivindica y por lo tanto no se adiera a sus planteamientos de tipo laboral e ideológico.

... "En grupos de base están en contrs de los CEP. Sin cerrar los que hay no han de abrirse más"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

VI-1-6.- LA ADMINISTRACION PUBLICA COMO EMPLEADOR

Uno de los posibles cauces a través de los cuales el D.F. cree que se podría solucionar su problemática laboral, es la Administración Pública. En sus posibilidades de empleo, la A.P. puede representar una gran disminución del paro de los D.F.

El D.F. analiza el estadio actual en que la Administración Pública cumple este papel deseado y realiza una dura crítica: la Administración Pública puede emplearnos y no lo hace; es un monstruo burocrático e improductivo; quienes hacen ver que trabajan quitan el lugar de trabajo al D.F.; la A.P. es una rémora para el D.F. y el país. Se podrían ocupar muchos sitios por D.F., sitios que serían más productivos que actualmente.

... "En los organismos oficiales hay gente detrás de una mesa que no hacen más que leer el periódico"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

... "hay tanta gente en los Ayuntamientos detrás de una mesa"....

Mujer de 45 a 54 años/Afec.Colum.Cong.

VI-1-7.- ASOCIACIONES

Las instituciones y asociaciones de disminuidos han conseguido una imagen a través de su trayectoria en los años que llevan ejerciendo. Esta imagen es pronunciadamente negativa. Distiguiremos dentro de las asociaciones las que son de carácter privado y las dependientes de los organismos oficiales.

En cuanto a las asociaciones privadas, la faceta negativa se ve plasmada en que primeramente no dan la impresión de orientar al disminuido. Desde que no tienen los objetivos claros hasta que desconocen su capacidad y sus recursos para afrontar los problemas.

... "Tienden al proteccionismo y el minusválido se ve rodeado de minusválidos"...

Mujer de 55 a 64 años/ Ex. Infer. Adq.

... "ANIC por mucho que quieran hacer no hay ayuda estatal. Hay demasiadas, hay que fusionarlas en 1 ó 2"....

Hombre de 45 a 54 años/ Extr. Inf. Adq.

INEFICACES

Su origen, diverso y variado son un argumento que delata la manifiesta ineficacia.

... "Las asociaciones se constituyen cuando el gobierno se preocupa... hay dispersión de funciones gran desinformación de las sociedades existentes"...

Hombre de 25 a 34 años/ Ex. Super. Adq.

...*"Las asociaciones son recientes y fruto de espontaneismo. Hay demasiada desconfianza entre ellos... Las instituciones están montadas de cara al negocio"*...

Hombre de 24 a 34 años/Ex. Inf.Cong.

La corrupción y el oportunismo economicos son constantes de comportamiento de todas las instituciones para la ayuda del disminuido.

...*"San Juan Bosco: ladrones todos, Santos ninguno"*...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

...*"No hay enseñanza de F.P. éstos son los más malos de la tierra"*...

Hombre de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

...*"ECOM se le va todo en salvas. No se hace oír ni se le oye"*...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

A nivel general no se encuentra eficaz la labor de los centros de DF. Solo registra más opiniones favorables para el Instituto Gultman.

Tanto los centros de DF como los orientados a la Rehabilitación son criticados, aunque los centros rehabilitadores se les reconozca cierta eficiencia

...*"Los centros cubren durante la convalecencia pero despues ni rehabilitación ni actividades sociales"*...

Hombre de 45 a 54 años/Ext.Inf.Cong.

En definitiva la impresión es que hay:

...*"demasiadas asociaciones y no se aclaran"*...

Hombre de 45 a 54 años/Ext.Inf.Cong.

Los centros dependientes de los organismos públicos son atacados con mayor virulencia y las críticas están orientadas a situaciones concretas con clara ineficacia según su opinión. En general las acusaciones se dirigen a denunciar la burocratización de los organismos.

... "SEREM es un monstruo burocrático, todos piden la desaparición"...

Hombre de 24 a 34 años/Parapléj.Cong.

... " No creo que el SEREM sea eficiente, demasiada gente colocada, no lo veo organizado, demasiados "enchufados". No existe afán de colaboración, van todos a mandar a la vez"...

Mujer de 55 a 64 años/ Ex. Infer. Adq.

Los resultados y las medidas que toma el centro SEREM no son tenidas como buenas y positivas. Por contra entienden que son medidas efectistas.

... "Solo atiende a medidas efectistas: pagar un carnet, una adaptación para el coche. Pero si les planteas cosas para resolver problemas, no ayuda, dicen que son sólo un gabinete técnico"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapléj.Cong.

... "En las escuelas profesionales no se les admite y en San Juan Bosco, no conozco a nadie que haya salido sabiendo un oficio"...

Por contra otros entrevistados creen que hace algo que intenta realizar una labor.

... "SEREM no da demasiadas ayudas. Estan luchando mucho. El centro de empleo creo que es efectivo." ...

Mujer de 55 a 64 años/Ex. Infer. Adq.

Pero de cualquier modo el SEREM es conocido casi exclusivamente por sus ayudas económicas concretas y se desconocen otros posibles servicios que puedan prestar.

VI-1-8.- LO QUE SE HA HECHO EN EL EXTRANJERO: UN ESPEJO

Varios de los entrevistados tienen un conocimiento de tal como se desarrolla la problemática en el extranjero. Se puede constatar que hablan por experiencias propias y no por terceras voces. Otros hacen referencia al extranjero, pero no tienen experiencias personales.

En ambos casos existe una creencia generalizada de que al otro lado de las fronteras, la problemática ha sido afrontada y se han dado soluciones que a juzgar por los entrevistados sería bueno que se aplicasen en nuestro país.

Cuando se quieran plantear vías de solución al problema, el DF cree que sería necesario revisar los planteamientos efectuados en varios países pues se reconoce que están más avanzados y serían una guía:

... "habría que ver lo que hacen los demás países"...

Hombre de 45 a 54 años/Parapl.Cong.

a) LA ACTITUD DE LA SOCIEDAD HACIA EL DISMINUIDO FISICO

En algunos países, la situación parece ser el modelo al cual se debería de tender aquí. Se siente cierta admiración por el comportamiento social de la población en estos países: No existen prejuicios, se comprende, se conoce la problemática y el DF es un igual a los demás.

... "en Suiza, la gente comprende tus limitaciones, eres un ser más dentro de una sociedad que tienes que vivir y tienes que tener tu lugar"...

Mujer de 25 a 34 años/ Ex. Infer.Cong.

El DF parece que está integrado a la sociedad, no está marginado.

b) LAS BARRERAS

Algunos disminuidos que han tenido la posibilidad de conocer tal como se desarrolla el problema del DF fuera de aquí, reconocen que el problema de las barreras ha sido superado en ciertos lugares, y como consecuencia, el problema del desplazamiento urbano.

... "en Londres un minusválido atraviesa la ciudad sin que le tengan que empujar el carro"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

... "en Londres ha viajado por toda la ciudad"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

c) EL TRANSPORTE

El enfoque dado a la solución del desplazamiento urbano satisface y es visto como poco costoso social y económicamente, además de proporcionar una gran autonomía al DF.

... "los ingleses hacen vehículos para el disminuido que son muy manejables. Un vehículo pequeño es mejor para él y posiblemente el coste para la sociedad es menor. Por ejemplo, un autobús puede valer más que hacer tres vehículos"...

Hombre de 45 a 54 años/ Paraplé. Cong.

... "habría que estudiar sistemas para el transporte. En el extranjero lo tienen solucionado, o lo solucionan"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

d) LA EDUCACION

Al hablar del extranjero, el DF da pistas para solucionar

estos problemas. Escoje aquello que mejoraría su situación en el caso de que se adoptase aquí. No habla en ningún caso en sentido peyorativo. Así sucede, por ejemplo, con la educación. Para el DF, educación debe ser igual a formación en contraposición a información ¿qué entiende exactamente por esa formación? Como veremos posteriormente tendrá que comprender aquellos aspectos que le hagan capaz de satisfacer sus necesidades y le capaciten para superar sus deficiencias.

..."en el extranjero, en los primeros años de escolaridad, se da más formación que información"...

Mujer de 25 a 34 años/Extr.Inf.Cong.

No sólo habla del contenido de la educación, sino también de los medios que hay que poner en manos del DF para que la pueda recibir. Se ve con buenos ojos que sea el Estado quien la subvencione. Se trasluce el apoyo a la estatalización de la enseñanza.

..."allá los minusválidos lo tienen todo cubierto por el Estado, tienen una educación normal como los demás, una rehabilitación normal por una enfermedad hasta llegar al punto que no puede más"...

Mujer de 35 a 44 años/Parap. Adq.

e) EL MEDIO DE VIDA

Antes ya se ha indicado que el DF ve en el comportamiento de las sociedades de ciertos países el reconocimiento a su persona y por lo tanto, el reconocimiento al derecho de ganarse la vida. Pero aún en los casos en que el D.F. ve en el extranjero la imposibilidad de trabajar, el D.F. obtiene una impresión positiva del Estado. El Estado da entonces el medio de vida.

... "en Francia por lo menos tienen una pensión digna"...

Hombre de 25 a 34 años/Parapl.Cong.

La contradicción de lo dicho hasta ahora con lo que pretende reflejar esta opinión, es evidente. Como punto de partida de las soluciones propuestas por los disminuidos, son útiles las referencias al extranjero que una vez más lleva la iniciativa. Constataremos el intento de emulación en el próximo apartado.

... "el país está completamente abandonado"...

Hombre de 45 a 54 años/Extr.Inf.Adq.

VI-2.- LO QUE DEBERIA HACERSE

A lo largo del estudio hemos intentado hacer un diagnóstico de la problemática del disminuido. Analizar todas las áreas de relación en que el mismo se mueve y ver cuales son estas relaciones así como saber que valor tienen éstas para el desenvolvimiento de su vida. Una vez analizados todos estos aspectos, hemos querido ver como el D.F. ve las posibles vías de solución existentes en la actualidad respecto a los puntos conflictivos de su vida. En este apartado que empezamos intentaremos desvelar cuales son las propuestas que el mismo D.F. hace en pos de solucionar su problemática: lo que se debería hacer para que sus necesidades se vieran satisfechas en un futuro. Al decir futuro el D.F. entiende una proximidad en el tiempo, no un futuro lejano. Para él, el estadio actual de su problemática es agobiante y necesita de soluciones urgentes pero no transitorias; no quiere parches sino acciones que garanticen soluciones duraderas.

Metodológicamente este apartado revestirá un cariz distinto a los anteriores. En el tratamiento de cada alternativa describiremos las soluciones concretas que el D.F. propone para la solución de su problemática, con el fin de facilitar la toma de decisiones de las personas, organismos y entidades a que compete modificar la situación del D.F.

Las distintas propuestas que irán saliendo no responderán a una estructura monolítica y aislada sino que estarán en relación con todos los puntos del estudio y por lo tanto se hace necesario e ineludible una lectura relacionante del global del estudio.

Las propuestas que el D.F. efectúa se desarrollan de acuerdo con los siguientes puntos:

- Mentalización de la persona no disminuida en cuanto a un cambio de imagen del D.F. así como concienciar a todos incluido el propio disminuido dando información y posibilitando el conocimiento de la problemática a todos los niveles.
- El D.F. debe de tomar una postura activa delante de su problemática.
- Debe de cambiarse el sistema educativo en base a facilitar la integración del D.F. en todos los niveles de la vida: personal, cultural, trabajo, etc.
- Hay que cambiar el entorno físico: para facilitar el acceso del D.F. a todos los centros físicos en donde sucede la vida de cualquier persona.
- Dar trabajo: que acciones cree el D.F. que deberían efectuarse para su total integración laboral.
- Legislar: es decir, crear una legislación que suponga una garantía de integración del D.F. en la sociedad.

VI-2-1.- MENTALIZAR

En este apartado hay dos vías de acción que según el D.F. facilitan su integración:

- a) Cambiar la imagen del D.F. en la empresa
- b) Concienciar a la sociedad de su problemática

a) CAMBIO DE IMAGEN DEL D.F. A LAS PERSONAS QUE NO LO SON

Contenido:

- 1- De la aceptación de la persona por su estética a la aceptación por ser persona sin más.
- 2- De que el D.F. es un ser aparte a que el D.F. es una persona como las demás dentro de la sociedad.
- 3- Pasar de la imagen de que el D.F. es una persona débil a que es una persona normal.
- 4- Pasar de la imagen de que el D.F. es un "probrecito" que necesita ayuda a que es una persona que puede ayudar.
- 5- Pasar de la imagen de que el D.F. no es capaz de nada por sí mismo a que es capaz como cualquier otro en aquellos trabajos en que la disminución no es relevante.
- 6- Pasar de la imagen de que es una carga a que es una persona activa.
- 7- Pasar de la imagen de que es inferior a que es igual.
- 8- Pasar de la imagen de que no tiene los mismos derechos que a que los tiene como cualquier ciudadadno.

- b) CONCIENCIAR : Dar a conocer la problemática en todo su contenido a todos los niveles y estamentos de la población.

1.- AL PROPIO DISMINUIDO FISICO

- Explicarle que no es un ser aparte
- Que participe más en la resolución de su problemática.
- Que la minusvalía no quita la normalidad
- Que tiene que aceptar sus limitaciones
- Que el trabajo debe ganarse por méritos propios
- Que tenga una idea clara de su situación.

2.- A LA FAMILIA

- Que el disminuido no necesita protección, sino ser afrontado a la vida diaria.
- Que la salida idónea para el D.F. es que pueda automantenerse.
- Que el futuro de un hijo D.F. no tiene que ser distinto al de los demás hijos.

3.- AL EMPRESARIO

- Que el D.F. en un lugar adecuado y preparado rin de tanto o más que los demás trabajadores.
- Que el D.F. no representa un aumento de costes sino un coste normal pues puede rendir normalmente.
- Que el D.F. ofrece ventajas sobre los demás traba jadores pues cumple más en el puesto de trabajo.

- Que el entorno físico de la empresa y la geografía de la misma es "muy importante".
- Que el empresario juega un papel muy importante y decisivo en la problemática del D.P.

4.- AL ESTADO

- Que juega un papel muy importante en la resolución de la problemática del disminuido.
- Que los esfuerzos que ha realizado hasta el momento son poco realistas y que debe hacer una mejor aplicación de los medios que posee para legislar, rehabilitar, emplear, hacer publicidad y cambiar el entorno físico.
- Que sus estructuras actuales para solucionar el problema son poco ágiles y participativas y por tanto deben cambiar.
- Que no responde actualmente a las necesidades reales de la población disminuida.

VI-2-2.- QUE EL PROPIO DISMINUIDO TOME UNA POSTURA ACTIVA PARA
LA SOLUCION DE SU PROBLEMÁTICA

- El D.F. debe asociarse con el objetivo de hacer pre
sión a todos los estamentos: se propone una "Confedere
ración" nacional del D.F.
- El D.F. tiene que tener una postura activa, luchan-
do para reivindicar sus derechos.
- El D.F. tiene que participar en todos los niveles
donde se toman decisiones sobre su problemática.

VI-2-3.- HAY QUE CAMBIAR EL SISTEMA EDUCATIVO

- Hay que formar, no informar al disminuido físico
- Hay que orientar la educación de tal manera que se "fortalezca de carácter" al D.F. para afrontar por el mismo su problemática.

El cómo y dónde deben concretarse estas propuestas se formaliza de la siguiente forma:

1.- EN LA ESCUELA PRIMARIA Y SECUNDARIA

- Habilitar la escuela normal: no hacer escuelas es peciales.
- Potenciar al máximo en el D.F. la formación "intelectual" o profesional para labores de carácter administrativo.
- Potenciar la formación en tareas que no requieran grandes movimientos físicos, tal como está el entorno.
- Algunos piden una total estatización de la enseñanza.

2.- EN EL ESTADO

- Que el Estado de ayudas económicas al propio disminuido y a sus familias con el fin de que el D.F. pueda seguir los estudios sin dificultades económicas.

VI-2-4.- HAY QUE CAMBIAR EL ENTORNO FISICO

- Cambiar todos aquellos elementos del entorno que supongan al D.F. un acceso menor a la vida de los demás ciudadanos.
- Que el Estado subvencione todos los cambios del entorno.
- Hay que hacer estudios de diseño del entorno físico.

A continuación describiremos las propuestas que los disminuidos hacen sobre qué medidas habría que adoptar sobre los elementos físicos que cree importante de tal forma para conseguir lo anterior.

1.- LA VIVIENDA : HACER VIVIENDAS ADECUADAS

- Hacer los ascensores más amplios
- Eliminar en los edificios los peldaños de las plantas bajas.
- Reservar las viviendas de planta baja para D.F.
- Puertas más anchas

2.- LA ESCUELA : HACER LA ESCUELA ACCESIBLE

- Cambio de escaleras por rampas
- Adecuar las aulas: pupitres y tarimas

3.- LA EMPRESA : ADECUAR LAS INSTALACIONES

- Máquinas
- Mobiliario
- Espacios más holgados para desplazamientos
- Servicios adecuados
- Eliminar obstáculos dentro de la empresa(peldaños)

4.- LA CALLE : ADECUAR LA CALLE PARA LOS DESPLA-
ZAMIENTOS.

- Hacer rampas : sustitución escaleras
- Hacer bados en pasos peatones
- Las cabinas telefónicas más amplias y con te
léfono más bajo.
- Semáforos con sonido

5.- EL TRANSPORTE : EXISTEN VARIAS PROPUESTAS

- No al transporte especial
- Adecuar autobuses usuales: plataforma de entra
da más baja.
- Coches individuales adecuados para D.F.
- No al taxi
- Ayudas económicas del estado en subvenciones
para el transporte.

VI-2-5.- DAR TRABAJO

Según el D.F. :

- Dar al D.F. igualdad de oportunidades laborales respecto a los demás miembros de la sociedad.
- Dar un trabajo "remunerado" en igualdad de condiciones a los demás trabajadores.
- Si no se puede dar un trabajo, al menos que el D.F. tenga una pensión digna.
- Algunos afirman la pensión como solución.

1.- LA EMPRESA PRIVADA

- Emplear al D.F. en la empresa privada es la solución idónea a largo plazo.
- Dar oportunidades al D.F. de demostrar su rendimiento.
- Aceptación a prueba del D.F. que busque trabajo
- Piensan que la empresa privada tiene que tener unos incentivos económicos por la contratación de D.F.
- Algunos creen que hay que obligar a la empresa a conseguir un número determinado de D.F.

2.- LOS CENTROS DE EMPLEO PROTEGIDO

- En general no se cree que esta sea la solución al problema laboral.
- El CEP es válido como promoción hacia la empresa privada, para prepararse.
- Puede ser una medida coyuntural al problema del paro, pero nunca una solución estructural.

3.- EL TRABAJO CASERO

- No se cree que se deba potenciar
- No es la solución adecuada

4.- LA ADMINISTRACION PUBLICA COMO EMPLEADORA

- Es una de las posibles soluciones para el problema del paro del D.F. pero no la única. Debe de potenciarse.
- Debe eliminarse la burocracia y colocar minusválidos.

5.- LOS ORGANISMOS REHABILITADORES

- Deben de ser como una bolsa de trabajo: que busque colocaciones.

VI-2-6.- LEGISLAR

- Crear un clima legal
- La ley debe de ser realista
- La ley debe de presionar sobre los estamentos pri
vados.
- Legislar sobre viviendas : barreras físicas
- Obligar colocación de minusválidos
- Hacer el estatuto del D.F.
- Decreto ley para integrar el D.F. en la escuela.

2537

STRATEGIA DE MARKETING
DISPOSITIVOS FISICOS



ESTADO DE GUATEMALA

GOBIERNO

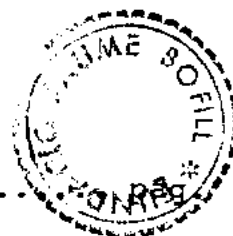
MINISTERIO DE ECONOMIA

SECRETARIA DE COMERCIO

GERENCIA DE MARKETING

SANTAMARIA Y MACARDIT

INDICE



2532

I.-	INTRODUCCION	3
II.-	VALORES Y CREENCIAS QUE MUEVEN AL EMPRE SARIO	pág. 9
III.-	IMAGEN QUE TIENE EL EMPRESARIO DEL DF..	pág. 16
III-1	Como persona	pág. 18
III-2	Como trabajador	pág. 31
IV.-	ACTITUD DEL EMPRESARIO ANTE LA INCORPO- RACION LABORAL DEL DF	pág. 57
IV-1	Valoración general de la incorpo ración al trabajo	pág. 59
IV-2	Actitud en tanto que empleador .	pág. 68
IV-2-1	Factores que determinan dicha actitud	pág. 68
IV-2-2	Actitud ante la inser- ción	pág. 79
IV-2-3	Actitud ante la reinser- ción	pág. 84
V.-	EL PAPEL QUE JUEGAN EL RESTO DE ESTA- MENTOS IMPLICADOS EN EL PROBLEMA	pág. 95
V-1	El papel del disminuido	pág. 97
V-2	El papel de la familia	pág. 99

V-3 El papel del Sindicato.....	pág.. 103
V-4 El papel de los organismos de rehabilitación	pág. 108
VI.- ESTUDIO DE LAS VIAS DE SOLUCION EXIS- TENTES EN LA ACTUALIDAD.....	pág. 118
VI-1 Normas legales.....	pág. 120
VI-2 Centro de empleo protegido.....	pág. 131
VI-3 Incorporación laboral del DF. Una dicotomía: empresa normal- empresa especial.....	pág. 141
VII.- SOLUCIONES PROPUESTAS. PAPEL QUE DEBE- RIAN JUGAR LOS DISTINTOS ESTAMENTOS IMPLICADOS EN EL PROBLEMA.....	pág. 144
VII-1 Papel del Estado.....	pág. 146
VII-2 Papel del Empresario.....	pág. 157
VII-3 Papel del Sindicato.....	pág. 162
VII-4 Papel del Disminuído.....	pág. 169
VIII.- ESTUDIO DE PUESTOS DE TRABAJO MAS ADE- CUADOS EN LOS DISTINTOS SECTORES ECO- NOMICOS.....	pág. 172
IX.- IDEAS SOBRE POSIBLES CENTROS DE EMPLEO PROTEGIDO A CREAR EN LOS DISTINTOS SEC- TORES ECONOMICOS.....	pág. 181
X.- ANEXOS.....	pág. 184

INTRODUCTION

En el universo de empresarios se han realizado, siguiendo el proyecto original, 21 entrevistas en profundidad distribuidas en función del sector económico y el tamaño de empresa; el número de entrevistas dentro de cada sector se ha determinado por la capacidad de empleo que tiene cada uno de estos sectores en la provincia de Barcelona. Esta distribución queda reflejada en el Anexo 1 que se presenta al final de este capítulo.

Las entrevistas en profundidad se han mantenido con las personas que tienen en la empresa el poder de decisión en la contratación de personal, ya que uno de los principales objetivos de la investigación se centra en el análisis de las posibilidades de incorporación laboral del DF; además, estas personas, suelen tener un conocimiento más preciso de los distintos puestos de trabajo, los requisitos para acceder a los mismos, o las posibilidades de adaptación a éstos de personas afectadas por alguna disminución física, por tanto, se ha entrevistado generalmente al gerente y secundariamente al director de personal.

En cuanto al conocimiento personal y/o profesional de personas DDFF, a parte de un gerente de un centro de empleo protegido hay 8 empresarios que tienen dicha experiencia, ya sea por haberlos contratado estando disminuidos (es el caso de 5), o por haberlos readmitido después de un accidente laboral (es el caso de 3). En otros dos casos se desconoce si estas personas estaban ya en la empresa antes de adquirir la disminución o no (ver anexo 2).

En el resto de casos, no se da una experiencia laboral directa con DDFF tratándose más bien de un conocimiento indirecto.

Otros datos de clasificación interesantes y que nos ayudan a perfilar más exactamente las características de los empresarios que componen la muestra son los siguientes:

<u>Sexo</u>	<u>NºEntrevistas</u>
- Hombre	20
- Mujer	1

<u>Edad</u>	
de 21 a 30 años	2
de 31 a 40 "	8
de 41 a 50 "	5
de 51 a 65 "	6

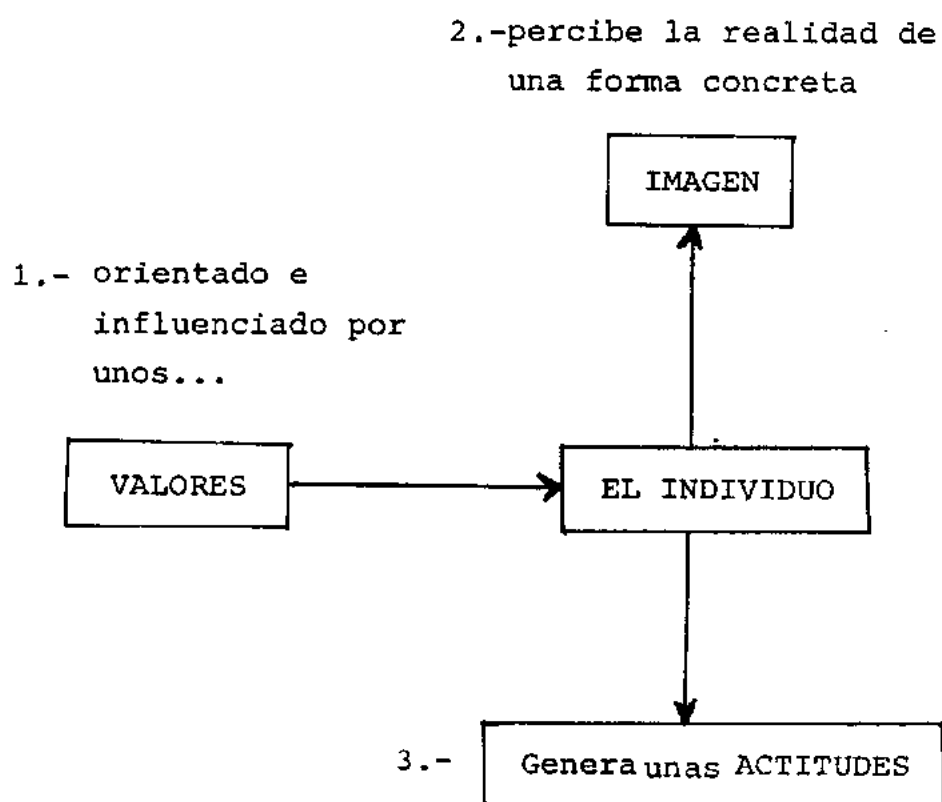
<u>Experiencia empresarial</u>	
de 1 a 5 años	4
de 6 a 10 "	6
de 11 a 20 "	2
más de 20 "	9

Por último, podemos mencionar los canales de comunicación que según los empresarios les han acercado al tema de las personas disminuidas. Los principales, por orden de importancia, son los siguientes:

- la experiencia personal o el contacto con los propios disminuidos.
- las amistades

- prensa, libros, revistas
- organizaciones
- otros (radio, T.V., viajes, conferencias, propaganda, etc.)

La información obtenida en las 21 entrevistas en profundidad mencionadas, las hemos estructurado en base al esquema siguiente:



Estos tres temas, junto con las vías de solución propuestas por los empresarios, constituirán el contenido fundamental de este capítulo.

Por tanto, en primer lugar, hablaremos de los VALORES Y CREENCIAS QUE MUEVEN AL EMPRESARIO, es decir, aquellos valores que constituyen su forma de ser y de pensar, que condicionan su forma de ver la realidad en general (el país, el mercado de trabajo, etc.) y al disminuido físico en particular. Estos valores serán analizados desde dos ángulos distintos: los valores como persona, es decir, los que se derivan de la sociedad en que vive y los valores como empresario, o sea los que se derivan de la función que ejerce, del papel social que desempeña (punto II).

En segundo lugar hablaremos de la IMAGEN QUE TIENE EL EMPRESARIO DEL DF, es decir, como lo ve, como lo percibe; esta percepción de la realidad y del DF en concreto, vendrá determinada por los valores antes mencionados, y por la experiencia concreta que los empresarios tengan con disminuidos físicos. Es por eso que intentaremos ver a partir de aquí cual es la incidencia que tiene la experiencia profesional con DDFF en la formación de esta imagen primero, y en el desarrollo de una determinada actitud más tarde (punto III).

En tercer lugar, hablaremos de ACTITUDES, es decir, de la pre-disposición del empresario a actuar de una forma determinada como consecuencia de los valores que le mueven y de la forma que percibe la realidad. En concreto, hablaremos aquí de como valora en general, la incorporación del DF al mundo laboral, de cual es la postura en términos de comportamiento que adopta el empresario ante la inserción o ante la reinserción laboral del DF, y de los factores que inciden sobre esta actitud, ya sea en un sentido positivo o negativo. (punto IV).

Siguiendo con nuestro orden de exposición, estudiaremos a continuación EL PAPEL QUE JUEGAN SEGUN EL EMPRESARIO, OTROS ESTAMENTOS IMPLICADOS EN EL PROBLEMA como son: el propio disminuido, la

familia, el sindicato, y el Estado, a través de los organismos de rehabilitación. De alguna manera pretendemos ver aquí como el empresario reparte las culpas de la marginación social del DF (punto V).

Por último, entraremos en el campo de valoración y aportación de propuestas de solución. Dentro de este aspecto, veremos en primer lugar UN ESTUDIO DE LAS VIAS DE SOLUCION EXISTENTES EN LA ACTUALIDAD, es decir, como valora el empresario las "soluciones" que a nivel laboral se están aplicando en la actualidad en nuestro país, para hacer frente a la problemática de trabajo que los DDFF tienen planteada, que opinión le merecen, hasta qué punto le parecen efectivas, cuáles son sus puntos positivos y negativos, etc. (punto VI).

Pasaremos revista a continuación a las VIAS DE SOLUCION QUE LOS EMPRESARIOS PROPONEN, viendo quién debe llevar la iniciativa en cada caso. Algo así como el reparto de papeles que realiza el empresario entre los diferentes "actores" implicados en el tema y que éstos han de representar en el futuro para conseguir la integración del DF en la sociedad (punto VII).

Por último esbozaremos las posibilidades de trabajo que ofrecen para el DF los distintos sectores económicos y ello desde dos perspectivas distintas: por un lado, PUESTOS DE TRABAJO CONCRETOS QUE SE VEN ACCESIBLES PARA LOS DISTINTOS DDFF OBJETO DE ESTUDIO (punto VIII), y por otro, POSIBILIDAD DE CREACION DE CENTROS DE EMPLEO PROTEGIDO en los distintos sectores estudiados (punto IX).

DORES Y CRE

HEVER

EMPRESARIO

Es evidente que las cosas se ven o se perciben en función de los valores que se tienen y en este aspecto el empresario no es ninguna excepción. Los valores sociales que asume el empresario se derivan, bien de los valores que rigen la sociedad industrial en la que se mueve (productividad, competitividad), bien de la función que ejerce, y los objetivos que persigue (rentabilidad)

II-1 Valores derivados de la sociedad en que vive

El empresario, como individuo integrante de la sociedad, recibe de esta sociedad y comparte con ella una serie de valores y una forma de hacer y de pensar que van a incidir en todos los actos que realice. Así, la forma en que lo han educado, las circunstancias particulares que le han tocado vivir, su grado de concienciación sobre los problemas sociales, etc., son algunos de los elementos que van a incidir en su forma de ver las cosas y en su actitud posterior. Veamos como manifiesta un empresario la incidencia que tiene el entorno en la formación de los valores de una persona:

... "en nuestro país no hemos llegado a alcanzar el nivel de cultura y de civismo necesario para tener conciencia del problema. Los empresarios y las personas son según lo que es su propio país"...

E-17 Textil / pequeña

En la sociedad industrial contemporánea, la productividad es uno de los valores fundamentales. El hombre es "válido", es

"útil" en la medida en que es productivo, en que es un elemento generador de riqueza. Así mismo, otro de los valores más asumidos por esta sociedad es la competitividad; el hombre, al igual que las cosas, no es bueno por sí mismo, sino en la medida en que es mejor que los demás. La sociedad selecciona y sólo los mejores parecen tener derecho a la integración plena. Por último, otros de los valores que nos van a permitir conocer un poco más al empresario como individuo integrante de esta sociedad, son los siguientes: el egoísmo, la búsqueda de lo material, la comodidad o la poca predisposición al esfuerzo, los sentimientos caritativos en un sentido religioso (ayudo a los demás porque soy bueno y no porque tengan derecho a ello), etc.

Veamos como se expresan todos estos valores en palabras de los empresarios entrevistados:

Productividad

... "es más productivo el disminuido que trabaja, es más útil. Producir siempre es interesante. Producir y utilidad son términos sinónimos"...

E-2 Transporte / mediana

Competitividad

... "la sociedad actual es competitiva, hay que conseguir unos logros ... la misma sociedad selecciona a las personas"...

E-6 T. Metálicos/grande/Ex DF

Egoísmo

... "impera el egoísmo en general, no se piensa en el prójimo ni disminuidos ni sin disminuir, ..., todo el mundo vive a su aire, sólo pensamos en nosotros mismos, estamos un poco muertos de dentro"...

E-4 Artes Gráf./pequeña/Ex.DF

Búsqueda de lo material

... "puede tener también una forma de pensar materialista"...

E-4 Artes Gráf./pequeña/Ex.DF

Comodidad, mínimo esfuerzo

... "el DF es un elemento que hay que reinsertar, y esto obliga a cierto esfuerzo, y la gente no está muy dispuesta a hacer esfuerzos"...

E-5 Sanidad / grande

Caridad en sentido religioso

... "si el empresario les da trabajo, debe ser mediante un sentimiento hospitalario, o de buena persona, este no es el camino"...

E-9 Construcción / peque.

II-2 Valores derivados de la función que ejerce, del papel social que desempeña

Los valores del empresario que se derivan del ROL social que desarrolla, tienen un denominador común: LA RENTABILIDAD, va

lor con el que los empresarios entrevistados se identifican plenamente en mayor o menor grado. Este aspecto quedará igualmente reflejado al hablar de la imagen que el empresario tiene del DF como trabajador, ya que todos los términos utilizados en la descripción de esta imagen, tienen como denominador común la incidencia que la contratación de un DF pueda tener en el objetivo de rentabilidad de la empresa bajo la perspectiva de eficacia y rendimiento que el empresario siente como obligación conseguir. Estos valores quedan ligados a la propia figura del empresario. Este los asume plenamente incluso de una forma impersonal por cuanto los percibe ligados a su propia función. Es su papel, con independencia de sus criterios como persona. Varios de los empresarios entrevistados distinguen entre su papel, la función que realizan y su propia persona como entidades distintas y hasta cierto punto irreconciliables:

... "no se puede mezclar el corazón con la rentabilidad. El corazón y el bolsillo son dos cosas completamente distintas" ..

E-18 Confección/med.

En otros términos, para el empresario la "responsabilidad social" fundamental de la empresa con la que está plenamente identificado, estriba en que ésta sea rentable económicamente, aunque celebraría que tal responsabilidad tuviera otras dimensiones no estrictamente económicas; sin embargo, duda seriamente que tales dimensiones sean compatibles con el objetivo principal de rentabilidad de la empresa y sean fácilmente alcanzables.

Veamos pues como definen los empresarios sus criterios respecto a su forma de entender la empresa:

* La empresa no es un organismo benéfico

Para el empresario la empresa no se considera una obra de beneficencia, la empresa no está hecha como auxilio social. En este sentido considera que el empresario no se ha de erigir en padre y protector de la sociedad, puesto que para ello está el Estado y por tanto, no se debe contratar a un disminuido por limosna o favor sino porque está capacitado y responde a las necesidades que la empresa tiene planteadas.

... "lo que interesa a toda empresa no es ser un organismo de mendicidad o caridad pública; lo que interesa, es que el proceso de producción no se interrumpa y llegar al resultado más o menos positivo"...

E-20 Seg/peq/Ex.DDFF

* El fin de la empresa es la rentabilidad, la obtención de beneficio

Este es uno de los valores que nos explicarán más claramente la actitud del empresario ante la contratación de DDFF puesto que como veremos, en la imagen que el disminuido físico tiene como trabajador, éste es visto como poco rentable y ello entra en contradicción con el objetivo primordial que la empresa tiene planteado. Así, los empresarios hablan de pretender sacar el máximo partido de sus recursos; se considera que el empresario está obligado a sacar el rendimiento de la empresa y de la gente, y por tanto, todo aquello que parece poco rentable, es despreciado.

... "todo lo que carezca de rentabilidad, no es interesante para la empresa"...

E-17 Textil / peq.

... "todo lo que pueda reducir de entrada la posibilidad de beneficio lleva al empresario a retraerse"...

E-19 Admón. Púb./ peq.

* El empresario busca la seguridad

Como veremos más adelante, el empresario desconoce los resultados que el disminuido físico puede dar en una empresa, y esto hace que vea en éste la inseguridad y ello es un riesgo que no está dispuesto a afrontar.

... "no soy partidario de hacer experimentos si no tengo que sacar nada, a no ser que decida hacer una inversión en este sentido"...

E-2 Transportes/med.

EN QUE

SARIO DEL DISMINUIDO

CO

Como ya hemos dicho, en este apartado pretendemos estudiar como ve el empresario al disminuido físico, qué idea tiene formada del mismo, ya sea a través de una experiencia o conocimiento directos, es decir, lo conoce, lo ha tratado, ha trabajado con él, etc, ya sea de una forma indirecta porque sólo lo ha visto por la calle, ha oído hablar de él, se imagina como le podría afectar a él un problema de este tipo, etc. En este sentido, ya hemos comentado, pero es preciso remarcarlo aquí, que de los 21 empresarios entrevistados, 9 tienen experiencia directa de trabajo con DDFE en mayor o menor grado, lo que representa el 50% de los casos aproximadamente. Intentaremos reflejar en cada momento este aspecto del conocimiento directo y ver en que medida este factor modifica la imagen que el empresario tiene de estas personas.

El tema de la imagen lo analizaremos desde dos perspectivas distintas:

Por un lado, la imagen que se tiene del D.F. como persona que forma parte de la sociedad, o sea, como lo ve el empresario de forma general, desde el punto de vista humano, cómo es su carácter, su personalidad, como debe sentirse ante el mundo que le rodea, como se muestra con los demás, cuál es su actitud ante el problema que le ha tocado vivir, etc.

Por otro lado, y desde un punto de vista mucho más específico, analizaremos cuál es la imagen que tiene del D.F. como trabajador.

III-1- IMAGEN DEL D.F. COMO PERSONA

En primer lugar es importante señalar que en términos generales se percibe al disminuido físico como una persona con una problemática psicológica interna considerable. Este aspecto se deja entrever en la mayoría de las manifestaciones que hacen referencia a este apartado, y se constituye según el empresario, en una barrera para el desarrollo personal y social de la persona disminuida. Es como una marca que se deriva de su condición, que habrá de reflejarse en su comportamiento, en su forma de ser, en las acciones que lleve a cabo, etc. Incluso para ciertos tipos de disminución, o según sea el origen de ésta, esta problemática psicológica puede ser todavía más decisiva.

He aquí las opiniones de algunos empresarios con y sin experiencia directa con DDFF:

... "En el caso de los congénitos es más fuerte el impedimento social... será más fuerte el aspecto psíquico creado por la familia que no el creado por la realidad objetiva"...

E-3 Servicios diver. / peq.

... "puede existir la idea de que estas personas tienen un cierto trauma psicológico al verse diferentes a los demás"...

E-1 Química / mediana/Ex.DF

..."el problema es que vendrán con unas taras psíquicas importantísimas"...

..."si vamos a una gran invalidez, estos problemas mentales deben producir grandes dificultades a la hora de reconocerse; como el alcohólico, que no está curado hasta que reconoce que es alcohólico"...

E-20 Seguros / peq.

Como podemos observar, en este aspecto general, el conocimiento personal de disminuidos físicos no hace cambiar la imagen que se tiene de ellos; por el contrario, hay una coincidencia en el sentido de ser un aspecto importante que está grabando su presente y posiblemente su futuro... Se podría deducir por el tono empleado por los empresarios, que existe un cierto temor en este sentido por las consecuencias que de ahí se puedan derivar. Por último cabe decir, que este no es un aspecto que quede limitado aquí, sino que como se podrá observar en los puntos que siguen a continuación, la percepción de que el DF arrastra una problemática psíquica interna, un trauma, es constante y general.

Entrando ya a profundizar en las características concretas que vienen a dar cuerpo a esta imagen que el empresario tiene del D.F. como persona, encontramos las siguientes:

1) El disminuido físico es una persona DIFERENTE

En general, puede decirse que existe la imagen de que el D.F. es distinto al no disminuido; se le percibe como miembro de un grupo social con unas características pro-

pias que le dan una personalidad particular y ello parece entenderse no sólo por su problemática física, sino también psíquica. Son personas de otro nivel, no necesariamente inferior, en cuanto a persona, a las consideradas normales.

... "creo que la manera de ser, la manera de comportarse, no es la misma en la gente minusválida, que en la que no lo es ... me ha parecido ver un cierto malestar hacia la sociedad cuando ésta no tiene ninguna culpa"...

E-2 Transportes / mediana

... "el minusválido es visto como una persona no igual que los demás"...

E-3 Ser. Diver. / pequeña

... "son gente averiada ... no son subnormales, pero tampoco son bien normales ... tienen disfunciones"...

E-11 Comercio/med./Ex.D.F.

Incluso como grupo social diferencial se llega a hablar de posibles derechos y obligaciones a conferirles.

... "creo que como minusválido hay que darle un poco como el estatuto jurídico del minusválido... el minusválido es una categoría ciudadana"...

E-20 Seguros/peq./Ex.D.F.

No obstante, hay que señalar los deseos de relativización de esta característica por parte de alguno de los empresarios entrevistados.

... "todos somos un poco minusválidos, de una forma o de otra"...

E-11 Comercio / med. / Ex.DF

Esto puede suponer que, de alguna forma, al profundizar en la valoración del D.F. como persona, la imagen de que este es diferente es más una cuestión de índole social y de grado, que una cuestión de hecho. En otros términos, esta imagen es función del criterio social de "normalidad" existente en un momento dado y del nivel de aptitudes a partir del cual se rompe la homogeneidad con el grupo y se entra en el mundo de los "diferentes".

2) El DF tiene una imagen de INUTIL

La imagen que tiene el D.F. de ser una persona diferente de los demás, adquiere en ocasiones, un carácter específico; esto es, el empresario lo percibe también diferente a los demás en cuanto a la capacidad que tiene de hacer cosas o lo que en términos más adecuados en una sociedad productivista como la nuestra sería el nivel de competencia.

... "el D.F. tiene imagen de inútil, de persona que no sirve para nada"...

... "disminuido, igual a inútil es una imagen real ... las campañas benéficas que se han hecho, la forma de llevar el problema del disminuido durante muchos años ha influido en que todo el mundo piense esto"...

E-9 Construcción / pequeña

3) El D.F. tiene complejo de INFERIORIDAD

Este aspecto sólo se ha puesto de manifiesto por empresarios sin experiencia laboral con DDFF

... "ellos piensan que no valen como los demás, tienen también una cierta disminución psíquica"...

E-3 Serv. diver. / peq.

... "psicológicamente, la persona minusválida se siente más impotente que la persona totalmente normal. Esto quiere decir que cuando puede conseguir un puesto de trabajo lo defiende con todo su cuerpo y alma"...

E-17 Textil / peq.

4) Son personas FRUSTRADAS

Distintos empresarios, unos con experiencia laboral con DDFF y otros sin ella, coinciden en señalar que estas personas se sienten frustradas, o sea, que no pueden de sarrollarse en función de las aspiraciones que tienen. Claro que podríamos pensar que son muchos los no disminuidos que sufren este problema, ya que la creatividad y la realización personal suele ser privilegio de unos pocos, sin embargo y tal como se pone de manifiesto en

estas opiniones, existen toda una serie de barreras que impiden el acceso del disminuido a una vida social íntegra, y ello con independencia muchas veces de la capacidad o las aptitudes personales.

... "psicológicamente, este hombre ha de sentirse más oprimido y no tan realizado"...

... "es consciente de que no puede realizarse como quisiera"...

E-17 Textil / peq.

... "como leemos en la prensa, este hombre no puede bajar las aceras correctamente, no puede subir a los autobuses, no es solamente un problema de trabajo el que tiene, sino que es el problema de poderse desarrollar en una comunidad en la que está por narices"...

E-20 Seguros / peq. / Ex. DDF

Esta última frase nos viene a decir además, que el disminuido físico está pagando gravemente las consecuencias de algo que no ha elegido, que no tiene ninguna culpa.

5) Tiene un deseo de ser UTIL

Un aspecto más de esta imagen como persona nos viene a corroborar el punto anterior y es la necesidad de sentirse útil que tiene el disminuido. Esto reafirma lo de antes en el sentido de que el grado de frustración que pueda sentir una persona está en función de las necesidades o las aspiraciones que tiene planteadas. De alguna forma podemos pensar por tanto, que si saciamos esta sed de utilidad estamos abriendo camino al desarrollo individual de estas personas.

... "creo que está en la idea de todo minusválido el ser útil"...

E-19 Admon. Púb./peq.

6) Están DESENGAÑADOS DE LA SOCIEDAD

Muchas veces las personas hablamos no tanto por el conocimiento directo que tenemos de las cosas, sino más bien por la interpretación que hacemos de la información que recibimos. Este es el caso de un empresario que manifiesta que el disminuido físico sólo cree en sí mismo y que saldrá adelante en la vida en la medida en que lucha por ello y no por la ayuda que le brinden los demás. Todo esto se lo sugiere la información contenida en el estímulo sobre centro de empleo protegido utilizado en la entrevista y que hace referencia al hecho de que en este centro los DDFF tienen un nivel de sindicación muy bajo. O sea, esto es un reflejo de que el sindicato no va a satisfacer tampoco los problemas que los DDFF tengan planteados ... están absolutamente desengañados de la sociedad en general ... nadie les va a dar la mano, tendrán que hacerlo todo solos.

... "que no estén ni sindicados quiere decir que no creen en demasiadas cosas, sólo creen en el esfuerzo que ellos han tenido que hacer para poderse ganar el puesto de trabajo"...

E-18 Confección / med.

7) Es una CARGA ECONOMICA Y SOCIAL

Otra de las ideas que hemos sacado referente a la imagen personal que tiene el empresario del DF, es el hecho de que sino trabaja, graba la economía familiar o nacional según sea quién lo mantenga. O sea, si nunca ha trabajado por tener una disminución congénita, o por haberla adquirido en una edad temprana, o porque trabajando no cotizaba a la seguridad social, esta persona depende económicamente de la familia. En cambio, si adquiere la disminución trabajando, y ha cotizado a la S.S, cobra una pensión del Estado, y por tanto lo "mantenemos entre todos". De todas formas, en este sentido, el disminuido que no trabaja es un coste, sin olvidar la dependencia que se establece, sobre todo en el caso de que lo mantenga la familia, entre ésta y el disminuido.

... "la persona que no realiza ningún trabajo puede llegar a ser una carga económica para su familia ... carga económica, no sentimental"...

E-17 Textil / peq.

... "el hecho de estar en casa es una carga social o carga para la familia según sea el origen de su lesión"...

E-20 Seg./peq./Ex.DF

Como podemos observar tampoco en este caso el conocimiento directo de DDFF tiene relevancia.

Como veremos más adelante este aspecto será uno de los que dará mayor sentido a su futura incorporación laboral, tanto desde un punto de vista individual como social.

8) Es una persona que DEPENDE de los demás

La dependencia del DF con respecto a su entorno no viene marcada solamente por factores de tipo económico, sino también por otros que se derivan de su estado, tanto físico como psíquico.

El hecho de que sufra determinadas limitaciones de su movilidad genera en los demás unas sensaciones de pena y compasión que se traducen en un proteccionismo a toda costa. Se intentará darle el máximo para compensarle de todo lo que la naturaleza y la sociedad no le ha dado, pero todo esto puede llegar a ser un freno a su desarrollo humano.

... "ya que la naturaleza no está tan dotada, quizá quede compensado en otro sentido y esta persona a pesar de que nunca pueda planificar su vida por no tener unos ingresos propios, quizá no represente nunca una carga para los que de verdad lo quieren"...

E-17 Textil / peq.

... "es un hombre que no puede valerse por sí mismo... esa dependencia hacia unos hijos, hacia unos padres o hacia unos hermanos debe de ser un gran lastre para él... pienso en principio que no podrá desarrollar su personalidad este hombre"...

E-20 Seguros / peq. / Ex.DF

9) SON INTROVERTIDOS, SE ENCIERRAN EN SI MISMOS

Uno de los rasgos de su carácter es, según lo han manifestado algunos empresarios, su poca comunicación

con los demás, como si vivieran aislados, encerrados en un mundo aparte. Aquí surge de nuevo con fuerza ese aspecto psíquico del que tanto hemos hablado y que parece producir un cierto temor al empresario. Los ven como personas complicadas, difíciles de tratar.

De los comentarios que tenemos sobre este aspecto, algunos corresponden a empresarios con experiencia laboral con disminuidos, pero este factor podemos comprobar que no influye en esta imagen, es más, la experiencia de trato con ellos confirma la impresión que existe al respecto.

... "al tener un accidente y quedarse minusválido, debe existir una tendencia a refugiarse, a encerrarse en sí mismo, no por un problema físico, sino psíquico... hay una explotación de su propia incapacidad"...

E-3 Serv. Diver./peq.

... "parto de la base de que una persona con un defecto físico, es la experiencia que he vivido, es una persona complicada; esto, creo que debe ser fruto de las frustraciones que puedan tener... no es excesivamente abierta ni sincera ... es gente muy mental.

E-20 Seguros/peq./Ex.DF

... "en casa tengo uno de minusválido, un chico que vale mucho ... es un chico de carácter retenido, que no se comunica, está marcado"...

E-11 Comercio/med./Ex.DF

10) SON RESENTIDOS, RENCOROSOS

Continuando con la imagen que tiene el empresario sobre la forma de comportarse del disminuido físico, tenemos opiniones de empresarios que los conocen, o que los han conocido, y coinciden en verlos como personas resentidas, rencorosas, señalando que esta forma de ser tiene un efecto negativo en sus relaciones con los demás. Para el empresario son personas que han ido acumulando un cierto odio hacia la sociedad por lo que les ha tocado vivir o por la forma en que les han tratado.

Este aspecto incide sobre la actitud del empresario, por lo que les puede representar de persona conflictiva en el trabajo.

... "tengo experiencia de que son personas resentidas y a mí esto, no me interesa"...

E-2 Transportes / mediana

... "yo he tenido una persona con poliomielitis aquí, con un nivel intelectual alto, una persona con carrera universitaria y su actitud frente al trabajo ... más que frente al trabajo, esta es una empresa pequeña y entonces intentamos colaborar todos formando un equipo, ... este tipo de personas tienen unas variaciones totalmente fuera de lógica, o al menos esta persona en concreto, y daba la sensación de que lo que experimentaba era rencor"...

E-20 Seguros / peq./Ex.DF

Como podemos ver, la imagen que el D.F. tiene de persona resentida y rencorosa se juzga por el empresario como algo inherente a la persona que vive una situación de este tipo, independientemente del desarrollo cultural que haya adquirido. Por otra parte, hay que resaltar la importancia que adquieren estos factores psicológicos en empresas pequeñas con una necesidad de comunicación y colaboración entre las personas mucho mayor.

11) ES COMODO, POCO LUCHADOR

Por último, dentro de los factores que constituyen la imagen del DF como persona, encontramos esta idea que existe, en algunos empresarios, de que su actitud ante las circunstancias que les ha tocado vivir, no siempre es de lucha, de esfuerzo, etc., sino más bien de conformismo, de comodidad, de esperar quizá que las cosas le vengan dadas, o de pocas ganas de salir de su encierro y hacer frente a la realidad. En definitiva, la situación de estar en casa, se la explican estos empresarios por una falta de espíritu para buscar nuevas oportunidades.

...*"la situación de estar en casa es una imagen más de conformismo"*...

E-3 Ser.Diver./peq.

...*"hoy la gente se queda en casa ... este hombre lee el periódico, ve la T.V., escucha la radio, y se va an quilosando"*...

E-11 Comer./med./Ex.DF

De esta última expresión parece desprenderse que, en general, el hombre de nuestra sociedad tiende a la comodidad, al mínimo esfuerzo, y por tanto, en situaciones más complicadas como las de estas personas en que el esfuerzo para salir de ellas ha de ser mucho mayor, puede darse en mayor medida una tendencia al abandono y a la resignación.

III-2- IMAGEN COMO TRABAJADOR

III-2-1. INTRODUCCION.

En este apartado queremos hacer constar la percepción que el empresario tiene del disminuido físico desde un punto de vista más específico: como trabajador, o sea, como elemento integrante de la sociedad productiva.

En este sentido, y por razones obvias, el tema quedará enmarcado en el ámbito de la empresa, a pesar de que en algún momento las opiniones de los empresarios se puedan extrapolar a otros ámbitos (trabajo en casa, en la administración pública, etc.) o se refieren a actividades o capacidades del disminuido físico no estrictamente laborales.

Es curioso, y a la vez importante señalar, que en ocasiones el empresario ha emitido opiniones sobre la capacidad que puede tener un DF para desarrollar una tarea o para desenvolverse en general en un medio laboral, en un sentido muy positivo y esperanzador, pero a la hora de tomar un papel activo en este problema, se ha mantenido al margen buscando justificaciones de todo tipo. En definitiva, a la hora de "mojarse" todos consideran que en su sector, las posibilidades son muy escasas, que no es el sitio adecuado, etc., este último aspecto será tratado en profundidad en el punto VIII.

Dentro de este apartado estudiaremos en primer lugar como incide la notoriedad existente en el sector empresarial sobre las posibilidades o aptitudes de un DF, en la formación de la imagen del mismo como trabajador. En segundo lugar veremos las premisas de las que parte el empresario antes de definirse sobre como ve al DF en el campo laboral y como inciden estas premisas en su actitud posterior. Por último analizaremos los distintos factores que componen la imagen que tiene el empresario del DF.

III-2-2. Incidencia de la Notoriedad en la imagen del DF.

Antes de pasar a estudiar la imagen tenemos que hablar de un aspecto importante que la condiciona y que nos ayudará a entender un poco mas esta forma de percibir al DF por parte del empresario. Se trata de la NOTORIEDAD que existe por parte de los empresarios acerca de las posibilidades laborales del DF asi como del contacto o la comunicación que, en tanto que empresario, haya podido establecer con el mismo.

a) NOTORIEDAD

(grado de conocimiento de las posibilidades que tiene un disminuido físico para desarrollar un trabajo)

Uno de los factores que incide negativamente sobre la imagen del DF por parte de los empresarios es el desconocimiento, por parte del empresario, de lo que es un disminuido físico, de lo que puede hacer, de hasta que punto puede satisfacer las necesidades de un puesto de trabajo concreto y de los resultados que puede dar. Parece ser que el empresario no tiene clara la función que un disminuido físico puede desarrollar en su empresa, tiene referencias intuitivas más que reales, se conoce poco el tema.

Decimos que incide negativamente porque esta información puede ser uno de los primeros pasos para que el empresario y la sociedad en general se de cuenta que, en muchos casos, el DF tiene la misma capacidad que otro para desarrollar un trabajo y en otros casos que su capacidad es diferente pero no por ello inferior.

Este desconocimiento puede ser atribuido a dos factores: por un lado a la carencia de información que existe al respecto, y por otro, el hecho de no haber vivido experiencias concretas como ocurre con el 50% de los empresarios entrevistados. En el apartado referido a propuestas de solución por parte del empresario, podremos ob-

servar la insistencia sobre la necesidad que existe de información en general, de divulgación de resultados de experiencias concretas, etc... como paso imprescindible para abrir nuevas vías.

... "existe la mentalidad de que un disminuido físico no puede hacer el mismo tipo de trabajo que una persona normal quizá por deformación mental del empresario. Los empresarios no conocen bien para qué trabajos pueden ser aptos los minusválidos"...

E-8 Construcción/grande

... "hay una necesidad de propaganda, de dar a conocer a los empresarios lo que pueden desarrollar los minusválidos, ya que la gente se inhibe un poco de estos problemas por falta de conocimientos"...

E-13 Aliment./gran/Exp.DF

... "puede existir una falta de conocimiento de lo que es realmente un minusválido, y del tipo de trabajo que puede realizar. Entonces frente a la duda, la solución más fácil es coger a alguien que no tenga esos problemas, es decir, un parado normal"...

... "creo que hay muchos empresarios que pura y simplemente por desconocimiento es por lo que no contratan a personal minusvalido"...

E-21 Serv.div.,'peq./CEP

b) NO HA EXISTIDO LA POSIBILIDAD DE CONTRATAR.

Una de las razones que nos explican esta escasa notoriedad sobre la capacidad del DF como trabajador, es como decíamos antes, la falta de experiencias concretas de trabajo con ellos. Para algunos empresarios que no han tenido ninguna experiencia laboral con DDFF, una de las razones de esta falta de experiencia se centra en el propio disminuído que no hace el esfuerzo necesario para darse a conocer al empresario, para presentarse ante él en busca de un puesto de trabajo.

Es decir, algunos empresarios consideran que nunca se les ha presentado la ocasión de contratar a un DF y por tanto no los conocen, no saben para que sirven, no se han podido formar una imagen de los mismos y como consecuencia de esto, no se han planteado nunca la posibilidad de contratarlos.

Pensamos que la primera condición para que se de una reacción frente a algo, es que se conozca ese algo, que se entre en contacto con él, que se establezca una comunicación.

..."aquí, en nuestra empresa no tenemos a ningún minusválido, tampoco nos han venido nunca"...

E-8 Construcción/grande

III-2-3. Premisas a tener en cuenta

En muchas de las opiniones emitidas por los empresarios al enfocar el tema de la incorporación laboral del DF, se puede apreciar que éstos parten de una serie de premisas. Son como unas bases de partida bajo las cuales hay que entender la imagen y la actitud del empresario ante el DF.

a) El DF no tiene las mismas aptitudes que un trabajador no disminuído.

... "hay que tener en cuenta que haga un trabajo que sea capaz de hacerlo"....

E-10 T.Metálicos/pequeña.

... "tampoco hay que decir que un DF es exactamente igual que un trabajador normal y que la actitud de la empresa es como si fuera un trabajador normal"...

E-5 Sanidad/grande.

b) Con el trabajo "adecuado" es un trabajador como los demás, puede hacer lo mismo.

... "si se le encuentra el trabajo adecuado, su rendimiento ha de ser igual que el de los otros"...

E-8 Construcción/grande.

"si se le busca el trabajo adecuado, yo no veo ningún problema ni consecuencia para la empresa"...

E-12 Comercio/pequeña.

Es decir, la garantía de que el rendimiento de un DF sea en principio igual al de los demás trabajadores, se basa en que éste tenga un trabajo "adecuado" a sus posibilidades.

Ambas premisas a y b inciden directamente sobre la imagen que tiene el empresario del DF como trabajador. Derivado de éstas hay otra premisa que incide sobre la actitud del empresario frente al DF.

c) Si es un trabajador como los demás hay que darle el mismo trato.

... "si se le contrata en las mismas condiciones que a los demás, se le ha de exigir lo mismo, y si no responde hay que darle el mismo trato que a los demás, no ha de dar pena El problema vendría si un empresario contratara a un DF en condiciones inferiores a los restantes porque se aferrará más a su puesto de trabajo etc.. entonces los discriminará y empezaran los problemas"...

E-1 Química/med./ Ex. DF.

Otras premisas manifestadas por los empresarios inciden sobre ambos aspectos, la imagen y la actitud, sirven de puente entre ambos.

... "el problema es que no lo aceptan, pero una vez lo han aceptado no tienen porque haber problemas, puesto que no se le acepta como un subtrabajador para pagarle un subsuelo, sino que se le acepta por ser un trabajador normal y para pagarle un sueldo normal, por tanto hará un producto normal con un rendimiento normal... por tanto, no tiene porque haber problemas"...

E-10 T. Metálicos/pequeño.

... "si se le busca el puesto adecuado, no tiene porque haber problemas económicos.... nunca se nos ocurrido rebajarles el sueldo o no aumentárselo como a los demás, ya que producen igual"...

E-13 Alimentación/grande/Ex.DF.

III-2-4. Factores que componen la imagen que tiene el empresario del DF como trabajador.

A) Aspectos generales a tener en cuenta.

Antes de pasar a analizar los elementos concretos que daran cuerpo a esta imagen hay algunos aspectos de tipo general que es preciso mencionar.

- 1) los empresarios no ven de igual forma a los distintos tipos de disminuidos. Unos les causan más temor que otros.

Los empresarios consideran que de cara a su adaptación ó readaptación a su puesto de trabajo no todos los DDEF ofrecen el mismo grado de dificultad. Creen que cada tipo de disminución presenta unas posibilidades y una capacitación distinta. Veamos como se manifiestan a este respecto:

... "hay personas que causarían más temor que otras. El paralítico de piernas es el más esperanzador, el más asequible. Los sordomudos serían los segundos más asequibles. La ceguera es un handicap bastante grande"...

E-21 Serv./pequeña/C.E.P.

... "Es más fácil la reinserción del minusválido de piernas que no el de manos"...

E-3 Serv.Diversos/pequeña

... "No todos los minusválidos físicos tienen la misma capacidad para trabajar"...

E-21 Servicios/pequeña/ C.E.P.

2) La rentabilidad es el componente principal de la imagen del DF como trabajador.

Como tendremos ocasión de comprobar, en todos los elementos que nos van a definir la imagen que tiene el empresario del DF como trabajador, hay implícito un valor, la rentabilidad. Como ya hemos visto al hablar de los valores que mueven al empresario por la función social que ejerce (punto II), la rentabilidad constituye el valor esencial que el empresario pretende y se cree en la obligación de conseguir y esto se pone claramente de manifiesto al hablarnos de como percibe al DF en un puesto de trabajo. Todos los componentes de esta imagen tienen matices distintos pero todos giran en torno a este elemento, la rentabilidad. Si analizamos profundamente todos estos componentes podremos comprobar que són mayoría las manifestaciones de empresarios referentes a esta imagen que inciden negativamente sobre dicha rentabilidad. Entre estos tenemos: la versatilidad, la conflictividad, el espíritu competitivo, el coste adicional que representa un trabajador disminuído y la imagen que puede dar al exterior de la empresa en donde trabaja. Los factores de imagen del DF

que inciden sobre la rentabilidad en un sentido más positivo son: el rendimiento, la calidad del trabajo, el absentismo y la responsabilidad.

En definitiva en términos generales el empresario percibe al disminuido físico como menos rentable.

Veamos algunas manifestaciones en este sentido:

..." el empresario tiene miedo de que haya menos calidad en el producto, que sea menos rentable o por la calidad o por la cantidad de producción, que sea más lento, que esté enfermo, etc..."...

E-10 T.Metálicos/pequeña.

..."si el minusválido crea problemas, los otros trabajadores estarán en tensión, no querrán estar a su lado, no me rendirán"....

E-2 Transportes/med.

..."el empresario tiene miedo de que esta persona no le sea rentable y de que le sea una fuente de conflictos"...

E-9 Construcción/pequeña.

3) Influencia de la experiencia laboral con DDFE en la formación de esta imagen.

Si bien podemos decir que los empresarios con alguna experiencia laboral con DF, tienen una imagen más positiva del DF como trabajador que los empresarios que no han vivido dicha experiencia, no nos es posible sacar una idea clara sobre si para ellos el DF es menos rentable o igual que los demás trabajadores. En términos cuantitativos se puede decir que la mitad aproximadamente de las opiniones emitidas por estos empresarios inciden positivamente sobre la rentabilidad, mientras que la otra mitad incide negativamente. En los empresarios sin experiencia la incidencia negativa abarca más o menos las tres cuartas

partes de las opiniones emitidas, por tanto no puede hablarse de que los empresarios con experiencia tengan una imagen distinta del DF pero si tienen, en términos relativos una imagen más positiva que el resto de empresarios.

Veamos algunas opiniones en ambos sentidos:

..." en cuanto a contratar personal, tenemos 2 o 3 sordomudos. Estamos contentos de ellos y no hemos tenido ningún problema en este sentido"...

E-13 Aliment. /grande/ Exp.DF

..." en condiciones normales, una dificultad física, siempre y cuando no sea para acompañar clientes haciendo de azafata, es una ventaja, o como mínimo no es un inconveniente"...

E-7 Textil/med./ Exp.DF

..."tener una sección de personas que no están en plenas facultades sería un obstáculo para el rendimiento de la empresa"...

E-11 Comercio/med./Exp. DF

..." no pueden ir a la industria hotelera, ni al comercio por su presencia física....esta gente ha de estar en su ambiente, se han de clasificar en otro nivel"...

E-11 Comercio/med./ Exp.DDF

B) Aspectos concretos que componen la imagen que tienen el empresario del DF como trabajador.

A continuación presentamos los aspectos más sobresalientes de la imagen que el empresario tiene del DF como trabajador, aquellos que tienen mayor sentido para el empresario.

Hemos de tener en cuenta al analizar las opiniones de los empresarios, que unos hablan basándose en la experiencia directa de trabajo que tienen con DDF (aunque

esta sea en ocasiones muy escasa), mientras que los empresarios que no tienen dicha experiencia opinan en base a impresiones o prejuicios existentes sobre lo que un DF es capaz de hacer o incluso por el miedo a lo que pudiera ocurrir si los contrataran.

1) RENDIMIENTO, PRODUCTIVIDAD.

Entendemos por rendimiento o productividad, el producto obtenido por un trabajador en términos de cantidad. En este sentido no existe por parte de los empresarios entrevistados una idea clara de lo que un DF puede dar de si en un puesto de trabajo, ya que el 50% de las opiniones emitidas expresan una imagen positiva o sea se refieren a que un DF puede rendir igual o más que los demás, mientras que el otro 50% de las opiniones tienen un sentido negativo o sea se refieren a que su rendimiento será menor y por tanto afectará a la rentabilidad de la empresa.

Las razones que aportan los empresarios que piensan que el rendimiento será menor son las siguientes:

- no tienen todas las facultades.
- tendrán un mayor absentismo.

Sin embargo en general sus razones no estan muy claras, tienen una aprensión, una imagen de que será así sin saber muy bien porque.

Los empresarios que piensan que el rendimiento de un DF puede ser igual o mayor tienen unos criterios más claros. Veamos cuales son:

- la propia limitación impide cierto tipo de distracciones.
- se sienten utiles.
- están más motivados.
- estan agradecidos.

... "hay trabajos que no sólo los pueden hacer, sino que además, suponen una ventaja. Por ejemplo, para un trabajo de estar quieto, un señor con pies planos es magnífico, porque así no se irá tan amenudo a hacer la cerveza... rinden más porque están motivados, se sienten útiles ... por la experiencia que tengo en mi casa, no se de ninguno que haya estado por debajo del coeficiente normal de rendimiento"...

E-7 Textil/med/Ex.DF

... "tener una sección de personas que no están en plenas facultades sería un obstáculo para el rendimiento de la empresa"...

E-11 Comer./med./Ex.DF

... "en cuanto a rendimiento económico, a la empresa no le ha de suponer ninguna pérdida, puesto que puede hacer la misma producción que otro, incluso a veces más, ya que puede ocurrir que sientan como si les hicieran un favor y tengan más interés"...

E-16 Construcción/med.

... " las personas que tienen que darle entrada a la sociedad tienen cierto reparo por miedo a que no rinda, que este enfermo, etc."....

E-10 T.Metálicos/ pequeña

2) CONFLICTIVIDAD

La imagen del disminuido físico en lo que se refiere a la conflictividad que puede desencadenar en la empresa, es decir en los problemas laborales que puede ocasionar derivados basicamente de las relaciones laborales que va a establecer con los compañeros de trabajo, es negativa.

Una minoría de empresarios creen que los DDFP pueden ser personas menos exigentes, menos problemáticas, o incluso mitigadores de problemas laborales por el hecho de haber sido aceptados en una empresa, o por la satisfacción de haberles dado una oportunidad que quizás no volverán a tener. Estos mismos empresarios piensan también, que si existe una tendencia menor a la sindicación tal como se manifiesta en la experiencia de un centro de empleo protegido presentado, plantearan menos reivindicaciones, y darán en definitiva una mayor tranquilidad a la empresa.

También consideran que su empleo podría tener consecuencias positivas para la empresa en el ámbito laboral ya que podrían ser un estímulo para el resto de trabajadores al ver que un DF es capaz de realizar el mismo trabajo.

..." estas personas pueden suponer algunas ventajas: no tienen un afán de querer ganar excesivamente... el sólo hecho de tener un puesto de trabajo, los llena de satisfacción, y por tanto, lo que ganan es más secundario que para las demás personas; esto quiere decir para el empresario menos exigencias y menos problemas... al no estar sindicados, quiere decir que no obedecen consignas, no plantean reivindicaciones, no tienen excesivas ambiciones, quiere decir que en este aspecto no representan ningún problema"...

E-17 Textil/pequeña.

..." es muy positivo que cuando los disminuidos demuestran hacer el mismo trabajo, los otros se sienten dolidos y exclaman ¡Caramba! ¡Que pasa aquí! esto es una lección muy buena "...

E-4 Artes Gráficas/peq./Ex.DF.

Por otro lado, una mayoría de empresarios guiados por la actitud que según ellos tendrán los compañeros de trabajo, creen que el DF podría ser una fuente de conflicto y esto tendría consecuencias negativas para la empresa. Esta actitud de los compañeros de trabajo hacia el DF tendría según los empresarios varios aspectos:

- No aceptación como compañero de trabajo con igualdad de derechos.

Esta actitud se refiere a que los trabajadores normales verán a sus compañeros disminuidos, inferiores, sin capacidad para hacer lo mismo que ellos, y por tanto quizá no acepten el que gozen de las mismas condiciones que ellos. Alguno manifiesta que en principio ya no se sentirán compañeros de ellos.

..." de golpe, que entre en la oficina un señor con silla de ruedas... primero está, la cosa de que sirva o no y después, que los compañeros piensen que yo le regalo el dinero"...

E-9 Construcción/pequeña.

..." Estoy seguro de que los mismos compañeros verían mal que estos cobraran lo mismo que ellos aunque hicieran el mismo trabajo"...

E-16 Construcción/media.

- No aceptación personal

Existe por otra parte la idea de que quizá los DDPF sean aceptados a nivel laboral, pero sin embargo, no lleguen a entablar una amistad con ellos; que a nivel de charla de café, sean discriminados, o sea, que a la hora de hacer el bocadillo o tomarse unas copas, o incluso ir de excursión, los disminuidos se vean obligados a hacer grupo aparte.

..."la aceptación personal es difícil, el compañerismo extralaboral quizá no llegue nunca ... este compañerismo suele ser selectivo, y esta selectividad creo que les alcanzaría a ellos"...

E-1 Quím./med./Ex.DDFF

- Resentimiento hacia ellos

Este aspecto suele ir ligado a una situación muy concreta de tipo coyuntural, como es el paro. Existe la impresión de que en un momento de paro los trabajadores no disminuidos no aceptarían que los disminuidos ocuparan unos puestos de trabajo sobre los que ellos consideran tener un mayor derecho por estar plenamente capacitados. Esto generaría una rebelión hacia ellos, una dureza en el trato, un resentimiento por considerar que se están perjudicando sus intereses.

..."en una situación de paro la población activa reclamaría para sí los puestos de trabajo y marginaría, o querría que se marginase el empleo de los disminuidos físicos. Esto podría generar en las empresas que los trabajadores normales disculparan mucho menos las deficiencias que el disminuido físico tuviera en su puesto de trabajo"...

E-5 Sanidad/grande.

..." en el momento que hubiera gente parada habría un resentimiento hacia esta gente. Se crearía un conflicto porque se perjudicarían sus intereses"...

E-2 Transportes/media.

Otra de las razones que incide negativamente sobre la imagen que tiene el empresario del DF es la sensación de que los compañeros de trabajo estarán siempre a la

defensa de los intereses del disminuido, que juzgarán con gran precisión cualquier actuación del empresario que afecte a los mismos y esto atarfa de pies y manos al empresario a la hora de aplicar una determinada política laboral.

... "la actitud del empresario debe ser claramente negativa entre otras cosas porque sabe que cualquier actuación de orden jurídico laboral sobre un disminuido físico le generará problemas dentro de la empresa ... la gente estará más sensible, los compañeros deben generar una sobreprotección o también puede ocurrir que los disminuidos busquen esta sobreprotección y los demás se cansen"...

E-5 Sanidad/grande

3) COSTE

Los empresarios entrevistados tienen la imagen de que un trabajador disminuido representa unos costes adicionales para la empresa, resulta más caro y ello repercute negativamente en la rentabilidad que toda empresa persigue.

... "a nivel de empresa y de sociedad es un problema de coste... sino ofrecen una ventaja diferencial, tengo la impresión de que es más caro"...

E-2 Transportes/media.

Veamos cuales son los aspectos concretos que dan cuerpo a esta imagen de que el DF es una mano de obra más costosa:

- Los DDFE encarecen la producción si hay que suplirlos en trabajos que se presenten y no puedan desarrollarse por impedírselo su limitación.

..." si estas personas por su carencia de aptitudes físicas no pueden realizar ciertos trabajos que la empresa precisa, no hay duda que se tendrán que coger a otras personas que las suplan, y entonces encarecerán la producción.... Al encarecer la producción no son interesantes ni rentables económicamente"...

E-17 Textil/pequeña.

- Adaptación del disminuido al puesto de trabajo. Dado que las empresas no se han creado ni planificado pensando en los DDFE, en el momento que estos tienen acceso a un puesto de trabajo suelen producirse desfases entre los requisitos del puesto y las habilidades del disminuido. Es difícil pensar además en encontrar personas disminuidas con una capacitación profesional adecuada, o unos conocimientos específicos del sector, etc. Por tanto, el empresario teme que si se decide a coger un trabajador minusválido tenga que realizar un esfuerzo adicional para adaptar esta persona al puesto.

..."una empresa privada cogerá una persona que ya conozca su proceso productivo antes que un minusválido que tenga que adecuar y que le pueda representar una serie de costos marginales"...

E-21 Serv.div./peq./CEP

..." los empresarios no planifican las empresas pensando en estas personas sino que piensan siempre en las personas normales; entonces estas personas minusválidas se han de adaptar al trabajo de las otras"...

E-17 Textil/pequeña.

- adaptación de instalaciones. El problema de las barreras arquitectónicas aparece también en la empresa, y el empresario lo sabe, se da cuenta de lo que supone para el disminuido físico, pero también sabe que es un coste para él si quiere solucionarlo. El empresario preferirá escoger a una persona que no le obligue a hacer este desembolso.

... "si resulta que la empresa, una empresa con más de 200 trabajadores tiene que hacer rampas, preparar la cuestión de lavabos, de waters, tiene que adecuarse para 5 minusválidos ... si realmente hay que crear un entorno para que él se pueda desenvolver con normalidad y no tenga que andar dependiendo de otras personas y esto supone una inversión muy cara, tiene que ser la sociedad la que coopere con esta empresa para crear esta situación"...

E-20 Seguros/pequeña/Exp.DF.

4) COMPETENCIA, CALIDAD DE TRABAJO

Otro de los aspectos más nombrados en relación a esta imagen, es su competencia en el trabajo, en comparación con los no disminuidos. Este es un aspecto que atiende más bien a la calidad del trabajo que puedan desarrollar, y existe al respecto el predominio de una imagen positiva. Existe la creencia en muchos empresarios, de que los DDFF pueden "funcionar igual", de que pueden hacer un producto tan bueno como lo haga otro, o de que pueden ser eficientes, e incluso "más aptos" aunque hay algún empresario que parece ponerlo en duda al afirmar que a la empresa le conviene siempre, la persona más competente.

En cuanto a sus aptitudes, hay que señalar que algún empresario ve posibilidades para estas personas, al tener la convicción de que existen muchos trabajadores en la actualidad con el 100% de facultades físicas, pero con menos aptitudes y menos voluntad hacia el trabajo que las que puedan tener los disminuidos físicos.

... "hay muchos trabajos que se podrían adecuar a ellos con la convicción de que los harían igual o mejor que otros ... No hay suficientes disminuidos físicos para ocupar puestos de trabajo que están ocupando hoy gente que es totalmente inepta ... Sólo el estímulo de sentirse útiles a la sociedad los hace más aptos"...

E-12 Comercio/peq.

... "tengo una chica aquí en el despacho que es disminuida, pero es lo mejor que me puede pasar, porque es muy eficiente, muchísimo: no se distrae en tonterías, nunca está enferma, y de paso no se irá"...

E-7 Textil/mediana/Ex.DF

5) VERSATILIDAD

Nos referimos aquí a la facilidad o dificultad que puede tener un DF para adaptarse a distintos puestos de trabajo dentro de una misma empresa.

Este es un factor que juega un gran papel en la imagen del disminuido físico como trabajador. A lo largo de las entrevistas, los empresarios nos han manifestado su temor por las escasas posibilidades que ven en los DDF para desarrollar distintas tareas. Según ellos es una persona más difícil de readaptar en un momento determinado, o sea se encuentra más limitado ante un posible cambio de puesto de trabajo. Existe la convicción de que si bien el disminuido físico puede trabajar, puede ser

útil, o incluso competente, todo esto se da para determinados puestos de trabajo adecuados a sus posibilidades y teme que en un momento determinado, ya sea porque la empresa es pequeña y carece, por tanto, de automatización o especialización, o porque necesita hacer una reestructuración de puestos de trabajo, se encuentre con unas personas que carecen de ciertas aptitudes, o sea, que no le sirven para ciertos trabajos, sobre todo los productivos.

Sobre este aspecto insistiremos de nuevo en el tema de las actitudes al hablar de cómo el tamaño de empresa es importante para el empresario desde este punto de vista, y de como todo ello incide sobre la actitud del mismo. (punto IV-2-1.)

... "siempre supone una cierta angustia por parte de la empresa el coger personas de este tipo, ya que ante cualquier eventualidad desfavorable, o por reestructuración del trabajo que supongan cambios de ocupación, estas personas tienen siempre ciertas limitaciones ... De ahí que muchos empresarios se resistan a cogerlos, porque son conscientes de que estas personas sólo pueden servir para determinados trabajos y no para todo tipo de trabajo que convenga hacer en un momento determinado"...

E-17 Textil / peq.

... "tengo la impresión de que sino ofrecen una ventaja diferenciada son más problemáticos ... hacen más rígida la estructura de la empresa ... una persona minusválida es más difícilmente readaptable ... para mí, como empresario, es un recurso más malo que otro ... El minusválido ofrece menos posibilidad de movilidad".

E-2 Transportes/med.

6) ABSENTISMO

En este punto queremos reflejar la imagen que tiene el empresario sobre la relación que puede darse en un trabajador DF entre el número de horas de ausencia del trabajo y el número de horas laborales totales comparado con la misma relación para un trabajador no disminuído; es decir, queremos estudiar en que medida, según el empresario, el DF no se presentará en el puesto de trabajo en comparación con el no disminuído y cuales son los motivos que justificarán tal actitud.

Si examinamos la percepción que existe por parte del empresario sobre el posible grado de absentismo que un disminuído físico podría tener en una empresa, veremos que existen opiniones contrapuestas, aunque con el mismo peso relativo. Para unos, quizás por la impresión de que son personas con una salud más deficiente, el hecho de causar más bajas en la empresa parece claro, mientras que otros consideran que por la presión moral a que están sometidas estas personas, este hecho se daría al mínimo imprescindible. Sobre este aspecto, un empresario con experiencia laboral con disminuídos físicos, parece reafirmar la idea de ser menos problemáticos, aunque entendido en otro sentido, como son las bajas temporales, por distintos conceptos.

De las frases emitidas por los empresarios sobre este aspecto se desprende que el DF tendrá un absentismo derivado en mayor medida por causas de salud, mientras que el empresario considera que en un trabajador no disminuído las causas de su absentismo son en su mayoría ajenas a cuestiones de salud.

..." las personas que han de darle entrada a la sociedad tienen un cierto recelo por miedo a que no rendirá, estará enfermo, etc."....

E-10 T.Metálicos/pequeña

... "el disminuido ofrece una imagen de un mayor absentismo, de mayor dificultad de integración en el trabajo. Por todo ello, los empresarios que buscan la productividad por encima de todo, eliminan a estas personas de su problemática"...

E-5 Sanidad/grande

... "estas personas están siempre bajo una presión moral, y por tanto, es lógico que no hagan absentismo ... Si realmente algún día faltan será porque la salud no se lo permite, o bien por unas causas justificadísimas"...

E-17 Textil/peq.

... "para según que trabajo, y en igualdad de condiciones, yo prefiero a una disminuida física. Las otras chicas lo normal es que se casen, o que marchen, o que no puedas contar con ellas desde el momento en que tienen un hijo"...

E-7 Textil/med./Ex.DF

Es evidente que bajo esta última expresión, subyace la idea de que las probabilidades de que un disminuido físico se case o tenga un hijo, son mucho más escasas que en la población no disminuida. Ello supone para el empresario que estas personas contraen menos obligaciones extralaborales y en este sentido, es una ventaja para la empresa, ya que el resultado de todo ello puede ser una mayor constancia en el trabajo. Todo esto afecta de una forma específica a la mujer, ya que en nuestra sociedad es la persona que asume toda una serie de roles que la hacen más dependiente del entorno familiar.

Este aspecto, incide fuertemente sobre el hecho de que el empresario considere a la mujer desde el punto de vista del trabajo como una mano de obra marginal. Te-

niendo en cuenta todos estos elementos, parece claro que la mujer disminuída puede suponer una VENTAJA con respecto a la mujer no disminuída.

7) IMAGEN DE LA EMPRESA AL EXTERIOR

Nos queremos referir aquí a la importancia que tienen, para el empresario los factores de tipo estético. Es decir, como juega la presencia física de un DF en la imagen que tiene el empresario del mismo. Sobre este punto podemos decir que el empresario tiene una imagen negativa del DF y considera que su empleo en determinados puestos de trabajo tendría consecuencias negativas para la empresa en el sentido de la imagen que se daría a clientes, proveedores, etc. El disminuído físico tiene una estética determinada que no se puede esconder, como dicen ellos se nota, se ve y los empresarios temen que ello pueda generar reticencias por parte de estos clientes, como una cierta desconfianza.

Lo que parece claro es que en determinados sectores o para determinados puestos de trabajo, sobre todo aquellos que tienen algo que ver con las relaciones públicas, los empresarios buscan a personas con buena presencia física y desde este punto de vista, al disminuído físico se le ven pocas posibilidades.

En algún caso, se ha considerado este factor positivo para el empresario en el sentido de que pueda dar una publicidad a la empresa.

..."en la recepción de un banco no te imaginas a un disminuído físico, hasta que punto puede generar confianza o desconfianza en el presunto cliente la existencia de estas personas"...

..."en las empresas en que la imagen exterior juega un pa
pel importante, se genera una reacción delante de esto"...

E-5 Sanidad/grande

..."para recepcionista no, me gustaría una chica que fue
se mona, agradable, que tuviera don de gentes"...

E-7 Tex/med/Ex.DDFF

..."no pueden ir a la industria hotelera, ni al comercio
por su presencia física ... esta gente ha de estar en su
ambiente, se han de clasificar en otro nivel"...

E-11 Com./med./Ex.DDFF

8) RESPONSABILIDAD

Otro elemento que vendría a reforzar la imagen positiva
del disminuido físico como trabajador es el de la res-
ponsabilidad. Se tiene la impresión de que el DF si tie-
ne acceso a un puesto de trabajo, va a ser más conscien-
te y responsable en el desarrollo de su tarea, va a de-
fender ese puesto con todo su cuerpo y alma por el mie-
do de perderlo y sobre todo por el miedo de no encontrar
otro trabajo después.

..."como que esta gente han sido readaptados y han visto
la marginación que sufrían, deben ser mucho más cons-
cientes que un porcentaje muy elevado de productores que
hay, de gente que cree que tienen una renta vitalicia por
el hecho de estar en la nómina de una empresa"...

E-18 Confección / med.)

9) ESPIRITU COMPETITIVO.

Otra percepción, en este caso negativa, que existe del disminuído físico dentro de este ámbito laboral, es el hecho de que no puede competir con la población activa en general. Este es un aspecto poco destacado pero aún así importante de mencionar. Vivimos en una sociedad competitiva en la que hay una lucha constante para ser el mejor, para escalar puestos y el empresario busca muchas veces este espíritu cuando selecciona a las personas que va a contratar.

..." la sociedad actual es competitiva, hay que conseguir unos logros... la misma sociedad selecciona a las personas"...

E-6 T.Metálicos/grande/ Ex. DF.

..." quizá un minusválido no pueda seguir un ritmo de 9 ó 10 horas como otro"...

E-16 Construcción/mediana

A modo de resumen sobre este apartado referido a la imagen del DF como trabajador, podemos decir lo siguiente:

* Sobre los aspectos que inciden en la formación de la imagen del DF como trabajador.

Los empresarios consideran que necesitan información y vivir experiencias para conocer de cerca al DF y poder juzgar sus aptitudes, rendimiento, etc... Hoy por hoy, los empresarios que no han tenido esta posibilidad bien porque no se les ha presentado bien porque no se lo han planteado, desconocen al DF y emiten sus opiniones en base a impresiones y valores existentes en la sociedad acerca del DF y su problemática. Una de las cosas que inciden sobre este juicio es el tipo de limitación que sufre el afectado.

Los empresarios que tienen dicha experiencia hablan con conocimiento de causa y ello tiene cierto impacto sobre el juicio que emiten acerca del DF, ya que su imagen sin ser claramente distinta a la que tienen los empresarios que no los conocen, es en términos generales más positiva, lo cual nos permite valorar la importancia de dicha experiencia.

Por otro lado, el empresario considera que una de las condiciones básicas para juzgar al DF como trabajador es que éste tenga un trabajo adecuado a sus posibilidades o sea que su limitación no le impida el desarrollo pleno de su trabajo. Sólo así cree que podrá funcionar igual que los demás y como consecuencia podrá y deberá ser tratado igual que el resto de trabajadores.

* Sobre la imagen en concreto

Hemos podido comprobar que todos los componentes de esta imagen inciden directa o indirectamente sobre la rentabilidad. Este es el valor fundamental que origina el miedo del empresario hacia el DF; el temor a que la rentabilidad de la empresa se resienta da cuerpo a esta imagen y condicionará la actitud posterior del empresario frente al posible empleo de DDFF en su empresa.

En general podemos decir que aproximadamente los dos tercios de las opiniones emitidas referentes a la imagen tienen un carácter negativo, mientras que el tercio restante tienen un carácter positivo. Si tenemos en cuenta al factor experiencia o conocimiento con DDFF este porcentaje es el siguiente:

- Opiniones empresarios con experiencia { la mitad aproximadamente son positivas
el resto son negativas.
- Opiniones empresarios sin experiencia { alrededor de una cuarta parte son positivas.
el resto son negativas.

Los aspectos de esta imagen que van a incidir negativamente sobre la rentabilidad son los siguientes:

- el DF es más conflictivo.
- el DF es una mano de obra más cara, representa unos costes adicionales.
- el DF es menos versátil.
- el DF (en determinados puestos o sectores) da una imagen negativa de la empresa.
- el DF es menos competitivo que un trabajador no DF.

Los aspectos que incidiran positivamente son:

- la calidad de su trabajo puede ser igual o mayor que la de un trabajador no disminuido.
- el DF será más responsable en su puesto de trabajo.

Respecto al rendimiento y al absentismo no podemos definirnos sobre su incidencia ya que no hay una imagen clara al respecto. Las opiniones en un sentido positivo y negativo se reparten equitativamente entre los empresarios.

ESTUDIOS DEL ... LA INCORPORACION

CONSEJO FEDERAL DEL D ... CO

Siguiendo el esquema que vimos al principio de este capítulo entramos ahora en el apartado en el que vamos a estudiar la actitud del empresario ante el tema que estamos tratando es decir, su predisposición a actuar ante la contratación de disminuidos físicos en su empresa; será a partir de aquí que podremos prever como será su comportamiento posterior.

Dentro de este tema analizaremos en primer lugar como valora el empresario la incorporación al trabajo del DF; pretendemos ver aquí en que medida es importante para el empresario esta integración del DF en la sociedad productiva puesto que pensamos que cuanto mayor sea esta importancia más dispuesto estará a hacer esfuerzos en este sentido.

Después de esto entraremos ya de lleno en la actitud del empresario en su papel de empleador viendo ante todo los factores que condicionan o inciden sobre dicha actitud, es decir, vamos a estudiar de que depende el que el empresario adopte una actitud positiva o negativa delante del empleo de DF en su empresa siempre, claro está, según la información obtenida en las entrevistas en profundidad realizadas. Uno de estos factores condicionantes de la actitud, quizás el más importante, es la imagen que tiene el empresario del disminuido físico como trabajador, ya estudiada en el punto III-2; pero hay otros factores externos e internos a la empresa o ligados al propio disminuido que juegan también un papel importante sobre dicha actitud; cada uno de ellos será analizado en profundidad aquí.

Por último veremos como se define esta actitud de la que tanto hablamos y ello en dos ámbitos distintos frente a la inserción es decir ante el empleo de un DF desconocido, extraño a la empresa, y frente a la reinserción o sea ante un trabajador que ha quedado disminuido estando en la empresa ya sea por motivos laborales o extralaborales; aquí podremos ver como incide el conocimiento personal y laboral de la persona disminuida en la actitud del empresario.

IV-1 VALORACION GENERAL DE LA INCORPORACION DEL DF AL TRABAJO.

Creemos que para entender un poco más la postura del empresario frente al problema de los DDFF, sobre todo de cara a una posible actuación sobre esta actitud, es necesario estudiar como ve la situación actual del DF y como valora su incorporación al mundo productivo.

En cuanto a la situación actual en que se encuentran los DDFF, la mayoría de empresarios por no decir todos, nos han manifestado su conocimiento o su impresión de que los DDFF hoy, en su mayoría, no trabajan sino que están en casa. Unos hablan de que en las empresas hay pocos, de que están marginados, inactivos, no integrados, de que les falta el trabajo. Otros añaden a esta situación el problema de las barreras arquitectónicas, su dependencia del entorno y sus escasas posibilidades de desarrollo en general, pero todos, absolutamente todos, coinciden en lo mismo: el disminuído físico, en general no trabaja, está en casa.

..." el que está en casa refleja más la realidad. Si trabajan, trabajan poco. En las empresas que he ido, he visto pocos"...

E-2 Transportes/media.

..." la población minusválida por lo que he leído en la prensa está bastante inactiva, no estan integrados a una vida social normal"...

E-8 Construcción/grande

..." este hombre no puede bajar las aceras correctamente, no puede subir a los autobuses, no es solamente un problema de trabajo el que tiene, sino que es el problema de poderse desarrollar"...

E-20 Seguros/pequeña/ Exp.DF.

En cuanto a la valoración que hace el empresario de su incorporación al trabajo, antes hemos visto de alguna forma, en la imagen, como valora esta incorporación desde un punto de vista empresarial y hemos podido comprobar que el empresario teme que las consecuencias para la empresa serían más bien negativas sobre todo desde el punto de vista de la rentabilidad; ahora pretendemos conocer cuáles serían a su juicio estas consecuencias para el propio disminuido y para la sociedad en general.

Pensamos que es importante conocer la actitud actual del empresario y las razones que la fundamentan, pero es también muy interesante saber hasta qué punto cree el empresario que es necesaria la integración social del DF puesto que ello puede darnos una cierta aproximación de la colaboración que se puede esperar del empresario; si este está sensibilizado de la necesidad de esta integración y de lo que puede significar, será más fácil que su actitud en el futuro sea más abierta.

IV-1-1. CONSECUENCIAS PARA EL PROPIO DISMINUIDO

Podemos decir en principio que según los empresarios las consecuencias que se derivarían para el disminuido de su incorporación al mundo del trabajo serían TOTALMENTE POSITIVAS; ni un sólo empresario ha considerado que esta inserción o reinserción pudiera perjudicar en algún sentido al disminuido físico. En todo caso sus observaciones se han referido a la forma de llevar a cabo esta incorporación, lo cual será comentado en el apartado de las soluciones.

Veamos en que aspectos quedarían concretadas estas consecuencias de mayor a menor importancia:

1) Integración

Para los empresarios parece claro que una de las consecuencias más importantes para el disminuido de esta incorporación al trabajo sería su integración no sólo en la sociedad productiva, sino en la sociedad en general. Dado que la actividad normal de una persona es el trabajo, al tener acceso al mismo, el disminuido adquiere una imagen de persona normal de estar incorporado a la sociedad de una forma plena. Esta integración supone para algunos empresarios el que el disminuido deje de estar aislado, marginado y el que tenga un ambiente y sea aceptado por los demás como una persona normal capaz de desarrollar una actividad como los demás.

... "los que trabajan se deben de haber integrado más fácilmente a la colectividad, los que están en casa deben estar más aislados"...

E-3 Ser.Diversos/peq.

... "se les tiene que dar un trabajo, no se les puede marginar, si tiene un trabajo fijo para hacer llega un momento que se olvida de que es un disminuido físico"...

E-12 Comercio/peq.

2) Independencia

Otra consecuencia de gran relieve es la que se deriva de la obtención de unos ingresos por el hecho de desarrollar una actividad retribuida. Esto va a significar para el disminuido el que pueda mantenerse por sí mismo, el que se gane la vida y el que consiga una independencia, sobre todo de sus familiares que no se limitará a lo estrictamente económico sino que afectará incluso a su desarrollo personal y social.

... "esta persona tendría ya una capacidad adquisitiva y podría hacer lo que le gustara, no tendría que depender de na die"...

E-9 Construcción/peq.

... "los que están trabajando en la empresa realizan una función social, tienen posibilidades de tener unos ingresos de terminados, lo cual quiere decir tener cierta independencia y afirmar su personalidad y sentirse más iguales a las otras personas"...

E-17 Textil/pequeña

3) Utilidad social

Los empresarios consideran que trabajando el disminuido se siente útil, y es útil a la sociedad; al incorporarse a la sociedad productiva, esta persona pasa a ser un sujeto ac-

tivo que aporta una riqueza y contribuye al bienestar social

... "lo importante es que puedan trabajar de una forma, que estas personas se sintieran capaces de realizar cosas, que no tuvieran el problema de sentirse inútiles para la sociedad"...

E-6 T.Met./gr./Ex.DDFF

... "los que están en casa son elementos receptores, los que trabajan son creadores, hacen algo útil para la sociedad"...

E-10 T.Metálicos/peq.

4) Realización personal

Otro aspecto que se cree que aporta el trabajo al individuo es la realización personal, y por tanto, se piensa que el acceso al trabajo, el desarrollo de una actividad concreta puede suponer para el disminuido físico la posibilidad de desarrollarse según él desea y según sus aptitudes, que pueda proyectarse en lo que hace, que se sienta satisfecho.

... "esta gente han de trabajar, se han de ocupar, se han de olvidar de que están limitados, no tanto por eso que se dice de que han de contribuir, sino para ellos mismos y para la familia, que se puedan realizar, que puedan hacer algo que les guste; previamente hemos de seleccionar sus aptitudes y aficiones pues será más eficaz lo que hagan y lo harán más a gusto"...

E-11 Comercio/med/Ex.DF

5) Relación con los demás

También se considera que con el trabajo las personas amplian su núcleo social, establecen comunicación con otros y esto se valora como algo positivo, enriquecedor, sobretodo para el disminuido físico que si no trabaja se encuentra como encerrado en un mundo aparte.

..."de cara al futuro, yo veo que a cada persona, cuanto más amplio sea su núcleo social, es más adecuado. Para un disminuido es menos importante que llegue a producir que el hecho de pertenecer a varios núcleos sociales amplios"...

E-3 Servicios Div./peq.

6) Distracción

Por último se considera interesante el trabajo aunque sólo sea como distracción, como una forma más agradable de pasar el día; algunos empresarios no pueden entender su vida sin el trabajo; creen que si el hombre no trabaja se aburre.

..."trabajar es más natural, pues el día tiene 24 horas y uno tiene que distraerse. Si los minusválidos pudieran trabajar se les harían las horas más cortas"...

E-14 T.Met./peq./Ex.DF

IV-1-2. CONSECUENCIAS PARA LA SOCIEDAD EN GENERAL

Desde un punto de vista social, a nivel global del país, los empresarios consideran que la incorporación del DF a la sociedad productiva puede tener consecuencias de distinto signo, o sea, positivas o negativas aunque predominan las que tienen un carácter positivo; el que tengan un sentido u otro dependerá muchas veces de la situación coyuntural que atraviese el país sobre todo referido al mercado de trabajo en concreto. Veamos cuáles son estas principales consecuencias:

1) A nivel económico

A este nivel, el empresario considera que las consecuencias serán positivas para el país. Piensan que las personas que no trabajan o están parados representan un coste para el país; por tanto, cuantas más personas trabajen mayor riqueza se aporta y mayor será el bienestar de la colectividad.

... "una persona de 30 años no tiene porque estarse en casa esto representa un coste social muy elevado, si se les puede aprovechar no tenemos porque mantenerlos como parásitos. A nivel macroeconómico si el minusválido trabajara esto rebajaría un poco los costes de la seguridad social pues dejaría de cobrar pensión"...

E-8 Construcción/gr.

... "si no trabajan es una población activa en paro grabando toda la estructura económica del país"...

E-5 Sanidad / grande

2) A nivel de mercado de trabajo

En cuanto a los efectos que podría tener sobre el mercado de trabajo, los empresarios creen que depender de la coyuntura O sea, en un momento de pleno empleo creen que sería positivo, ahora bien sino fuera así consideran que el disminuido físico quitaría el puesto a otra persona con plena capacidad y esto lo ven negativo. De todas formas sobre esto hay opiniones distintas: mientras unos empresarios consideran que las personas no disminuidas han de tener preferencia porque tienen todas sus facultades y porque tendrían un problema psíquico más grave sino pudieran trabajar ya que están menos mentalizados para ello que los disminuidos, otros sin embargo piensan que todo el mundo ha de tener los mismos derechos e igualdad de oportunidades y por tanto no se puede marginar a unos en favor de los otros.

..." Si el mercado potencial de trabajo está todo cubierto la incorporación de nuevos elementos al trabajo es positivo de cara a la sociedad. Sino es así es negativo pues ellos pueden estar mentalizados pero un tío sin trabajo en situaciones normales es más grave. Encuentro más lógico que trabaje quien tiene todas las posibilidades, la sociedad sale ganando y el que puede trabajar se resiente mucho menos, en cambio el disminuido físico comprenderá con más facilidad"...

E-2 Transportes/mediana

..." Desde un punto de vista de la competencia si pones a trabajar a un cojo esta quitando el puesto de otro pero no creo que se pueda mirar así pues tanto derecho tiene a trabajar un cojo como uno que no lo sea, las oportunidades han de ser las mismas en función de lo que puedan hacer realmente"...

E-7 Textil/mediana/ Exp. DF

3) A nivel de Cambio social

Por último otro de los factores nombrados hace referencia a lo que supondría de cambio de valores para la sociedad. En este sentido se considera positivo que el disminuido se incorpore o se integre a la sociedad, que los demás no lo vean como algo raro sino como una persona normal. Los empresarios creen que es positivo que la sociedad avance en el sentido de que haya un mayor espíritu de convivencia y una mayor aceptación entre las personas.

..." Desde un punto de vista social me parece muy positivo que la sociedad no margine a nadie ni tan solo a aquellos que de una forma aparente presentan una disminución. El disminuido físico puede aportar con su actitud de trabajo todo un cambio global de la sociedad positivo'...

E-5 Sanidad/Grande.

IV-2 ACTITUD DEL EMPRESARIO COMO EMPLEADOR

IV-2-1. FACTORES QUE INCIDEN SOBRE LA MISMA

La actitud del empresario ante el empleo de DDFF viene determinada por una serie de factores, unos de imagen, y otros ligados a la propia empresa o a la situación del país. Algunos de estos factores son de tipo coyuntural como por ejemplo la situación del mercado de trabajo, es decir, son factores que pueden cambiar a corto plazo mientras que otros factores como por ejemplo las leyes de relaciones laborales son de tipo estructural es decir su cambio solo puede preverse a largo plazo. Veamos en profundidad cada uno de estos factores:

a) LA IMAGEN DEL DF COMO TRABAJADOR

Sobre ello ya no es necesario insistir más; como hemos visto en el punto III-2, los componentes negativos de esta imagen son superiores a los positivos y todos ellos ligados al factor rentabilidad. Por tanto podemos pensar que si el empresario teme por la incidencia que un trabajador DF tendría sobre la rentabilidad que se ha fijado como meta conseguir, ello incidirá negativamente sobre su actitud.

b) OTROS FACTORES LIGADOS AL DISMINUIDO FISICO.

1) LA FORMACION DEL DISMINUIDO FISICO

Otro de los factores que juegan en contra del empleo de DDFF en las empresas es el temor que tiene el empresario sobre la preparación del disminuido para el desarrollo de una tarea concreta. Se desconfía de su profesionalidad y no creen los empresarios que sea su misión enseñarlos. Quizá en este sentido sería necesario que existiera un mayor prestigio por parte de los organismos que se han de encargar de su formación, pues éste es un aspecto importante para su empleo.

..."depende de como venga preparado este señor. Yo no puedo admitir a un inválido porque no es un trabajo adecuado para él, ahora bien, si le faltara una mano podría hacerlo igual, a mí me daría igual si supiera el oficio"...

E-14 T.Met./peq/Ex.DDFF

..."pienso que estas personas tendrían que venir con una calificación. Cuando yo contrato una mecanógrafa, la contrato por sus pulsaciones por minuto"...

E-20 Seguros/peq./Ex.DF

2) GRADO DE CONOCIMIENTO DE LAS VENTAJAS QUE OFRECE LA LEY EN EL EMPLEO DE DDFF

No pretendemos aquí dejar constancia del grado en que se conocen las leyes actuales sobre el empleo de DDFF puesto que este aspecto será tratado al analizar las soluciones vigentes en la actualidad, sino que sólo queremos hacer referencia a la incidencia que puede tener sobre la actitud del empresario el conocimiento de estas disposiciones, sobre todo en cuanto a ventajas económicas se refiere. No sólo parece claro que hay en general un desconocimiento de estas leyes, sino que dicho conocimiento puede ser una vía más a tener en cuenta para la motivación del empresario.

..."si por ejemplo la Seguridad Social fuera a cargo del Estado, el empresario intentaría explotar este beneficio y los emplearía. El conocimiento de las posibilidades que el Estado da para el empleo de DDFF es básico para despertar el interés del empresario"...

E-5 Sanidad/grande

c) FACTORES INTERNOS A LA EMPRESA: EL TAMAÑO DE EMPRESA Y LA FORMA EN QUE ESTA ORGANIZADA LA PRODUCCION

Una de las cosas que incide en la actitud del empresario es el volumen de la empresa que dirige puesto que este volumen suele determinar otros factores como son: el proceso productivo, los factores de producción a utilizar, el grado de especialización que requieren los distintos puestos de trabajo, etc. Entonces, en función de esto, no parecen existir las mismas posibilidades de trabajo para un disminuido físico en una empresa pequeña o mediana, que en una empresa grande.

Veamos cuales son los aspectos más significativos que inciden en el tamaño de empresa y que ayudan o dificultan el empleo de DDFF en las empresas:

1) En la empresa pequeña

Factores que dificultan el empleo de DDFF:

- * la gran versatilidad que requieren los trabajadores: tal como expresan los empresarios entrevistados, en las empresas pequeñas se requiere una movilidad constante del personal en los puestos de trabajo, cada persona tiene que saber hacer de todo pues en un momento determinado puede ser necesario hacer otro trabajo, suplir a otra persona, etc. Para entender este aspecto hay que relacionarlo con el proceso productivo que se suele seguir en estas empresas como se expone a continuación.

..."existe cierta prevención, da la impresión que en un momento determinado, estas personas por su limitación pueden fallarte ya que en empresas pequeñas es necesaria mucha rotación, las personas hacen muchas cosas, esto dificultaría el trasvase de personal de una sección a otra si es necesario, y podrían producirse baches en la producción"...

E-1 Química/med/Ex.DDFF

- * El trabajo es de tipo artesanal; en las empresas pequeñas no suele trabajarse en serie, se sigue un proceso productivo menos mecanizado que en las empresas grandes, mucho más manual y con utilización de distintos utensilios de trabajo. Esto suele presentarse como un inconveniente para los empresarios que ven al disminuido físico con mayor capacitación para los trabajos de tipo rutinario, muy sistemáticos, que no presentan dificultades, que siempre hay que hacer lo mismo.

..."existen muchas empresas medianas, familiares, en las que el trabajo sistematizado, en cadena, no se ha implantado demasiado, falta cierto grado de automatización"...

E-1 Química/med/Ex.DDFF

Factores que benefician el empleo del DDFF:

- * Las relaciones personales: El hecho de que en empresas pequeñas la gente se comunique mucho más, conlleva un acercamiento entre los compañeros de trabajo, una mayor comprensión, y quizá una menor conflictividad. Desde este punto de vista se considera que un disminuido físico tendrá menos dificultades de integración en una empresa pequeña.

..."en empresas muy pequeñas, de 3 o 4 trabajadores, el problema cambia, las relaciones son diferentes"...

E-2 Transportes/med.

2) En la empresa grandeFactores que dificultan el empleo del DDFF:

- * Tiene un problema interno de DDFF. En empresas grandes, y sobre todo en ciertos sectores con mayor grado de peligrosidad en el trabajo (construcción, metal, etc.), se enfrentan ya con una problemática interna de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que les obliga a plantearse el tema de forma seria. Este aspecto hace que estén menos predispuestos al empleo de DDFF del exterior.

... "en una empresa grande, la parte laboral que realiza un trabajo con mayor desgaste físico es más propensa que al cabo de un tiempo haya una serie de cosas que no puede realizar o le venga una enfermedad. Al cabo de un tiempo se tiene pues, una masa de personas con capacidad disminuida y la empresa debe plantearse este hecho ... Si tiene un problema interno a resolver, es muy difícil que vaya a contratar personas que ya de entrada tengan problemas de estos, no se va a crear más problemas, por tanto, una empresa de cierto nivel de empleados será reacia siempre a traerse este tipo de personal"...

E-6 T. Metál./gr./Ex.DDFF

Factores que benefician el empleo de DDFF :

- * En la empresa grande hay siempre algunos puestos adecuados para un DDFF. No hace falta decir que todas las dificultades que se dan en empresas pequeñas para el empleo de DDFF resultan ventajas en las empresas grandes como son el proceso productivo (sistematizado), el grado de especialización del personal, etc. Pero hay un aspecto previo o más

general, nombrado por los empresarios que hace a las empresas grandes más aptas para el empleo de personal disminuído y esto es la mayor capacidad de maniobra, de organización que tiene una empresa grande sin que su proceso productivo resulte perjudicado.

Además, los trabajos de tipo burocrático, tienen mayor relevancia, así como los de tipo técnico, y resulta más fácil encontrar un puesto de trabajo adecuado a un disminuído, aunque sólo sea por la mayor variedad de puestos de trabajo que existen.

..."en la empresa grande hay más posibilidad de movilidad del personal, hay más capacidad de organización...en la empresa pequeña el empresario está más atado"...

E-6 T.Metálicos/grande
Exp.DF

..."en una fábrica grande, de 500 o 600 obreros, siempre hay unos cuantos puestos de trabajo para estas personas"...

E-13 Aliment./grande
Exp.DF

d) FACTORES EXTERNOS A LA EMPRESA.

1) LA SITUACION ECONOMICA Y POLITICA DEL PAIS

Uno de los aspectos que no podemos olvidar y que han puesto de manifiesto los empresarios, es la importancia del momento actual en un tema que hace referencia a la contratación de nuevo personal en las empresas.

Parece muy claro que la situación coyuntural que estamos viviendo, sobre todo desde un punto de vista económico, incide de forma negativa en la actitud del empresario frente a la incorporación en su empresa de trabajadores de cualquier tipo, por tanto, la repercusión es mucho mayor para los disminuidos físicos.

Como señalan los empresarios, el momento de crisis de cierta destabilización, no invita a plantearse una cuestión como ésta.

Vivimos una etapa en la que las empresas no sólo tienen miedo a contratar nuevo personal, sino que además, pretenden sacarse gente de encima, sobre todo cuando vislumbran una reducción de sus ventas.

Muchas empresas, bien o mal gestionadas, están luchando por la supervivencia y evitan todo aquello que pueda suponer un riesgo para las mismas.

Por otro lado, y quizá más bien por el momento político, los empresarios están desmoralizados, quemados, y sin ansias de invertir, de expansionarse y todo ello representa un impedimento importante en la solución del problema del paro.

Incluso en momentos de este tipo, existe la impresión de que las ventajas que se puedan ofrecer al contratar a trabajadores disminuidos no sirve de estímulo al empresario, puesto que éste evita, como ya hemos dicho, por encima de todo, la contratación de

nuevo personal, sea en las condiciones que sea. El empresario no quiere problemas y quiere reducir al máximo sus costes, y esto en la actualidad no lo va a conseguir con el empleo de nuevos trabajadores.

Por último, el empresario está harto de pagar impuestos, de cotizar y de que encima se le pidan responsabilidades; en este sentido critica al Gobierno por su arbitrariedad y por el mal funcionamiento de la Seguridad Social, y considera que ya va siendo hora de que se vean los resultados reales de lo que aporta.

... "hoy las cosas van muy justas, vamos todos muy quemados, el empresario está harto de cotizar, de pagar y de oír que se harán muchas cosas y de que todo quede a la mitad ... El momento actual es casi crítico y no invita a pensar que ¡mira, a mí me podrían encajar una docena o 25 de estos minusválidos, me irían muy bien ... ni se piensa ... Tenemos muchos dolores de cabeza para subsistir, sólo de pensar que ya los tengo dentro y que no tengo trabajo ... no se piensa en esto"...

E-4 Ar.Gráf./peq/Ex.DDFF

... "el dar unas ventajas, puede dar resultado, pero esto depende mucho de la situación económica del momento ... pues también hay desgravaciones fiscales y bonificaciones de la SS para fomentar el empleo de jóvenes y las empresas no los cogen porque las circunstancias económicas son desastrosas"...

E-8 Construc./grande

2) LA SITUACION DEL MERCADO DE TRABAJO

Es de todos conocido el nivel de paro existente en el país, reflejo de la situación crítica por la que atraviesa nuestra economía, y éste es otro de los factores coyunturales que juegan en contra de la inserción laboral del disminuido físico.

En la medida en que hay un exceso de mano de obra, el empresario puede escoger más libremente a la persona que se ajusta más a sus necesidades, y lógicamente tenderá a seleccionar a la persona más capacitada, más hábil, con mayor nivel de formación, menos conflictiva, etc. Si tenemos en cuenta la imagen que el empresario tiene formada del disminuido físico, nos daremos cuenta de que en una situación laboral como la actual, el panorama de trabajo del disminuido físico está bastante negro, y por tanto en el momento de las soluciones puede ser el último en recibir.

..."en un momento como el actual, en el que hay un excedente de mano de obra, toda persona que no tiene el 100% de capacidad, tiene menos posibilidades de ser empleada"...

E-5 Sanidad / grande

..."si hay un millón y medio de parados y un mercado potencial como las mujeres, plantearse que pasen a trabajar unas personas así no tiene demasiado sentido, partiendo de la base de que ofrecen más problemas"...

E-2 Transportes/med.

..."creo que la situación general influye mucho, no es sólo que hayan minusválidos sin trabajo, sino que hay un nivel de paro general y la incorporación del minusválido ha de pasar por la incorporación del parado"...

E-21 Ser./peq./ Centro
empleo protegido

3) LA LEY DE RELACIONES LABORALES EXISTENTE

Otro de los aspectos actuales que dificultan la contratación de personas en general, es según los empresarios, la rigidez de la ley que regula la contratación y el despido de personal en las empresas. El empresario tiene la convicción de que se casa con la persona que contrata y de que si no le funciona, sino cumple, o si pasa por momentos difíciles de falta de trabajo, no hay dí vorcio posible; y esto le retiene a tomar decisiones de este tí po.

Repetimos aquí que todo lo que supongan dificultades para la po blación trabajadora en general, se agrava para los disminuidos físicos.

Es por esto, que una de las medidas propuestas por los empresarios, se refiere a la existencia de una ley de relaciones laborales más flexible que estimulara la contratación de personal en las empres as; dado que el disminuido físico como trabajador genera más temor al empresario por las consecuencias que se podrían deri var para su empresa, es evidente que una ley que ofreciera más facilidades o una mayor flexibilidad a la hora de contratar, y sobre todo al despedir, beneficiaría el empleo de disminuidos físicos.

... "se tendrían que cambiar cosas para que se produjera una ac titud positiva por parte del empresario : una estabilización del país y que el empresario tuviera una seguridad que pudiera tra bajar tranquilo, o sea, si existe un derecho a la huelga, debe existir despido libre, muchos empresarios emplearían a gente si fuera así"...

E-4 Ar.Gráf./peq./Ex.DDFF

..."veo el problema de las empresas frente a la movilidad de plantilla, veo que el empresario está realmente asustado a la hora de contratar a una persona porque tiene la sensación de que el lazo que le unirá con esta persona es superior que el mismo matrimonio ... si existiera una determinada libertad frente a la movilidad de plantilla estoy convencido de que la postura del empresario sería distinta, ya no sólo frente al minusválido, sino también frente al nivel de paro en general"...

E-21. Ser./peq./ Centro empleo protegido

IV-2-2.- ACTITUD DEL EMPRESARIO ANTE LA INSERCIÓN
LABORAL DEL DISMINUIDO FÍSICO.

Hemos hablado hasta aquí de factores que iban a incidir en la actitud del empresario frente a la contratación de DDFF en su empresa. Así hemos hablado de valores y creencias del empresario (punto II), de la imagen que tiene del DF (punto III) y de otra serie de factores relacionados con el país, la empresa y el propio disminuido (punto IV-2-1); todo ello incide, positiva o negativamente, en la predisposición a actuar del empresario y determinará posteriormente su conducta o comportamiento ante dicha contratación.

Ahora vamos a estudiar en este punto como se define concretamente esta actitud; es decir, cual es en este momento la predisposición a actuar de los empresarios entrevistados ante el empleo de DDFF y cuales son las razones básicas que fundamentan dicha actitud. La mayoría de las cosas que diremos en este punto se han estudiado ya con anterioridad en profundidad. Aquí sólo pretendemos, a modo de resumen, clarificar un poco más esta actitud, la cual nos permitirá conocer lo que podemos esperar de los empresarios en la actualidad ante el problema de la inserción laboral del disminuido físico y los factores principales que confirman dicha actitud y sobre los que será necesario actuar si queremos que se produzca algún cambio sobre la misma.

Al analizar la actitud de los empresarios entrevistados ante la inserción de DDFF en la empresa nos encontramos con tres grupos de empresarios:

- Los que tienen una actitud claramente cerrada o negativa: estos representan aproximadamente una cuarta parte de los empresarios entrevistados.

- Los que tienen una actitud positiva: representan otra cuarta parte de dichos empresarios.
- Los que sin tener una actitud positiva no están cerrados ante dicha posibilidad si se dan determinadas condiciones; es decir se trata de una actitud condicionada: este grupo abarca alrededor de la mitad de los empresarios entrevistados es decir el resto.

a) ACTITUD NEGATIVA

Pertenecen a este grupo aquellos empresarios que consideran ante todo que el problema de integración laboral que padecen hoy los DDFF no es un problema del empresario ya que no es el responsable de que exista este problema, ni es su misión social el solucionarlo; por tanto se trata de empresarios que se desentienden del problema y descargan toda la responsabilidad del mismo sobre el Estado. Algunos de ellos consideran que la responsabilidad del empresario acaba con el pago de los impuestos.

Sin embargo hay otros motivos que fundamentan su actitud cerrada ante el empleo de DDFF en su empresa; estos son básicamente:

- la imagen negativa que tienen del DF como persona pero principalmente como trabajador.
- el momento económico actual: la crisis no incita a que el empresario se plantee dicha posibilidad y además consideran que con el nivel de paro existente integrar a los DDFF en el mundo laboral no tiene sentido (tiene preferencia quien tiene todas las posibilidades)

- la falta de seguridad con la que trabaja el empresario derivada según ellos principalmente de la rigidez de la ley de contratación y despido y de la falta de estabilidad del país.

Por todo ello estos empresarios consideran que sólo bajo determinadas condiciones sería posible que se diera un cambio de actitud de los mismos; las principales son:

- que el DF ofreciera una ventaja diferencial respecto a los trabajadores no disminuidos
- que el empresario pudiera vivir alguna experiencia laboral con DDFF antes de su contratación definitiva
- que el empresario tuviera una seguridad en el desarrollo de su función

Es necesario mencionar que de este tipo de empresarios casi la mitad tienen o han tenido alguna experiencia laboral con DDFF.

b) ACTITUD POSITIVA

Englobamos aquí a aquellos empresarios que por tener una imagen positiva del DF como trabajador, así como una experiencia de trabajo con ellos igualmente positiva, están abiertos para actuar en favor de la inserción de DDFF en su empresa. La mayoría de estos empresarios tienen o han tenido alguna experiencia laboral con DDFF y ello ha determinado la imagen que tienen de los mismos y su predisposición a actuar en el futuro.

Estos empresarios hacen unas recomendaciones para que la contratación de DDFF en la empresa no origine problemas ni al empresario ni al propio disminuido. Estas son:

- que se den a conocer las aptitudes de los DDFF a los empresarios
- que tengan un trabajo adecuado a sus posibilidades
- tratarlos como a un trabajador más

c) ACTITUD CONDICIONADA

Los empresarios que manifiestan esta actitud representan el grupo mayoritario como ya hemos mencionado.

Se trata de empresarios que teniendo como los primeros una imagen negativa del DF como persona y como trabajador y considerando que no es el momento más adecuado para solucionar un problema de este tipo por la crisis económica que vive el país y el alto nivel de paro existente, no parecen desentenderse del problema sino que consideran que el empresario tiene un papel a jugar en favor de la inserción laboral del DF aunque creen que ha de existir una responsabilidad compartida con el Estado.

Sin embargo consideran que para que se dé una actitud positiva por parte de los empresarios ante este problema, han de darse una serie de condiciones que son principalmente las siguientes:

- que el empresario tenga en la empresa un trabajo adecuado para el DF o que en último término sea el Estado quien financie la adaptación del DF al puesto de trabajo.

- que el DF esté preparado, capacitado profesionalmente y a poder ser que tuviera alguna ventaja diferencial, es decir, que fuera un especialista
- que el empresario reciba por el empleo de DDFF compensaciones económicas
- que el DF de un rendimiento normal
- que el empresario pueda vivir alguna experiencia laboral previa con DDFF
- que se conozcan las condiciones óptimas para contratar a los DDFF
- que el DF pueda realizar su trabajo en igualdad de condiciones que los demás (que sea aceptado y tratado como el resto de trabajadores).

Todo ello representa para dichos empresarios la garantía de que la contratación de DDFF en la empresa no tenga consecuencias negativas ni para el empresario ni para el DF.

IV-2-3 ACTITUD DEL EMPRESARIO ANTE LA REINSECCIÓN LABORAL DEL
DISMINUIDO FÍSICO

En este punto queremos reflejar básicamente la actitud del empresario frente a la reinserción laboral de un disminuido físico, o sea, pretendemos dejar claro la importancia que tiene para el empresario, no el hecho de que un disminuido estuviera integrado en su empresa antes de adquirir la disminución, lo conociera como persona y como trabajador, etc. En definitiva, parece evidente que la actitud del empresario frente a la reinserción viene determinada por el conocimiento que se tiene de la persona que ha sufrido un percance, u en otros casos por sentimientos de culpabilidad o responsabilidad del empresario según sea la causa que ha provocado la disminución.

Por tanto, estudiaremos en primer lugar cómo se define la actitud del empresario frente al disminuido físico conocido, que ya trabajaba en la empresa antes de su disminución con respecto al DF que viene de fuera, y veremos con detalle cuales son los factores más importantes que determinan esta diferencia de actitudes. En segundo lugar y dentro del ámbito de la reinserción de un disminuido físico ya conocido, analizaremos los factores que inciden positiva o negativamente sobre la actitud del empresario o en términos más concretos, cómo se define dicha actitud según el origen de la disminución o según el grado de incapacidad adquirida.

a) Actitud del empresario ante el disminuido que ya estaba antes en la empresa

No existe una postura clara y unánime de los empresarios frente a la reinserción de un disminuido ya conocido, completamente

diferenciada de la que adoptan frente a un extraño, sin embargo se puede decir que existen unos lazos de unión con la persona conocida que inciden de forma positiva sobre la actitud del empresario.

Nos encontramos por tanto con una serie de empresarios cuya actitud ante el disminuido que ya estaba en la empresa, es de aceptación, o incluso de adaptación a puestos de trabajo y los factores más importantes que determinan esta actitud son los siguientes:

1) Se le conoce como es y cómo actúa

Para algunos empresarios el hecho de haber tratado ya a una persona, de saber cómo es, como piensa, cuales son sus aptitudes, como se desenvuelve en el puesto de trabajo, cual es su rendimiento, etc., es como una garantía para no deshacerse de esta persona; si es una persona que ha sido responsable en el momento que adquiere una disminución por accidente o enfermedad, el empresario quiere darle una oportunidad.

... "la actitud del empresario es mucho más positiva si la persona estuviera ya trabajando en la empresa, seguiría trabajando en la empresa porque ya se conocen sus características y su actitud ... dependería también de la disminución que adquiriera, pero el tema se trataría de otra manera. Si viene de fuera es un extraño, no se sabe como va a responder"...

E-1 Quim./med/Ex.DDFF

2) Ha colaborado en el desarrollo de la empresa

De alguna manera este es el reconocimiento de que la empresa se hace entre el esfuerzo de todos y por tanto, no

es justo desprenderse del personal cuando no conviene. La continuidad de la relación laboral con la persona afectada vendrá a ser como una muestra de agradecimiento a su labor.

..."esta persona ha formado parte del cuerpo de la empresa, es un miembro de ella que ha colaborado para poder desarrollar todo su proceso. Por tanto, como miembro ya incorporado en la empresa merece muchos más atenciones y consideraciones que no uno que venga de fuera. Para estas personas siempre se busca algún trabajo, se mantienen siempre incorporados en la propia empresa"...

E-17 Textil / peq.

3) Será aceptado por los compañeros de trabajo

Otro factor que incide positivamente en la actitud del empresario frente a la reinserción de un disminuido ya conocido, es el hecho de pensar que los demás compañeros de trabajo no disminuidos reaccionaran positivamente frente al mismo; en este sentido no existe el temor como ocurría con los que vienen de fuera de que puedan ser fuente de conflicto por no ser aceptados.

..."la persona que ya estaba dentro de una empresa y tiene un accidente después le será muy fácil, los mismos compañeros de trabajo le ayudarán y este problema tabú del empresario de que después habrá problemas con los compañeros, desaparece"...

E-9 Construcción/peq.

Hemos hablado hasta aquí, de una actitud de aceptación y de los factores que determinaban esta actitud; veamos ahora otra actitud de signo distinto manifestada por los empresarios ante el

mismo tema. O sea, existe otro sector de empresarios que considera que la actitud frente a la insercción o a la reinsercción es igualmente negativa, dicen que el empresario se va a desentender de todas maneras, que no quiere problemas. Las razones que apoyan esta actitud negativa son las siguientes:

1) La readaptación que necesitaría esta persona

La adaptación de una persona que se ha quedado disminuida a un puesto de trabajo adecuado a sus nuevas posibilidades, representa para el empresario un problema más y un coste, y en este sentido le resulta más cómodo no afrontar esta situación.

..."el empresario actualmente se despreocupa de esto, y es porque no quiere problemas; si se ha de preocupar de readaptar a esta persona a un trabajo útil dentro de la empresa, es un problema más que se crea"...

E-8 Construcción/gr.

2) Es una ocasión para sacarse personal de encima

Para algún empresario, el problema actual de muchas empresas es el personal, y si se encuentran ante una situación como la que estamos exponiendo, no hacen ningún esfuerzo para mantener a esta persona en plantilla; consideran que es el Estado quien debe preocuparse de este tipo de problemas.

..."al empresario hoy lo que le preocupa más es tener mucho personal y si una persona se accidenta y puede conseguir que cobre del seguro dirá: que pagen ellos, que yo hace 30 años que pago ... al empresario le interesa sacarse gente de encima debido a la situación y al comportamiento arbitrario del Gobierno ... la seguridad social no se ha portado bien, los impuestos cada vez aprietan más y estamos muy quemados"...

E-4 A.Gráf./peq./Ex.DF

3) Darle de baja es lo natural

Para algún empresario lo lógico, lo normal, es que estas personas se acojan a una pensión del Estado y si el empresario les ofrece alguna posibilidad de trabajo no será porque considere que sea su deber o su obligación, sino simplemente por su espíritu humanitario, caritativo que corresponde a su forma de ser.

... "si un trabajador se accidenta y queda imposibilitado, yo le tengo que dar de baja del trabajo y que le den la invalidez ... después, yo le puedo dar algún trabajo para que se gane algo más, pero no quedármelo fijo, sólo ayudarlo"...

E-14 T.Metál./peq./Ex.DF

b) Actitud del empresario ante la reinsercción de un disminuido según el origen de la disminución y el grado de incapacidad adquirida

La actitud del empresario ante la reinsercción de un DF conocido no es la misma según sea el origen o la causa que ha motivado la disminución o según el grado de incapacidad adquirida. Veamos como se definen en cada caso estas actitudes

1) Según el origen de la disminución

Parece claro que para el empresario no es lo mismo que un trabajador suyo se accidente en la empresa o adquiriera una enfermedad profesional que si le sobreviene una enfermedad común. En el primer caso, el empresario suele sentirse más responsable, se cree más en el deber de ayudar a esta persona, está más predispuesto a entender el problema y a colaborar en la solución del mismo. Cuando se produce pues un accidente laboral hay según los empresarios una mayor tendencia a comprender y aceptar a la persona afectada en la empresa, que si se trata de una disminución adquirida fuera de la empresa.

De todas formas y profundizando en el tema del accidentado laboral se producen, por parte de los empresarios dos tipos de actitudes:

a) Aceptación

Esta actitud viene objetivada por los factores siguientes y según el orden expuesto:

* Un sentimiento de responsabilidad

Tanto los empresarios con experiencia laboral con DDEF como el resto, se han mostrado unánimes en este sentido; creen que el empresario se siente responsable en estos casos y como además existen unos lazos, una estima con la persona que se accidenta, la reacción del empresario será de mayor tolerancia en general e intentará no perjudicarlo; para otros empresarios esto significará darle un trato de preferencia e incluso asegurarle un puesto de trabajo para toda la vida.

..."si se produjera el accidente dentro de la empresa me parece que tendría doble responsabilidad, yo lo consideraría un caso de conciencia, lo tendría que solucionar fuese como fuese"...

E-18 Confección/med.

* La obligación moral de readmitirlo

Este es un aspecto que no puede desligarse del anterior aunque quizá tiene un matiz distinto; en el primer caso iba más ligado a un sentimiento de culpabilidad, y en este caso es el reconocimiento de que sea cual sea la causa del accidente, el empresario debe afrontar este hecho, tiene la obligación moral de hacerlo, incluso en ocasiones como podemos ver a continuación esta obligación ha de ir mucho más allá de la simple continuidad de un contrato laboral.

..."me parece que la empresa que transforma a un trabajador en un disminuido tiene que ser ella quien asuma las consecuencias de esto y se tendría que vigilar que lo hiciera con dignidad y seguridad. La empresa ha de ser responsable de la readaptación de esa persona y de encontrarle un trabajo digno y que no le implique pérdida del nivel salarial que tenía anteriormente. Cuando se trata de un accidente laboral, hay muchos más motivos para pedir a la empresa que ayude a resolver este problema aunque sea por negligencia del propio trabajador"...

E-5 Sanidad / grande

b) No aceptación

Esta otra actitud es minoritaria dentro del punto que estamos tratando pero no por ello debemos dejarla de lado. Se trata de aquellas actitudes empresariales de rechazo de la persona disminuida que suele llevarse a cabo con la ruptura del contrato laboral y la acogida del DF a su pensión de invalidez según establece la ley. Las razones que apoyan dicha actitud son las siguientes:

* Presenta un coste elevado

Para algunos empresarios, la reacción lógica y normal ante un caso de estos es el desentendimiento total, el considerar que el seguro es quien debe hacerse cargo y el pensar que una actitud distinta sería más costoso para la empresa desde el punto de vista de la rehabilitación a un nuevo puesto de trabajo adecuado.

..."aquí siempre que hemos tenido accidentes de trabajo que han dejado a la gente inutilizada, se ha procurado que esta gente se acogiera a bajas de larga enfermedad, no se ha intentado de ninguna manera la reintegración de este individuo en otro puesto de trabajo; esto para las empresas representa un coste muy elevado pues transformas a un paleta en un administrativo y es un coste muy elevado y a lo mejor podría ser útil para trabajos de tipo manual pero aquí no los tenemos"...

E-8 Construcción/gr.

* Representa una denuncia constante para la empresa

Aunque sólo sea en una ocasión, se ha considerado que tener cada día delante de los ojos a una persona disminuida física que se ha accidentado en la empresa, sería algo desagradable para los responsables de la empresa y quizás también para el resto de empleados que se darían cuenta de las condiciones en que trabajan. Nada más claro para explicar lo que queremos decir que las propias palabras de nuestro entrevistado:

..."la reinserción de los inválidos por accidente de trabajo debe ser más difícil por una razón lógica ... aquella persona es una culpabilidad para la empresa, para sus servicios de seguridad, para la dirección, por no saberlo prevenir, es como una denuncia, es el ejemplo vivo de una negligencia. Por todo esto, debe haber una resistencia a reintegrarlo, un miedo a encontrarse con algún problema y es tener siempre delante de los ojos un error"...

E-3 Ser.Diver/peq.

2) Segun el Grado de Incapacidad Adquirida

Para algunos empresarios, lo realmente importante de cara a la reintegración laboral del DF, no es el origen o la causa de esta disminución, sino lo que puede hacer, o sea, cual es su capacidad y en especial si puede seguir desarrollando el trabajo que tenía antes o no. El empresario suele entender como lo hace la ley, que el disminuido es inútil total si no puede desarrollar el trabajo que venía haciendo; para algunos lo natural ante esta situación es la baja automática. Otros harán el esfuerzo de ver si existe en la empresa otro puesto que se adecue a la capacidad actual del disminuido, y si no lo encuentran tendrán una disculpa suficiente para desentenderse del caso, creen que la responsabilidad del empresario acaba aquí.

Por último, nos queda un núcleo de personas disminuidas, cuya única vía para continuar en la plantilla de la empresa es la rehabilitación, y este aspecto según muchos empresarios no es de su incumbencia, es complicado, es caro y la mayoría de empresas pequeñas y medianas no creen estar preparadas, ni creen que sea esta su misión. Las empresas grandes y de algunos sectores que por circunstancias de su proceso se ven casi obligadas a plantearse el tema, son un caso aparte. Por tanto, aunque la disminución sea de origen laboral y por muy responsable que se sienta el empresario, es necesario para que se produzca esta readmisión, que el disminuido esté capacitado o tenga las facultades suficientes para desarrollar un trabajo dentro de la empresa aunque no sea el mismo que venía haciendo o bien, que durante una etapa se someta a un proceso de rehabilitación a cargo del Estado.

..."si queda incapacitado para el trabajo que hacía, yo creo que la empresa ni lo puede bajar de categoría, ni de sueldo, la empresa lo ha de poner en un puesto que él sea capaz de desarrollar, sin crearle complejos"...

E-10 T.Metálicos/peq.

..."si queda inútil para lo que hacía, pasa a ser un estorbo, pues su adaptación a otro puesto de trabajo es complicada"...

E-2 Trans./mediana

EL QUE JUDICIA EN LOS TESTAMENTOS
REVISADOS EN EL

Hemos estudiado hasta aquí la actitud del empresario como empleador de mano de obra, ante la admisión en su empresa de personal con alguna disminución física, y hemos visto que se dan distintos tipos de actitudes así como diferentes factores explicativos de las mismas. Es decir, de alguna manera cada empresario nos ha ido definiendo a través de sus opiniones la forma de ver al DF y su predisposición a actuar frente a su contratación en la empresa procurando justificar dicha actitud; esto nos permitirá saber sobre que puntos será necesario actuar si pretendemos modificar dicha actitud.

De todas formas, a lo largo de la entrevista, el empresario ha nombrado otros aspectos, a veces de forma espontánea (cómo es el caso del propio disminuido o la familia), otras veces por interés expreso nuestro (como es el sindicato y los organismos estatales), que según el, contribuyen a que los DDFF se encuentren en la situación en que están, desintegrados de la sociedad. Por tanto, vamos a estudiar en este apartado como se definen, siempre según el empresario, las actitudes del disminuido, la familia, el sindicato y el Estado a través de los organismos de rehabilitación; en definitiva, de que forma reparte el empresario la responsabilidad de la situación en que se encuentra hoy la población disminuida. El orden de exposición no pretende decir nada acerca de la importancia de dichas actitudes.

V-1. LA ACTITUD DEL PROPIO DISMINUIDO

Algunos empresarios piensan que es importante la postura que adopte el disminuido frente a su problema; creen que quizás en ocasiones no hacen el esfuerzo suficiente, no tienen el espíritu de superación necesario para salir de la marginación a que se ven sometidos, se encierran en sí mismos. Piensan además que para superarse se necesita voluntad y si tienen la voluntad suficiente conseguirán lo que se propongan.

... " El minusválido, a partir de cierta edad o con ciertas limitaciones culturales, tienen como un freno para salirse del problema, no creen en nuevas posibilidades, no dan ningún paso"...

E-2 Transportes/mediana

... " No sé que hayan venido nunca los dirigentes del taller que hay aquí en el pueblo... no se que hayan venido nunca a decir a la Administración que se ocupe de ellos. Han venido a pedir ayuda económica, pero no han pedido que el Ayuntamiento haga gestiones para colocarlos en él, o para que haga gestiones con los empresarios de la ciudad para que los coloquen"...

E-19 Ad.Pública/pequeña

... " Para mí es más problema una persona físicamente bien formada que no quiera trabajar, que no un disminuido físico que quiera trabajar, y si es una persona consciente, preocupada por el trabajo no se le presentarán problemas, ahora bien, si a parte de esto es vago, el problema es el mismo"...

E-12 Comercio/pequeña

Vemos que la voluntad es importante para el empresario, y sobre este aspecto, existe más bien una imagen negativa del disminuido físico, o sea, le percibe como una persona poco voluntariosa.

... " Para mí el problema no es de disminución física, sino de querer hacer cosas " ...

E-6 T.Met/gr/Exp.DDFF

V-2. ACTITUD DE LA FAMILIA

La actitud que adopta la familia ante algún miembro de la misma que esté disminuido, y la importancia que tiene dicha actitud para el desarrollo personal y social del mismo, ha sido un aspecto más mencionado por el empresario que la actitud del propio disminuido; esto puede deberse al hecho de que en el fondo, el empresario como la mayoría de personas de nuestra sociedad, conoce poco al disminuido físico a no ser que les haya tocado vivir el problema de cerca, y por tanto se sitúan con mayor facilidad en el papel que adopta la familia.

En términos generales se puede decir que el empresario tiene una imagen negativa de la actitud que adopta la familia ante el disminuido. Veamos cuales son los aspectos que definen para el empresario esta actitud:

- 1) El disminuido físico es como una DESGRACIA para la familia, es algo que les ha tocado vivir y deben acostumbrarse a ello, conformarse, nada pueden hacer ya para evitarlo o mejorarlo. Es una actitud fatalista que lleva consigo un comportamiento pasivo ante el problema.

... "los minusválidos por la educación que han recibido se sienten condenados a esta situación ... los mismos padres no les han enfocado la vida pensando en que pueden llegar a hacer algo, sino que lo ven como una desgracia que les ha tocado y que nada pueden hacer"..

E-16 Construcción /med.

- 2) La familia siente VERGUENZA del disminuido físico. Los empresarios consideran que quizá como consecuencia de ver al disminuido como una desgracia que ha caído sobre la familia, ésta siente vergüenza del mismo y por tanto lo mantiene encerrado en casa, no lucha por su integración en un medio nor

mal creyendo que con sus sentimientos de cariño y compasión le van a compensar de su marginación; incluso en ocasiones se le compara con el disminuido psíquico.

... "la clase social elevada los aísla, y la clase social baja los encierra en casa y pretenden compensarlo de lo que no pueden encontrar fuera, y aquí empieza su problema"..

E-9 Construcción/peq

... "otra de las causas de la situación actual del disminuido físico es de tipo social: aquello del hijo tonto que no se enseña a nadie"...

E-20 Seg./peq./Ex.DDF

- 3) La familia NO CREE en ellos. De esta desgracia que supone para la familia y este sentimiento de vergüenza que genera en la misma, se deriva según el empresario el hecho siguiente: la familia no cree en ellos, en sus posibilidades, en su posible desarrollo futuro; parten más bien de la base de que no podrán hacer nada, sobre todo tener un trabajo, ganarse la vida, etc. Su futuro ya está decidido, es una persona sin perspectivas. Por todo ello su máxima preocupación va a ser lograr un patrimonio que les permita subsistir sobre todo cuando ellos falten.

... "el padre quizás no ha pensado que esta persona pueda desarrollarse, y de lo que se trata es de formarla de un modo diferente y muy concreto. Su máxima preocupación será producir renta de modo que este hijo minusválido disponga de unos medios económicos, que no dependa de una actividad que tenga que desarrollar él"...

E-20 Seg./peq./Ex.DDF

- 4) La actitud de la familia es de PROTECCION. Siguiendo con el razonamiento del empresario en torno al papel de la familia, podríamos decir que como consecuencia de todo lo mencionado en este punto, el comportamiento concreto de la familia con respecto al disminuido físico es de PROTECCION, de amparo, pero en definitiva, de pena y de no considerarlo como una persona normal pues se le procura dar todo, que no tenga que hacer ningún esfuerzo, etc. Todo esto puede llegar a marcar más al individuo en su desarrollo que no la falta de unos servicios o unas oportunidades concretas.

... "en caso de los congénitos, es más fuerte el impedimento social ... será más fuerte el aspecto psíquico creado por la familia que no el creado por la realidad objetiva. La familia debe amparar mucho por un falso sentido de la compasión"...

E-3 Ser./div./pequeña

... "en principio hay que pensar que los padres habrán creado un sistema de protección entorno a él siempre de acuerdo con sus medios"...

E-20 Seg./peq./Ex.DDPF

- 5) La actitud de la familia es UNA DE LAS CAUSAS de que el DF NO TRABAJE. Como ya decíamos al principio de este punto, la actitud de la familia es negativa para el empresario y es una de las razones que explican la situación de inactividad del disminuido físico. Su actitud de compasión, de sobreprotección, de aislamiento, hace que el disminuido se haya encerrado en sí mismo y no crea ni él mismo en sus posibilidades, por tanto, no lucha ni se esfuerza para superarse; acaba conformándose con su situación.

... "los disminuidos físicos que no trabajan actualmente debe ser que no han encontrado el trabajo adecuado o porque la familia los ha ayudado a encerrarse en sí mismos"...

E-7 Textil/med./Ex.DDFE

V-3.- LA ACTITUD DEL SINDICATO

En cuanto al papel que juega el sindicato como órgano de representación de los trabajadores, en la defensa de los intereses laborales de los disminuidos físicos, el empresario lo critica y lo valora negativamente. En general, se considera que el sindicato tiene un importante papel a jugar en la solución de la problemática laboral del disminuido físico como podremos comprobar en el apartado de soluciones al insistir en la política que cada ente social debería llevar a cabo. Es importante mencionar esto para entender mejor esta imagen en general negativa que tiene el empresario del sindicato y comprender hasta qué punto este comportamiento es relevante para el mismo.

Una minoría de empresarios plantean el tema en términos de igual responsabilidad o culpabilidad por parte de sindicatos y empresarios ante esta situación. Lo expresan en los términos siguientes:

... "los minusválidos no están solamente marginados por los empresarios, sino también por los sindicatos"...

E-8 Construcción/gr.

... "creo que tanto los empresarios como los sindicatos tienen problemas más perentorios por resolver, y por tanto estas personas continuarán estando abandonadas mucho tiempo y es el Estado quien ha de tomar cartas en esta cuestión"...

E-17 Textil/peq.

Hemos mencionado al introducir este tema que existía en general una imagen negativa de la actitud que adoptan los sindicatos an

te el problema de los DDFF. Veamos como objetiva el empresario esta imagen:

* LOS SINDICATOS NO HACEN NADA

Existe en general la percepción de que el sindicato no mueve ni un dedo por este problema, lo máximo que hacen es hablar pero no hacer y todavía muchas veces sus palabras son pura demagogia, sólo se mueven por intereses políticos. Un empresario nos expresa a continuación sus opiniones al respecto:

..."¿Los sindicatos han hecho algo en favor de los minusválidos? Creo que han dicho cosas pero ¿se ha hecho algo? ... si es así, no tengo ni idea, de palabra están luchando por ello, dicen que hay que integrar como dicen que hay que disminuir el paro pero ¿está en sus manos? El futuro es un poco oscuro si se comportan como hasta ahora, para juzgarlo tengo que ver el reflejo de este sindicato dentro de mi empresa. CCOO y UGT se reflejan en mi empresa a través de unos señores, y hasta la fecha las reivindicaciones que han intentado lograr se han circunscrito en una serie de cosas pero nunca se ha dicho que se tendría que contratar a un minusválido ... ¿propondrán un sacrificio de tipo personal a los trabajadores en vías a que se contraten a disminuidos físicos? ¿propondrán que durante un año no se incremente su salario y que en compensación se contraten X minusválidos?

E-1 Química/med./Ex.DF

Dentro de esta opinión generalizada de que los sindicatos no hacen nada existe como dos corrientes de opinión:

- no hacen nada ni lo harán
- no hacen nada, puede que lo hagan

a) NO HACEN NADA NI LO HARAN

Esta corriente está apoyada por una mayoría de empresarios y su razonamiento se basa en factores de tipo estructural. Veamos cuales son estos factores explicativos:

1) No es político

Algunos empresarios no creen en la función del sindicato como tal, y además piensan que sólo se mueven por aquello que les dará una popularidad, unos votos, y para llegar a esto hay que trabajar por los problemas que afectan a la mayoría de la población trabajadora.

... "hoy sería demagógico, pero no político para ellos la atracción masiva de gente a una causa de este tipo"...

E-6 T.met./gr./Ex.DDFF

... "yo empiezo por no creer demasiado en la tarea de los sindicatos dentro de la empresa. Creo que la actitud del sindicato tendría que ser muy valiente y decidida, pero no lo hará, no tengas miedo. Para mí existe el problema de la impopularidad, es una posición que la podrían tomar con mucha valentía y apuntarse nuevos puntos, pero no la tomarán porque no es espectacular, les interesa más dedicar su esfuerzo en otras cosas que no en esta"...

E-18 Confección/med.

2) Es un problema de una minoría

Como ya hemos mencionado en el punto anterior, puesto que ambos aspectos están muy relacionados, para el empresario el sindicato sólo defenderá los problemas de la mayoría de sus afiliados, las cuestiones minoritarias

no le interesan, por tanto frente a este problema se man
tiene al margen.

*... "si fuera una población mayoritaria habría una par
ticipación más directa del sindicato"...*

E-6 T.Met./gr./Ex.DDFF

*... "a los sindicatos, este problema les importa un pe-
pino. Le interesan los problemas que afectan a la ma-
yor parte de sus miembros, y esto es una cosa de una
minoría. El problema del sindicato no es este, no creo
que lo hagan suyo"...*

E-2 Transportes/med.

3) Es un problema marginal

Para algunos empresarios la actitud negativa del sin-
dicato se explica por el hecho de que para ellos este
es un problema secundario.

*... "no es este el problema que a ellos les puede afec-
tar. Yo los veo insensibles delante de esto. Que yo
sepa nunca han hablado los sindicatos de este tipo de
gente, es una cosa clínica, una cosa de seguridad so-
cial para ellos"...*

E-11 Comer./med./Ex.DDFF

b) NO HACEN NADA, PUEDE QUE LO HAGAN

Otro grupo de empresarios, una minoría, no son tan pesi-
mistas como los primeros en cuanto a la actitud del sin-
dicato. Creen que no hacen nada hoy pero por razones de
tipo coyuntural. Podríamos decir que disculpan su actitud

por creer que estos organismos todavía no están suficien-
temente desarrollados y organizados en nuestro país por
razones de tipo político, pero confían o muestran una es-
peranza al pensar que en la medida en que todo se normali-
ce, ellos desempeñaran un papel importante.

*..."todavía no están organizados, les faltan tablas para
que ellos se planteen la integración de los minusválidos"...*

E-16 Construcción/med.

*..."creo que los sindicatos son demasiado jóvenes para
preocuparse de este particular. En estos momentos, la
preocupación máxima de los sindicatos está en consoli-
dar su posición, en tener socios, en hacer reivindicacio-
nes que atraigan a la gente y todavía no han tenido tiem-
po de salir con esto que ya es más de detalle. Me imagino
que en estos momentos es muy difícil que los sindicatos
se puedan preocupar de esto"...*

E-19 Admón. Púb./Peq.

*..."No creo que los sindicatos hayan incidido en este pun-
to porque tampoco sé cuál es el camino que pueden utilizar.
Actualmente los sindicatos tienen un nivel de representa-
ción muy bajo, todavía no están formados aquí en España"...*

E-21 Servicios/peq./Cen-
tro empleo protegido

V-4.- EL PAPEL DEL ESTADO A TRAVES DE LOS ORGANISMOS DE REHABILITACION

El papel que adopta el Estado frente al problema es importante para los empresarios; sin embargo, quizá por la forma en que se han planteado los temas de la entrevista, el empresario nos ha hablado más bien del papel que el Estado debería jugar, cual ha de ser su función en un tema como este, en qué medida el Estado se ha de erigir en responsable de la solución de los problemas que los disminuidos físicos tienen planteados, etc., y todo esto lo desarrollaremos en el tema de las soluciones, y concretamente al hablar de la iniciativa que ha de adoptar el Estado en estas soluciones.

Por tanto, lo único que pretendemos estudiar ahora es la actitud que adopta el Estado a través de los Organismos de rehabilitación, puesto que estos organismos de rehabilitación son una de las representaciones más directas del Estado que trabajan en favor de los disminuidos físicos.

En este tema estudiaremos en primer lugar, el concepto de rehabilitación que tiene el empresario, y en segundo lugar, los factores que según él explicarían la escasa utilización de la rehabilitación por parte de los disminuidos físicos. Todo esto nos permitirá comprender en qué medida creen los empresarios que estos organismos están trabajando positiva o negativamente en la solución del problema.

V-4-1.- El concepto de REHABILITACION

Podríamos decir que existen dos dicotomías en cuanto a lo que entienden los empresarios por rehabilitación:

1) Rehabilitación-Potenciación

Para algunos empresarios la rehabilitación consistiría en adecuar la persona a un puesto de trabajo, o en devolver al disminuido la capacidad perdida; se trataría simplemente de posibilitar la entrada de esta persona al mundo productivo, darle las aptitudes necesarias para que estuviera en competencia con el resto de la población activa.

..."que el Estado ponga los medios para que estas personas queden igualadas a los otros trabajadores, que estén en competencia con ellos ... que el minusválido tenga posibilidades para desarrollar su capacidad de trabajo igual que otro"...

E-10 T.Met./pequeña

Para otros la rehabilitación no ha de limitarse a esto, sino que ha de ir más allá; se trataría de hacer del disminuido un especialista, un técnico difícilmente reemplazable o sustituible, con ello se facilitaría su acceso al mundo laboral y se aseguraría su permanencia en el mismo.

..."si fueran especialistas a nivel profesional, o sea, que tuvieran un alto grado de cualificación, seguramente su disminución pasaría a segundo término"...

E-5 Sanidad/grande

2) Valor intrínseco-Utilitarismo

La segunda dicotomía está planteada en otros términos.

Para unos empresarios la rehabilitación es buena por sí misma sin entrar en el contenido preciso que esta ha de tener, o sea, es válida independientemente de lo que venga después, de si se encuentra trabajo o no; así lo expresa un empresario:

... "si va a rehabilitación y mejora sus posibilidades, siempre es bueno"...

E-2 Transportes/med.

Para otros, la rehabilitación es buena, o tiene sentido en la medida en que pueda servir para encontrar empleo; sino es así, no sirve para nada, no tiene ninguna utilidad. Estos parten de la base que la necesidad principal que el disminuido físico tiene planteada es la de trabajar, y no la de formarse, por ejemplo; por tanto, la principal finalidad que han de tener estos organismos de rehabilitación es la de cubrir esta necesidad de trabajo.

... "pongo cierta duda a que un minusválido vaya a hacer un cursillo de mecanografía si sabe que no tendrá después un puesto de trabajo de mecanógrafo. Si la finalidad es encontrar trabajo y yo no te la doy y lo único que te digo es ven unos cuantos días y te enseñaré cosas, yo no estoy cubriendo tu necesidad, simplemente te estoy dando una capacitación que está muy bien pero me da la sensación de que no estoy cubriendo tu necesidad"...

E-21 Serv./peq./centro
de empleo protegido

Y-4-2. Factores que explican la escasa utilización de los organismos de rehabilitación por parte de los disminuidos físicos.

Los factores más significativos para los empresarios son, con una importancia de mayor a menor los siguientes:

- Falta de conocimiento y divulgación
- Existe una imagen negativa de estos organismos
- Actitud personal del propio disminuido
- La localización de estos centros

1) Falta de conocimiento y divulgación de los mismos: que son, para que sirven, etc..

Podemos decir que la mayoría de empresarios se han mostrado de acuerdo respecto a esto. Creen que si el disminuido no va, o no utiliza estos organismos de rehabilitación es porque ignora su existencia, su capacidad, su eficacia, etc.; piensan que muchos no se habrán enterado, que no tienen la información y el conocimiento suficiente. Por otro lado, creen que este desconocimiento es todavía más evidente en las personas no disminuidas ya que ellos, en su mayoría, son los primeros que no los conocen, y por tanto, no pueden dar a los disminuidos conocidos ningún tipo de orientación al respecto.

La causa más directa que se atribuye a este desconocimiento es la falta de divulgación y propaganda de los mismos y la falta de comunicación posterior entre el organismo y el disminuido.

... "puede ser que a una persona minusválida no le llegue suficiente información como para decir: sí, me gusta esta idea, voy a intentarlo, voy a probarlo"...

E-18 Confección / med.

... "yo como ciudadana normal, no puedo enviar a nadie al SEREM porque no se lo que es"...

... "creo que es un problema de divulgación suficiente y de funcionamiento de la propia institución. Si no se conoce no van, y si van y no funciona, no vuelven"...

E-6 T.Met./gr./Ex.DDFF

- 2) Existe una imagen negativa de estos organismos. En este punto hemos de hablar más bien de la imagen que tiene el empresario de estos centros aunque para él ésta será la imagen que tendrá el disminuido físico, y por tanto, la razón de que éste no lo utilice.

Los dos pilares básicos que objetivan esta imagen negativa son los siguientes:

- a) El hecho de ser un organismo estatal

Parece claro que para el empresario el solo hecho de que un organismo sea estatal es una razón suficiente para que no funcione o funcione mal. Parece ser que por la experiencia vivida en nuestro país en los últimos años, los centros estatales tienen un gran desprestigio y no se confía en absoluto en lo que hacen o pueden hacer.

... "por el hecho de ser estatal ya no hace buena olor, quiero decir que sale muy bonito por la T:V: pero que no se sabe si funcionará. Está claro que tiene que haber una entidad que ayude al disminuido, pues este no puede hacérselo sólo, ahora bien, esto de que sea estatal ... debe haber una nómina alta y mucha gente que cobra y no hace nada"...

E-10 T.Met./pequeña

b) Ineficacia, pocos resultados

Otro de los puntos básicos que fundamentan esta imagen negativa que tiene el empresario de los organismos de rehabilitación se basa en la percepción de que el disminuido físico va a éstos en busca de determinadas cosas y no se las dan. Se piensa que estos organismos deben ser poco eficaces y ello básicamente desde dos puntos de vista:

- * En cuanto a la rehabilitación en sí, algunos empresarios creen que los disminuidos físicos desconfían de estos organismos en cuanto a la rehabilitación que pueden darles; que quizá la rehabilitación será mala, las técnicas poco desarrolladas, unos métodos poco fiables, etc.

... "si no se utiliza debe ser porque los minusválidos no deben tener suficiente confianza con los métodos que les enseñan. Si yo fuera un minusválido y supiera que yendo allí no podría hacer nada, me quedaría en casa"...

E-18 Confección / med.

- * Salidas profesionales. Los empresarios dudan de que el SEREM ofrezca a los DDFF un puesto de trabajo además de la rehabilitación, y dado que piensan que el trabajo es muy importante para la integración social del DF como hemos visto en el punto IV-1 y es por ello básicamente que van a acudir a una rehabilitación, consideran que el DF tendrá miedo a una mayor frustración después.

... "puede ser que ellos piensen en el SEREM como un organismo que les va a facilitar algo que ellos esperan, por ejemplo, encontrar trabajo dentro de una empresa y están allí, hacen una adaptación y luego se ve que no hay un fruto, entonces dicen: esto no me sirve"...

E-6 T.Met./gr./Ex.DF

Otros factores menos importantes pero que nos ayudan a entender esta imagen negativa que existe entorno a los organismos de rehabilitación, por parte de los empresarios son los siguientes:

- c) Son pasivos. Algún empresario fundamenta su imagen negativa de los organismos de rehabilitación en la pasividad, cree que no se mueven suficientemente como para que el disminuido pueda encontrar en ellos soluciones claras a los problemas que éste tiene planteados.

... "puede haber desde problemas psíquicos del individuo, o bien que no se le ha orientado suficientemente, o quizás estos organismos no tendrían que estar en plan pasivo ... No decir aquí estamos o sólo informarles de que existen, sino orientarlos y convencerles de que pueden desarrollar otro tipo de actividad igualmente retribuida"...

E-20 Seguros/peq./Ex.DF

- d) Son fríos. Otro de los factores explicativos que se han mencionado, es el hecho de que quizá los DDFF no encuentren en estos sitios el trato adecuado, el calor necesario.

..."puede ser que los disminuidos hayan ido a algún centro de estos y no los hayan tratado suficientemente bien, que no lo hayan visto claro porque no estuviera bien montado y no los trataran como ellos esperaban que fuera un poco frío, estas cosas necesitan calor"...

E-4 Ar.Gráf./peq./Ex.DF

3) La actitud personal del propio disminuido

Otro factor que según los empresarios explica la escasa motivación del DF frente a su rehabilitación, viene derivado de la actitud que el propio disminuido adopta frente a su situación, frente a su problema. Esta actitud viene definida por los empresarios entrevistados por la escasa fuerza de voluntad, la verguenza, el miedo a que les miren como una cosa rara, o el pensar que no podrán superarlo, que nadie les ayudará, el sentirse como condenados a su situación.

..."en este país hay poco sentido de buscar y conseguir cosas. En el fondo debe ser una justificación a un cierto pudor y tener que salir, desplazarme, que me vean ... hay muchos impedimentos de tipo psíquico, el temor a lo desconocido, el miedo al ridículo, la verguenza, etc...

E-3 Ser.Diver./peq.

4) La localización de estos centros

Otro factor mencionado, aunque el menos importante, es el hecho de pensar que quizá estos centros están muy centralizados en determinadas zonas, sobre todo en las urba

nas, por lo cual todas las personas no localizadas en estos lugares, tienen una dificultad de acceso a los mismos.

... "me temo que estos centros deben estar localizados en dos, tres o cuatro lugares y quizá es muy difícil que el disminuido pueda hacer el esfuerzo de ir cada día allá"...

E-7 Textil/med./Ex.DDFF

En definitiva, parece que el empresario entiende muy bien el porqué los DDFF no acuden a los centros de rehabilitación; esto es, o porque no los conocen o porque conociéndolos no responden a las necesidades que tienen planteadas; por tanto, mirándolo de otra forma, podríamos decir que para el empresario el Estado representado en estos organismos, no está desarrollando un buen papel en la solución de los problemas que este colectivo de la sociedad tiene formulados.

Además, para acabar de entender este planteamiento, es necesario mencionar que el empresario crea en la existencia de estos organismos y en la función que podrían desempeñar; incluso consideran que si tuvieran un cierto prestigio los disminuidos acudirían a ellos y esto serviría a su vez de garantía para el empresario que se vería más estimulado a emplearlos. Por tanto, las consecuencias de una buena imagen serían positivas tanto para el disminuido, como para el empresario.

... "si estas personas supieran que existen estos centros que los pueden enseñar y dotar de unos conocimientos, incluso de conocimientos superiores a otras personas, y puede ser de una utilidad demostrada, creo que no habría nadie que no quisiera ir. Si realmente estos centros llegaran a enseñar a las personas que van allí de una forma pa-

pable y evidente, cogerían un prestigio y entonces cuando una persona de estos minusválidos fuera a pedir trabajo a una empresa determinada, si la empresa tuviera conocimiento del grado de preparación que imparten estos centros y lo comprobara, esto sería una propaganda y facilitaría en gran manera la colocación de estas personas minusválidas"...

E-17 Textil/peq.

EL ESTADO DE LAS EDUCACION
EN LA ACTUALIDAD

Hasta ahora hemos expuesto y analizado las opiniones del sector empresarial en relación al problema de los DDFF y principalmente en todo lo que se refiere a la problemática laboral. Hemos estudiado los valores del empresario, sus percepciones y actitudes ante el DF y su incorporación al mundo laboral así como los factores que las definen y confirman. Del mismo modo hemos visto el papel que juegan, según el empresario, otros estamentos implicados en el problema y que comparten por tanto la responsabilidad frente al mismo.

Vamos a entrar, a partir de aquí, en el tema de las vías de solución empezando en este apartado por estudiar cómo valora el empresario las vías de solución existentes en la actualidad, es decir: vamos a analizar en que medida los empresarios conocen estas vías de solución y cómo valoran su utilidad y eficacia.

En el análisis de estas vías de solución ya existentes veremos en primer lugar las normas legales, su notoriedad y como son valoradas por el empresario; en segundo lugar el centro de empleo protegido estudiando en que medida el empresario lo considera adecuado para incorporar al DF en el mundo laboral. Por último, queda un aspecto relativo a esta incorporación y que tanto se refiere a las soluciones de presente como de futuro; se trata de ver qué tipo de empresa se considera más adecuada para la incorporación laboral del DF: la empresa normal o bien la especial (centro de empleo protegido con un alto porcentaje de DDFF).

VI-1 NORMAS LEGALES

Para comprender mejor las opiniones de los empresarios sobre este punto, es preciso recordar como se planteó el tema en la entrevista en profundidad:

"En algunos países existe una legislación más o menos concreta acerca de la incorporación de los disminuidos al mundo del trabajo.

¿Tiene Ud. conocimiento de las medidas existentes en nuestro país, sobre reincorporación de minusválidos, que afectan a las empresas?

SI CONOCE: ¿En qué consisten y qué opina acerca de su grado de aplicación?

SI NO CONOCE: En ciertos países europeos, el Estado obliga a tener un porcentaje de empleados minusválidos en las empresas, concediendo bonificaciones sobre las cuotas de seguridad social correspondientes a dichos trabajadores.

¿Qué opina de este planteamiento?

Como podemos ver este es un planteo de tipo indirecto que nos permite obtener una información espontánea sobre el conocimiento de leyes referidas a la incorporación laboral de los DDFF por parte de los empresarios, así como respecto a la imagen que ofrece al mundo empresarial una ley impositiva de este tipo.

Como ya hemos anunciado vamos a estudiar en primer lugar en que medida la legislación existente en nuestro país es conocida por los empresarios y en segundo lugar como es valorada.

VI-1-1 Notoriedad y conocimiento espontáneo de la ley

De los 21 empresarios entrevistados tan sólo tres manifiestan tener algún conocimiento de las leyes y normas sobre empleo de DDFF. Para dos de estos tres empresarios, dicho conocimiento se reduce al hecho de que existen unas ciertas ventajas o bonificaciones en la seguridad social

de los disminuidos que se emplean, pero no a la existencia de una obligación de contratarles. Unicamente el empresario de un centro de empleo protegido, cosa lógica por otra parte, conoce la ley que obliga a las empresas de un determinado volumen de plantilla a contratar un porcentaje de DDFF proporcional a la misma. Por tanto, puede concluirse, sin ningún género de dudas, que los empresarios en general no conocen la legislación vigente que se refiere al empleo de DDFF en las empresas.

VI-1-2 Valoración de la ley

Hemos de aclarar ante todo que la única ley que se valora es la que se planteó en el tema de la entrevista, es decir, la obligación de tener un porcentaje de empleados DDFF proporcional a la plantilla de la empresa, compensado con unas ventajas de tipo económico.

En cuanto a la valoración en si nos encontramos con tres tipos de empresarios:

- Los que hacen una valoración negativa de la ley: éstos representan aproximadamente la mitad de los empresarios y tanto se refieren a la obligatoriedad de la ley como a las compensaciones económicas; sólo uno de entre ellos considera negativo obligar al empresario a contratar trabajadores disminuidos pero en cambio valora positivamente el que se procure estimular al empresario a través de ventajas económicas.
- Los que hacen una valoración positiva de la ley: un grupo muy pequeño de empresarios nos valoran esta ley positivamente aunque se refieren básicamente a las compensaciones económicas que la ley ofrece para motivar al empresario.
- Los que hacen una valoración condicionada de la ley: otro grupo mayoritario de empresarios aproximadamente igual al primero de los que hemos presentado, valoran positivamente la ley pero bajo determinadas condiciones. Es decir, consideran que si se dieran una serie de premisas como tendremos ocasión de estudiar, esta ley sería