

efectiva para alcanzar los objetivos que se pretenden.
Vamos a estudiar a continuación, en profundidad, cada uno de estos grupos viendo cuales son en cada caso los aspectos que objetivizan dicha evaluación.

a) VALORACION NEGATIVA DE LA LEY

1) Aspectos que hacen referencia a la obligatoriedad de la ley.

- Representa forzar al empresario, lo cual repercute en una actitud negativa de éste frente al disminuido físico.

El empresario considera que un DF impuesto en una empresa sería visto como una carga social que no hay más remedio que aguantar, esto generaría tensiones entre empresario y disminuido y ello repercutiría negativamente sobre el disminuido, que sería marginado, arrinconado y nunca considerado como un trabajador como los demás; se le tendría por fuerza. Se considera como un ataque a la libertad del empresario.

..."Diría que las normas de obligado cumplimiento para las empresas no son factibles porque siempre se tendría a la persona por fuerza, como una imposición; ello rebajaría la calidad humana del contrato".

E-18 Confección/Mediana

..."Creo que no es adecuado, pues si un empresario no cree en ello, no quiere, no se tiene por qué obligarlo; tan sólo por tener una persona en tu empresa que no te va, que te han forzado, puede crear un mal vivir entre las dos personas y el DF no se sentiría a gusto, porque quizá el mismo empresario en vez de darle el trabajo más adecuado para él, le dará cosas que no puede hacer, esto todavía lo margina más"...

E-12 Comercio/Pequeña

2) Aspectos que hacen referencia a las compensaciones económicas.

- No son suficientemente motivadoras.

Algunos empresarios creen que en realidad las ayudas económicas que se conceden al emplear DDFF no estimulan lo suficiente al empresario ya que también se dan al emplear otro tipo de trabajadores menos problemáticos (jóvenes, parados, etc.).

... "Hay muchas ayudas que no son suficientemente motivadoras para el empresario..... Estas bonificaciones de seguridad social también existen para gente no disminuida física, pues bien, frente a una amplia gama de posibilidades de trabajadores, el minúsvulo sigue estando en inferioridad de condiciones"....

E-21 Servicios diversos/pequeña
Centro de Empleo Protegido.

- No están bien orientadas

Respecto a estas compensaciones económicas que la ley ofrece también se piensa que no tienen ninguna efectividad ya que se considera que la adecuación del DF al puesto de trabajo comporta una serie de problemas suficientemente graves (sobre todo desde el punto de vista de la inversión económica que le a suponer a la empresa), como para que una simple reducción de la cuota de seguridad social correspondiente a dicho trabajador, constituya una compensación suficiente. Estas ayudas deberían consistir básicamente en financiar la adaptación del DF al puesto de trabajo que le corresponda.

... " El Estado no hace lo que tendría que hacer: distorsiona la enseñanza de unos y otros y los medios que tendría que dar no son ayudas fiscales para hacer una caridad sino las ayudas de financiación necesarias para que el proceso de producción de tu empresa se adaptara a las posibilidades de trabajo del DF para que se encontrara cómodo. Te dan una ayuda económica que no tiene ningún efecto sobre

lo que estas personas necesitan de trabajo ni sobre lo que la empresa necesita de producción"...

E-10 T.Metálicos/pequeña

3) Consecuencias que se derivan para el DF

Se intuye que las consecuencias que se derivarían de una ley de este tipo serían negativas para el disminuido físico y por tanto no representaría una solución a la problemática laboral que éste tiene planteada.

..."Creo que no es la solución para el minusválido el que vayan obligando a las empresas a coger minusválidos sin más. Lo que puedes legislar son medidas favorables, motivadoras"...

E-21 Servicios div /peq./CEP

Veamos algunos aspectos concretos referentes a este punto:

- Seria ofensivo para el disminuido.

Los empresarios se refieren aquí al hecho de que si emplean a un DF porque existe la obligación de hacerlo, éste se sentirá colocado a la fuerza en la empresa con un trato de favor y eso va a ser desmoralizante para él, se continuará sintiendo discriminado.

..."Automáticamente lo estás considerando tonto. Lo encuentro una equivocación de cara a que este hombre pueda considerarse normal, no le debe ningún favor a la empresa. Si yo fuera una persona de estas me consideraría ofendido, si necesito un subsidio lo tengo que recibir del Estado. Tratar a la gente en plan de beneficiencia psicológicamente ya los marcas, se tendría que mirar que no se les pudiera ofender, no discriminarlos"...

E-7 Textil/Mediana/Exp.DF

- El hecho de que den un premio por emplear DDF contribuye a crear una mala imagen del mismo.

Un aspecto negativo que no se limita a esta ley sino que se hace también extensible al centro de empleo protegido, se basa en considerar que si el Estado obliga o da una ventaja económica al emplear un DF es porque no rinde igual que un trabajador no disminuido, que está en un nivel de competencia inferior. En este sentido se considera pues que la ventaja que se da no sólo no es estimulante para el empresario, sino que además contribuye a que se incrementa su recelo hacia la posibilidad de contratarles.

..."Desde el momento que el Estado da una protección o un premio se presupone que estas personas no rinden lo que tendrían que rendir. Parece que te dan un premio por llevar un producto humano más malo y esto no está bien"...

E-10 T.Metálicos/Pequeña .

4) Consecuencias que se derivan para el trabajador no disminuido.

- El trabajador no disminuido, dada la actual situación de paro, quedaría discriminado.

En un momento de paro como el actual se cree que una medida de este tipo sería contraproducente para el trabajador que no presentara unas ventajas y en algunos casos se piensa que ha de tener preferencia quien tiene más posibilidades o es más capaz.

..."Dudo que en el momento actual sea correcto; está ligado a la situación del país: en un momento de paro fuerte esto es una contradicción (ya que el trabajador no disminuido debe tener preferencia porque tiene todas las posibilidades y la situación de paro le afectará menos)"...

E-2 Transportes/Mediana

..."Dar ventajas como ya pasa en otros casos, al final el pobre que no tiene ventajas seguro que se queda sin trabajo y esto también es injusto"...

E-7 Textil/Mediana/Exp.DF

b) VALORACION POSITIVA DE LA LEY

1) Aspectos que hacen referencia a la obligatoriedad de la ley.

- fomentaría el empleo de DDFF

Algunos empresarios creen que una ley de este tipo sería útil para fomentar el empleo de DDFF; creen que obligando a las empresas sería una manera de que el empresario viviera la experiencia y se rompiera ese mito de que el DF no sirve.

..." Es como una manera de romper un círculo vicioso: no está concienciado no acepta a un disminuido físico; no lo acepta, no se concienciará nunca.... Estas personas son parados en potencia, esta medida quizá solucionaría el problema de paro de estas personas siempre y cuando esten realmente preparados para trabajar"...

E-9 Construcción/pequeña

2) Aspectos que hacen referencia a las compensaciones.

- estimularía al empresario

Otros empresarios basan su valoración positiva de la ley en las ventajas económicas que esta ley ofrece y consideran que ello sería un incentivo para el empresario, que se sentiría estimulado o como mínimo menos receloso hacia la contratación de estas personas.

Como podemos ver, sobre el efecto que podrían tener estas compensaciones sobre el empresario no hay una coincidencia de opiniones puesto que hace un momento lo presentábamos como un aspecto negativo o como mínimo no estimulante.

..." Considero que es interesante porque si el empresario que tiene alguna aprensión a coger a personas de este tipo tiene algún beneficio por ello puede compensarle. La reducción de Seguridad Social me parece interesante siempre que no perjudique al minusválido en cuanto a pensiones , jubilación, etc..."...

E-13 Alimentación/grande/ Exp.DDFF

..." Creo que sería una manera de solucionar el problema el que los minusválidos entraran en las empresas con un 10% de cotización de seguridad social, las empresas los buscarían a estas personas"...

E-18 Confección/mediana.

c) VALORACION CONDICIONADA DE LA LEY

Analizamos aqui las opiniones de aquellos empresarios cuya aceptación de la ley, ya sea desde el punto de vista impositivo o desde el punto de vista compensatorio, está condicionada a una serie de factores que se exponen a continuación por orden de importancia:

- 1) Que se tuviera en cuenta el sector, tipo de empresa, etc..

Una de las opiniones más destacadas por este grupo de empresarios es el considerar que, cada sector industrial o cada empresa tiene unas posibilidades distintas para adecuar puestos de trabajo a DDFF y si bien están de acuerdo en que existiera la obligación de contratar a algunos DDFF, creen que esta proporción no tendría que depender del tamaño de la empresa en cuanto a plantilla sino más bien de otras características como pueden ser el proceso de producción, el tipo de producto, los requi-

sitos que exigen los distintos puestos de trabajo, etc.. Para poner un ejemplo que han citado en ocasiones: no tiene las mismas posibilidades el sector de la construcción que el textil.

..." El planteo me parece correcto pero la aceptación de este porcentaje ha de ir ligado a que la empresa pueda tener estos puestos de trabajo. El porcentaje tendría que ser orientativo y con posibilidades de adaptación a las necesidades de cada empresa"...

E-5 Sanidad/grande.

- 2) Que los DDFF estén capacitados, que sean utiles, que rindan como los demás.

Otra de las condiciones más importantes manifestadas por estos empresarios se basa en que tenga las mismas posibilidades que otro trabajador para desarrollar un trabajo. El empresario no está dispuesto a someterse a normas de obligado cumplimiento, ni a hacer ningún esfuerzo si va a salir perjudicado. Por tanto cree en la efectividad de esta ley si se garantizan unos mínimos resultados.

..." lo encuentro espléndido siempre y cuando estas personas puedan desarrollar el trabajo que se les asigne. Tendrían que ir preparados como cualquier otra persona."...

E-4 Artes Gráficas/pequeña/Exp.DDFF

..." El empresario tiene la obligación de velar por los intereses económicos de la empresa y el hecho de que haya unas bonificaciones en la seguridad social, si estos trabajadores rinden igual, es algo positivo para la empresa desde un punto de vista económico; la condición sine qua non es la valoración del rendimiento de aquella persona"...

E-1 Química/mediana/ Exp. DDFF.

3) Que el momento económico sea bueno

Otra condición necesaria para que esta ley sea cumplida y por tanto tenga unos efectos positivos, va ligada a la coyuntura económica. Se considera que por muchas ventajas que se den si las circunstancias económicas son malas · ello no sirve de estímulo, puesto que suele ocurrir que en momentos críticos uno de los principales temores de las empresas es el de contratar nuevo personal.

..." Puede dar resultado, ahora bien, esto depende mucho de la coyuntura económica pues también hay desgravaciones fiscales y bonificaciones de la seguridad social para fomentar el empleo de joveres y las empresas no los cogen porque las circunstancias económicas son falates. En un momento económico bueno y si hay un estímulo para emplear DDEF que puedan rendir igual, creo que quizás antes de coger una persona normal cogertan a un DF por las ventajas de coste"...

E-8 Construcción/grande.

4) Que el empresario en general esté concienciado y lo acepte.

Por último, algún empresario ha manifestado que previamente a la imposición se ha de producir un cambio de mentalidad de manera que esta obligación sea bien recibida y por tanto sea cumplida por el empresario. Si no se rompen las barreras actuales que existen en la aceptación del DF como persona y como trabajador, el empresario se desentenderá por completo por muchas normas de obligado cumplimiento que existan, y si le fuerzan repercutirá negativamente sobre el DF.

..." Sería un error implantarla de la noche a la mañana de forma drástica y total... lo primero que hay que hacer es concienciar a las personas para que sean capaces de aceptar esto [informar, educar, etc..] a empresarios, disminuidos y sociedad en general sobre posibilidades, resultados, experiencias, etc.... Sino se vería como una imposición que te han metido encima y se le buscaría el lugar de menos responsabilidad.... el DF se sentiría discriminado"....

E-1 Química/mediana/Exp. DDF.

VI-2 CENTRO DE EMPLEO PROTEGIDO

Los comentarios u opiniones de los empresarios con respecto al centro de empleo protegido surgen del estímulo presentado en el tema 6 de la entrevista en profundidad, que consistía en pasar la grabación de una ponencia sobre la experiencia personal de un empresario de la provincia de Barcelona en la gerencia de un centro de este tipo; dicha ponencia figura en el proyecto inicial presentado.

Por tanto, las opiniones de los empresarios entrevistados no se basan en el conocimiento o la experiencia personal de los mismos, sobre estos centros, sino que se basan en la información mencionada.

Antes de pasar a la valoración en si, hay aspectos interesantes de mencionar, que se derivan de la información facilitada a los empresarios sobre un centro de este tipo, por el impacto que ha causado en los mismos:

- En primer lugar, la primera impresión de los empresarios después de oír la cinta ha sido positiva, de aprobación e incluso de admiración hacia la persona que ha afrontado una experiencia de este tipo.

..." Si me tengo que ceñir a lo que dice aquí, como alternativa de empresa que está funcionando me parece muy bien"...

E-6 T.Metálicos/grande/Exp.DDFF

..." Creo además que este señor es un buen elemento"...

E-4 Artes Gráficas/pequeña/Exp.DDFF

..." Pienso que esta actitud es muy positiva, muy correcta"...

E-5 Sanidad/grande.

... "La postura de este señor es perfecta. La postura de decir el minusválido y el que no lo es son iguales es la más válida"...

E-10 T. Metálicos/pequeña.

Los empresarios se han dado cuenta, quizá por primera vez, que es posible hacer compatible la rentabilidad que tanto les preocupa con una labor social, y ello ha ocurrido no por tratarse de un centro de empleo protegido sino por tratarse de una experiencia de contratación de DDFF.

... "Este individuo ha creado una empresa nueva resolviendo además un problema de reinserción social"...

E-8 Construcción/grande

... "Si yo estuviera trabajando en un sitio que fuera tan fácil como el caso expuesto, yo preferiría todos los trabajadores así porque haría una obra social y yo no me perjudicaría"...

E-15 Comercio/grande

... "Pero a este señor esto le rinde eh! éste no hace obras de caridad no! este saca el jugo eh!"...

E-11 Comercio/mediana./Exp. DDFF.

- En segundo lugar hemos podido comprobar como una información de este tipo puede influir sobre las opiniones de los empresarios ya que parece incrementarse el grado de credibilidad acerca de la posibilidad de lograr la rentabilidad que la empresa se ha propuesto al contratar a DDFF; es decir, ya no parece tan imposible que dicha rentabilidad se consiga. Desde este punto de vista, el empresario considera muy importante de cara a conseguir un cambio de actitud del sector empresarial frente al empleo de DDFF, que se divul-

quen experiencias de este tipo, que se haga saber;
sobre ello incidiremos una vez más al hablar de
propuestas de solución presentadas por los empresa-
rios en el punto VII.

*..." Vale la pena que esto se haga saber. Es un caso re-
petible totalmente; sólo se trata de encontrar gente dis-
puesta a tomar la iniciativa"...*

E-19 Adm.Pública/pequeña.

*..." Lo que falta es una campaña de divulgación de esto
ya que hoy es difícil encontrar personas con ganas de tra-
bajar y que tengan amor propio por el trabajo y esto es
positivo"...*

E-16 Construcción/mediana

*..." es muy necesario 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 conoci-
miento"...*

E-13 Alimentación/grande/Exp.DDFF.

Una vez aclarada la incidencia de la información facili-
tada sobre un centro de empleo protegido en las opiniones
del empresario, vamos a entrar ahora en el análisis en
profundidad de estas opiniones y sugerencias emitidas por
los empresarios acerca del C.E.P. y para ello estudiaremos.
en primer lugar, la valoración que hace el empresario del
CEP y en segundo lugar las dificultades que según estos
empresarios existen en la actualidad para la creación
de un centro de estas características.

VI-2-1 VALORACION DEL C.E.P.

Antes de pasar a los aspectos concretos que componen esta valoración hay que destacar que el empresario sólo concibe el C.E.P. como empresa de nueva creación, nunca como resultado de una reconversión de empresa normal en CEP. Es decir, considera que a no ser que se cree una empresa nueva pensada totalmente bajo este punto de vista y por tanto en función de las personas que van a trabajar en ella, es difícil tener los puestos de trabajo adecuados a estas personas al menos para llegar al porcentaje de plantilla necesario para convertirse en C.E.P. con lo cual dicha reconversión si se llevara a cabo sería muy costosa.

..." Este señor ha encontrado la posibilidad de poder enrolarlos pero la industria en general.... Esta empresa se ha reestructurado en base a este personal pero en general esto no es aplicable"...

E-11 Comercio/mediana/Exp.DDFP

Dentro de esta perspectiva la valoración del CEP es la siguiente:

a) ASPECTOS NEGATIVOS

- 1) No logra la incorporación del disminuído físico a la sociedad.

Algunos empresarios piensan que si el DF ha de conseguir su integración en la sociedad a través del trabajo entre otros, esta vía, la del centro de empleo protegido, no es la válida; con ella no se consigue la inserción del DF en un ambiente normal de trabajo y por tanto se le continuará marginando.

..." Me imagino que si yo me encontrara disminuido, tener que ir a trabajar a un sitio de estos sería como ir a parar a un asilo. Creo que me gustaría trabajar con gente normal y en un ambiente normal"...

E-18 Confección/mediana.

..."Puede tener la ventaja de que tendríamos a los minusválidos colocados de forma más inmediata pero estaríamos haciendo una discriminación porque de lo que se trata es de incorporar al minusválido a la sociedad"...

E-19 Adm.Pública/Pequeña.

2) Es una solución parcial de emergencia y transición.

Como consecuencia del aspecto anterior no se ve que el centro de empleo protegido sea una solución real y definitiva al problema de los DDFF. Más bien se ve como una solución parcial, como un primer paso para que el DF tenga un trabajo o la posibilidad de que éste se forme profesionalmente.

..."Sería una empresa que funcionaría no sé como, bien o mal, todos los minusválidos irían allí, sirvieran o no y de lo que se trataba no era que ganasen un buen sueldo, sino de que tuvieran ocupación. Por esto a mí me parece que estas empresas de tipo protegido puedan ser una solución de emergencia, pero no es la definitiva"....

..."Este sitio podría ser un paso para empezar a formar a la gente y una vez la gente hubiera aprendido el oficio y viera que vale como cualquier obrero, uno de éstos podría cambiar de empresa e ir a la empresa privada"...

E-19 Ad. Pública/Pequeña

3) Puede representar competencia

Otro de los aspectos negativos mencionados hace referencia a la posible competencia que estos centros pueden representar para la empresa privada y esto le molesta al empresario básicamente porque considera que él es uno de los que colabora con sus impuestos a que estos centros se beneficien de unas prestaciones estatales y puedan llegar a pro

ducir a un coste inferior al normal.

... "Esto podría ser un tipo de competencia, no quiero decir ilegal, sino que pesaría sobre las empresas constituidas porque hemos de tener en cuenta que las empresas pagando los impuestos, ayudan al mantenimiento de todos los servicios del Estado y por tanto a proteger estas empresas. Si estas empresas llegaran a tener una importancia tan destacada que incluso pudieran hacer la competencia a las empresas privadas que las subvencionan, entonces esto sería un poco contraproducente"...

E-17 Textil/Pequeña

b) ASPECTOS POSITIVOS

Sólo hay un aspecto mencionado por los empresarios que tenga un sentido positivo y este se refiere al ámbito laboral y en concreto a la conflictividad. La idea se basa en que si hay un grupo numeroso de trabajadores disminuidos en la empresa en vez de unos pocos, ello resultará menos distorsionante para la empresa y menos problemático para el propio disminuido.

... "El que un porcentaje elevado de gente sea minusválida es una ventaja, es todo un grupo, máximo que puede producir es una distorsión del cincuenta por ciento... veo más difícil introducir uno o dos en una organización en la que la mayoría no lo son... Si hay 10 ó 15 personas que tienen problemas parecidos intentarán resolverlos entre ellos. He visto que cogiendo unidades completas podría tener un interés muy superior que cogiendo un elemento unitario"...

E-2 Transportes/Mediana

VI-2-2 DIFICULTADES PARA CREAR UN C.E.P.

Las dificultades que presenta para el empresario la creación de un CEP, no difieren en su origen de las dificultades que presenta la contratación de DDFF en una empresa normal, sino más bien difieren en su intensidad; en general estas dificultades se perciben más intensas en el caso del CEP salvo en la primera que reviste igual importancia.

Estas dificultades son por orden de importancia las siguientes:

1) No se tiene la experiencia de trabajo con DDFE

La dificultad principal que manifiestan los empresarios es el desconocimiento que existe de los resultados que un DF puede dar como trabajador. En este sentido, consideran importantísima la experiencia positiva que tenía el empresario de la grabación mencionada. Por tanto y a nivel de propuesta creen muy interesante para despertar el interés del empresario, no sólo conocer los resultados que los DDFE pueden dar, sino estudiar además la forma que permitiera al empresario vivir una experiencia de este tipo.

... "Este señor parte de una experiencia positiva vivida dentro de la organización. Tenía resultados dentro de su propia empresa que le disipaban gran parte de los temores"...

E-1 Química/Mediana/Exp.DF.

... "La experiencia se llevó a cabo porque este señor tenía una trabajadora minusválida en la empresa; fue el punto de referencia... sino se tiene este punto de referencia se tiene que vencer este primer pasc con una disposición legal... dada la obligación al cabo de poco tiempo vendría la concienciación"...

E-9 Construcción/Pequeña

... "Si no tienes una experiencia como esta no se te ocurre"...

E-10 T.Metálicos/Pequeña

2) El riesgo que implica

Muchos empresarios han considerado que tomar una decisión de este tipo significa afrontar un riesgo, crearse problemas. Crear una empresa nueva ya resulta un riesgo en momentos críticos como los actuales y si además ésta ha de tener unas características especiales, se intuye como más complicado.

..."Con lo que cuesta ya crear una empresa nueva, si además uno se tiene que preocupar de hacer un programa de formación profesional para la gente, se ha de ser valiente.... Crear una empresa con un 50% de gente así es querer afrontar un riesgo, no porque la gente no le pueda dar resultado sino porque se ha creado dos problemas: la creación de una nueva empresa y la creación de unos puestos de trabajo que exigen un programa de formación y cuando creas una empresa lo que menos te preocupa es la formación de la gente en general"...

E-8 Construcción/grande

Es por esta razón que algunos empresarios consideran que no ha de ser el empresario quien corra ese riesgo sino que ha de ser el Estado.

..."Como finalidad me parece muy bien pero no vec porque ha de ser la empresa la que tome la bandera de esta causa"...

E-6 T.Metálicos/Grande/Exp.DF

..."Es algo que no tiene porque afrontarlo el empresario sino que ha de ser el Estado"...

E-8 Construcción/Grande

3) Las contraprestaciones que va a suponer

En algún momento se piensa que la exposición que se hace del centro de empleo protegido no es suficientemente objetiva, puesto que sólo se presentan los aspectos positivos y se supone que han de existir otros negativos que no se dan a conocer, como es los costes de adaptación o de formación que el empresario lleve a cabo para conseguir unas condiciones que permitan la viabilidad de lo que se ha propuesto.

..."No ha hablado de las contraprestaciones que esto le ha supuesto (adaptación de puertas, vestuarios, servicios, etc...); sino habla de ello debe ser que no ha sido demasia

do costoso pero hay que tenerlo en cuenta. Hay que tener en cuenta que el empleo de un DF implica una serie de cosas que el empresario tiene que poner desde una actitud hasta unas mínimas contraprestaciones en forma de pequeñas adaptaciones, o pensar en hacer unos cursos en el Serem, etc."...

E-5 Sanidad/Grande

4) Los objetivos que la empresa tiene planteados

Algún empresario ha considerado que los objetivos de una empresa privada, cuyo capital está en manos de unos accionistas que persiguen con ello unos dividendos, son incompatibles con una iniciativa de este tipo. Esto podemos relacionarlo, para una mayor comprensión, con los valores que tiene el empresario por la función que desarrolla analizados en el apartado II de este capítulo. Hemos dicho ya que estos valores incidían en su forma de percibir la realidad y como consecuencia en su predisposición a actuar; he aquí por tanto, una constatación más de este hecho.

..."Me gustaría saber que objetivos tenía esta empresa al crearse. Estos objetivos pueden cambiar mucho según el origen del capital; si este origen es una institución como una Caja de Ahorros, donde hay una partida dedicada a obras sociales, entonces lo entiendo perfectamente como filosofía"...

E-6 T.Metálicos/Grande /Exp.DF

5) La escasa automatización que hay en las empresas

Se considera que uno de los aspectos que posibilita o dificulta la adecuación de DFFF en las empresas, es el grado de automatización de su proceso productivo quizá por la imagen que existe de que el DF sólo puede adaptarse a trabajos simples, rutinarios, que no les obliguen a hacer muchos movimientos ni a utilizar muchos utensilios distintos. Por tanto, en la medida en que las empresas carezcan de este tipo de proceso, las posibilidades de pensar en esta vía son escasas.

..."La empresa de este señor debe permitir adoptar a muchos tipos de minusválidos me imagino. Debe ser una lavandería industrial que sólo se debe tratar de apretar un botón, poner la ropa dentro del bombo y hacerlo girar"...

E-18 Confección/Mediana

6) Supone incrementar la plantilla

Otra idea existente alrededor de la posibilidad de crear un centro de este tipo es que ello supondría la expansión de la empresa, es decir, la contratación de nuevo personal y como ya hemos visto anteriormente al hablar de la incorporación laboral de DDFF en las empresas, el empresario tiene una actitud completamente cerrada respecto a esta posibilidad.

..."Oye, esto es una ampliación de plantilla y hoy todo el mundo está cerrado a esto"...

E-11 Comercio/Mediana/Exp.DF.

Por tanto, a modo de conclusión sobre este punto podemos decir que si bien en las primeras impresiones del empresario después de oír la grabación, se mostraba de acuerdo y admirado e incluso podríamos hablar de una cierta incidencia de dicha información en la opinión general del empresario acerca de la posibilidad de contratar DDFF en su empresa, vemos que a nivel concreto, al entrar en un análisis en profundidad del CEP, la valoración es negativa, sobre todo si añadimos las múltiples dificultades que representa para el empresario tomar una alternativa de este tipo.

VI-3 LA INCORPORACION LABORAL DEL DF. UNA DICOTOMIA:
EMPRESA NORMAL - EMPRESA ESPECIAL.

Pretendemos en este punto ver como entiende el empresario que ha de darse la incorporación del DF en la empresa en cuanto al ambiente de trabajo que le ha de ser más adecuado. Se trata de ver en que medida se considera más apta una empresa cuya plantilla esté compuesta en un 100% por DDFD u otra con un porcentaje menor o muy pequeño. Veremos también cuales son las razones que aportan los defensores de una u otra visión.

a) Incorporación en un ambiente normal de trabajo

De los empresarios que han opinado sobre el tipo de empresa más adecuada para incorporar al DF, una mayoría consideran que lo ideal es que el DF se incorpore a la empresa normal esto es, en una empresa donde la mayoría de trabajadores no tendrán una disminución física. La alternativa que les sirve de comparación es la empresa creada especialmente para el DF, de alguna forma el centro de empleo protegido, o empresas del Estado creadas para este fin pero pensando siempre en que trabajaría con una mayoría de compañeros disminuidos. Las razones que aportan para defender esta postura se basan en los inconvenientes que supondría el trabajo en un centro especial para el DF. Estos inconvenientes serían los siguientes:

- no lograría una integración normal, es un ghetto.
- continuaría estando marginado.
- se sentiría inferior a los trabajadores no DF.
- rebajaría la calidad de la persona.
- estaría en un ambiente improductivo, impersonal, frío.

Veamos alguna manifestación de los empresarios que así opinan:

... "Lo que nosotros procuramos no hacer es crear el clásico taller de recogida de todos los DF; entonces es peor ya que el Señor que va a ella se encuentra arrinconado, clacificado. Nosotros intentamos adaptarlos a puestos normales de trabajo. En las empresas grandes se suele tender a las soluciones de taller auxiliar, a mi entender esto no logra una integración normal"...

E-6 T.Metálicos/Grande/Exp.DF

... "Creo que me gustaría trabajar con gente normal y en un ambiente normal, sino parece una cosa más forzada, la persona queda rebajada... Estarán 100 veces mejor en empresas normales que no entrando en puestos estatales que sean im-productivos, impersonales, fríos, etc."...

E-18 Confección/Mediana

... "La solución de crear empresas especiales no es válida ya que es fácil caer en la creación de ghettos; entonces ya es el auténtico marginado. Esta gente lo que necesita es integrarse con los otros los que decimos normales; estoy pensando en industrias en que todos sean DDFE. Necesitan estar en contacto con todo tipo de gente para que se integren a la sociedad"...

E-9 Construcción/Pequeña

... "Estas personas si las ponemos juntas a producir ya se encuentran marginadas. Los marginamos si los encuadramos en un sitio determinado; lo ideal es buscar un puesto de trabajo donde trabajen con personas no disminuídas y que en la productividad no se vean marginadas ni inferiores, que puedan ellos realizar el mismo trabajo. Con ello conseguimos que su productividad sea correcta y no le dañamos"...

E-15 Comercio/Grande

b) Incorporación en empresas especiales con un alto porcen-
taje de DF.

Otro grupo menos numeroso de empresarios piensa que sería mejor incorporar al DF en empresas creadas para ellos o que estuvieran en una sección de una gran empresa en la que la

mayoría de trabajadores fueran disminuidos. Piensan que esto acarrearía menos problemas a nivel de empresa privada donde la inserción de uno o dos disminuidos puede ser complicada o incluso conflictiva a nivel laboral. En cambio si es todo un grupo, el DF se encontrará menos desplazado a la hora de resolver sus problemas y por otro lado las adaptaciones que tenga que hacer la empresa tendrán un mayor sentido. Por otro lado, algún empresario piensa que las posibilidades de que el DF se sienta inferior con respecto a los demás, serán mayores en la empresa normal.

... "Sería más partidario de tener una sección de minusválidos que no repartirlos con la otra gente normal porque intu_yo que elementos sueltos dentro de una organización produce una serie de tensiones que se tendría que ver si son positivas o negativas"...

E-2 Transportes/Mediana

... "Yo la solución de esto la vería más bien a nivel estatal, que se emplearan en empresas del Estado. En cuanto al empresario, aunque tuviera que pagar menos por éste porque el Estado le diera una ayuda, lo veo complicado; además este hombre puede sentirse inferior con los mismos compañeros"...

E-16 Construcción/Mediana

... "Sería muy necesario que todos los que quisieran se pudieran integrar en grupos creados especialmente para ellos pero yo no me fiaría nunca de que la industria los acogiera.... Esta gente han de estar en su ambiente, se han de clasificar en otro nivel"...

E-11 Comercio/Mediana/Exp.DF

INTRODUCCIONES Y EL PAPEL QUE DEBE
JUGAR LOS DE LOS ELEMENTOS IMPL
EN EL PROBLEMA

Los empresarios a lo largo de las entrevistas en profundidad, nos han ido apuntando una serie de ideas con las cuales nos han ido definiendo por donde tendría que ir según ellos la solución y en que medida, cada uno de los estamentos que estan implicados en el problema como ya hemos tenido oportunidad de estudiar, han de compartir la responsabilidad de esta solución.

Como veremos a lo largo de todo este apartado, el Estado es el que ha de cargar con el peso principal de las medidas que se proponen, pero sin embargo el empresario considera que tanto él como empleador, como el Sindicato en la medida que ha de representar y defender los intereses de los trabajadores, como el propio disminuido, tienen un importante papel a jugar. Por tanto, vamos a estudiar a continuación el papel ideal que según el empresario han de jugar los distintos estamentos sociales implicados en el problema, por el orden siguiente:

- el papel del Estado
- el papel del Empresario
- el papel del Sindicato
- el papel del Disminuido Físico

VII-1 EL PAPEL DEL ESTADO

De todos los estamentos implicados en la problemática del DF, la mayoría de empresarios confieren al Estado la mayor responsabilidad y el mayor peso en la solución de la problemática del DF, por tener los medios económicos y el poder necesario para aplicar las medidas que sean más convenientes y porque se considera que tiene la obligación de velar por los intereses de todos los ciudadanos. Esto lo veremos más claro en el punto VII-2 de este mismo apartado al estudiar el papel que asume el empresario en la solución de la problemática laboral del DF y ver en que medida considera que la responsabilidad de este problema ha de ser total o parcialmente asumida por el Estado. Sin embargo y debido a la imagen de ineficacia que tiene el Estado en nuestro país, como hemos tenido ocasión de comprobar al hablar de la actitud de los organismos de rehabilitación (punto V-4), una minoría de empresarios considera que la solución a este problema en lo que se refiere a educación del DF y a bolsa de trabajo, ha de ser llevada a cabo por entidades privadas puesto que sólo así podrá garantizarse la profesionalidad de los DDFF; en último término el Estado debería llevar una labor de control de estas entidades. Veamos como se expresa un empresario que piensa de esta forma:

....."Los medios que tienen puestos en manos de un organismo privado le sacarían el doble rendimiento. Si un organismo privado garantizara la buena profesionalidad de estos minusválidos y las industrias que necesitaran profesionales tuvieran la seguridad de encontrar aquí buenos profesionales, sería mucho mejor ya que por ejemplo de la gente que ha hecho los programas del PPO no puedes coger a nadie, no merecen confianza.....

....Estaría bien que existieran organismos donde el empresario pudiera acudir a buscar a los trabajadores minusválidos que se adaptaran a sus puestos de trabajo garantizando una profesionalidad y que si tuviera problemas con algunos de ellos, lo pudiera negociar con dicho organismo. Si este organismo fuera privado debería ser controlado por el Estado para que no se cometieran abusos".....

E-16 Construcción/mediana

Aclarado este punto, veamos cuales son las propuestas concretas que deberían tener una iniciativa estatal, tanto en su formulación como en su desarrollo, según los empresarios entrevistados. Estas propuestas se agrupan en los temas siguientes:

- Comunicación
- Empleo
- Preparación y formación del DF
- Otras

VII-1-1 COMUNICACION

Las propuestas que se refieren a una comunicación del problema a nivel de la sociedad en general y del empresario en particular, son las que tienen mayor peso dentro del papel que el Estado ha de jugar. Esta comunicación tiene dos vertientes:

- Información, divulgación
- Sensibilización

a) Información, divulgación

Por un lado información dirigida al DF por parte de los organismos de rehabilitación dándose a conocer,

informando y orientando a los DDFF sobre los trabajos que les serían más aptos, los programas que estos organismos tengan planteados, etc...

..."Haría falta una campaña seria de presentación de estos organismos no tan solo al DF sino a toda la población"...

E-5 Sanidad/grande

..."Tendría que haber una idea clara de para que tipos de trabajos pueden servir y cual es el proceso para llegar a los mismos"...

E-8 Construcción/grande

Por otro lado información dirigida al empresario dando a conocer principalmente:

- Trabajos más adecuados para el DF en cada sector industrial y condiciones óptimas de contratación

..."Diría al sector privado cuales son los puestos de trabajo más adecuados para el minusválido"...

E-21 Serv.div./pegu./CEP

..."Tendrían que hacer campañas publicitarias a nivel sectorial explicando para cada sector para que trabajos pueden ser más aptos esta gente"...

E-8 Construcción/grande

- Experiencias sobre centros de empleo protegido

..."Lo que hace falta es una campaña de divulgación de esto ya que hoy es difícil encontrar personas con ganas de trabajar y que tengan amor propio por el trabajo y esto es positivo"...

E-16 Construcción/mediana

- Los resultados a nivel de rendimiento que un DF puede dar

... "Se tendría que elaborar una información científica en la que se demostrara el rendimiento de la población disminuida en los puestos de trabajo"...

E-5 Sanidad/grande

... "El Estado tendría que poner en práctica distintos tipos de empresa o de puestos de trabajo a los que el DF se pueda adaptar y divulgar sus resultados"...

E-6 T. Metálicos/gran/ExpDF

b) Sensibilización, Concienciación

Este aspecto va muy ligado al anterior puesto que para sensibilizar hay que informar y en la mayoría de los casos, los empresarios al hablarnos de la necesidad que hay en la sociedad en general y en la empresarial en particular, de mentalización, de educación, de cambio de valores, etc..., nos han manifestado como medios más adecuados: la divulgación de lo que el disminuido puede hacer, de las experiencias que existen sobre ello, etc... Es decir, viene a ser lo mismo que el punto anterior pero con una finalidad muy clara y mucho más profunda, esto es, intentar romper la imagen que tiene hoy el DF, el mito que se ha formado respecto a él de que no sirve para nada y crear una actitud social de aceptación tanto a nivel global como a nivel empresarial e incluso familiar.

..."O se genera una actitud social global en favor del minusválido o quizás buscar que algunas empresas no pongan demasiados reparos, no se si es muy positivo. El problema es cambiar la actitud global de la sociedad....crear un estado de opinión....no implica que el empresario cambie sino que al poner a un DF en su empresa, la sociedad lo acepte.... Este cambio de actitud se puede hacer mediante campañas en las cuales se intentaría no sólo sensibilizar a la población sobre la existencia de los minusválidos, sino también sobre el hecho de que el minusválido es una persona con un defecto comparable con cualquier otro"....

E-5 Sanidad/grande

VII-1-2 EMPLEO

He aquí otro grupo de propuestas, que junto con las referentes a comunicación, constituyen la base principal de todas las medidas que el Estado debiera potenciar, según los empresarios.

Nos queremos referir aquí a todas aquellas propuestas que tienen como única finalidad la consecución de un puesto de trabajo para el disminuido físico.

El empresario ha considerado que dichas medidas pueden tener por finalidad el empleo de DDFF en la empresa privada o en la empresa pública, haciendo quizás un mayor énfasis en las medidas dirigidas a estimular a la empresa privada.

Veamos cuales son las medidas concretas que se consideraran más adecuadas en cada caso:

a) En la empresa privada

- Normas de obligado cumplimiento

A pesar de la escasa confianza concedida a la ley como medida de solución y en concreto a las normas de obligado cumplimiento sobre empleo de DDFF, como vemos al valorar las soluciones existentes en la actualidad (punto VI-1), son las medidas de tipo legal las que se nombran como más propicias para conseguir el empleo de DDFF en la empresa privada.

Los empresarios que así opinan consideran que es la solución más rápida, la más eficaz, sobre todo en épocas de crisis y la ven como medida más adecuada siempre y cuando se tenga en cuenta el sector industrial de que se trata y se dé a la empresa el derecho a seleccionar a los DDFF que ella desee. Por último, piensan que una obligación mínima o temporal puede ser el medio de introducir al DF en la empresa y que el empresario pueda experimentar su rendimiento.

... "Después de una concienciación y una experimentación, una fase impositiva pero no debería ser una imposición indiscriminada. Se tendrían que distribuir sectorialmente las empresas y ver que sectores tienen mayores posibilidades de adaptación para los minusválidos y en éstas irlos introduciendo de forma impositiva con descargas de tipo social, dándoles la posibilidad de que seleccionaran a su personal; imponerles 2 pero no este y este"....

E-1 Química/med./Exp.DF

... " Las medidas de obligado cumplimiento pueden ser efectivas en periodos de crisis porque en estos momentos si no hay N. de O.C. no entrará nadie, ni minusválidos, ni personas normales...

... " Quizá se tendría de fomentar un poco la creación de puestos de trabajo temporales para minusválidos o minusválidos en práctica en las empresas para que el empresario pudiera evaluar un poco el trabajo que hacen, esto quizá se tendría que hacer a través de N. de O.C."...

E-8 Construcción/grande

Otro aspecto relativo a N. de O.C. surge para el caso de accidentes laborales en las empresas

... " Yo vería lógico que por vía legislativa se ordenara que cuando la disminución se produce dentro de la empresa, ésta ha de buscar la solución o colaborar en encontrarla"...

E-5 Sanidad/grande

- Ventajas de tipo económico

Dentro de este abanico de propuestas, otro de los aspectos más destacados por los empresarios se refiere a que se concedan por el empleo de DF estímulos de tipo económico como desgravaciones fiscales, descuentos en la Seguridad Social, compensaciones de costes o pérdidas que este empleo pueda suponer, etc...

... " Quizá tendría que llegar a la conclusión de que si con 50 personas por ejemplo hago 50 piezas al día, con 25 DF y 25 normales solo hago 40. Bueno pues entonces sólo necesitaría que el Estado me abonara un 25 % que es lo que me falta para hacer las 50 y basta "...

E-18 Confección/mediana

... " Si a la empresa no le representa ninguna carga y este minusválido puede rendir correctamente o rindiendo menos que otro, la sociedad ya es consciente de ese menor rendimiento y por lo tanto facilita a la empresa su contratación a través de unas ayudas, pues entonces no vec ningún problema "...

E-20 Seguros/pequeña/Exp.DF

- Otras medidas

Por último, otras de las medidas propuestas tendentes a emplear DDFF en la empresa privada son las siguientes:

- que el Estado, cuando tenga DF capacitados para desarrollar un trabajo, curse ofertas de trabajo a las empresas.
- por otro lado y dentro de un nivel más general que afecta a toda la población activa en paro, se trataría de dar una mayor flexibilidad a la ley que regula la contratación y despido de trabajadores en las empresas; la importancia de este último aspecto ha quedado ya señalada en el punto IV-2 al hablar de como la ley de relaciones laborales existente en la actualidad en nuestro país, incide de forma negativa en la actitud del empresario ante la contratación de DDFF en su empresa.

b) En la empresa pública

- Empleados en la Administración Pública o en otras empresas del Estado

Como hemos dicho al principio, son tambien muchos los empresarios que consideran que el Estado tendría que adoptar un papel de empleador en estos casos o como mínimo dar ejemplo al empresario privado. Dentro de los empresarios que piensan así, una mayoría creen que el Estado los podría emplear como funcionarios de la administración o en otras empresas del Estado en las que quizá el problema del rendimiento no se presenta como tan esencial.

... " El puesto más adecuado para el DF, allí donde no se le tiene que presentar ningún problema es en las entidades públicas porque al no haber un empresario, un dueño, si aquello no marcha no se echará a perder y no existiran desavenencias personales " ...

E-12 Comercio/pequeña

... " Ya que los contribuyentes nos tenemos que gastar del bolsillo para seguir manteniendo a este enorme ejercito de manguitos y biseras, pues podrían muy bien sustituirse por minusválidos que al menos se podrían pagar los impuestos con mucha más alegría dentro de la pena del tema " ...

E-20 Seguro/pequeña/Exp.con.DF

- Que el Estado cree empresas especiales para los DF

Dentro de esta vía de empleo por parte del Estado, otro grupo de empresarios, una minoría piensan que el Estado podría crear centros de trabajo pensados para los DF, ya sea como centros piloto de tipo experimental para demostrar al empresario privado los resultados que el DF puede dar, o como centro definitivo de trabajo para ellos.

... " El Estado ha de dar los primeros pasos y no crear organismos benéficos sino poner unos centros piloto y que se viese que aquello funciona; invitar al empresario a que viera los resultados " ...

E-6 T.Metálicos/grande/Exp.DF

... " Podría ser una solución que el Estado creara empresas para estas personas " ...

E-13 Alimentación/grande/Exp.DF

VII-1-3. PREPARACION Y FORMACION DEL DISMINUIDO FISICO

Siguiendo más o menos con un orden lógico en las propuestas de solución que estamos exponiendo, el empresario ve la necesidad como ya comentábamos en el apartado de las actitudes, de que el DF este formado, capacitado para ocupar un puesto de trabajo en la industria (punto IV-2) y por ello cree conveniente que el Estado, a través de los organismos de rehabilitación o de centros de formación profesional, se preocupe de esta educación y la potencie. Por otro lado, además de la recuperación física y profesional que le permita estar capacitado para ocupar un puesto de trabajo, el empresario cree que es necesario cuidar su educación psíquica y ayudarle a superar los traumas y los complejos que su condición le ha ido creando para que de esta forma su integración pueda darse de forma plena.

Por último, un aspecto muy importante para que puedan llevarse a cabo todos estos programas de formación y englobar en ellos a todos los DDFF que lo deseen, algunos empresarios consideran que es necesario la creación de nuevos centros de rehabilitación y una ubicación de los mismos mucho más descentralizada que en la actualidad, para que ello no represente una barrera de acceso para muchos disminuidos físicos sobretudo los del área rural.

... " Encontraría más válido que el Estado pusiera los medios para que estas personas quedaran igualadas a los otros trabajadores, que estuvieran en competencia con los otros, que tuvieran una capacitación técnica " ...

E-10 T.Metálicos/pequeña

... " Se tendría que mirar de crear unos centros para la educación psíquica de los accidentados porque si una persona ya tiene físicamente unas limitaciones, al menos procurar que moralmente o psíquicamente no quede deformado " ...

E-17 Textil/pequeña

VII-1-4 OTRAS MEDIDAS ESTATALES

Otras medidas secundarias de iniciativa estatal que se añaden a las ya mencionadas y que pueden contribuir a la solución del problema, son las siguientes:

- la elaboración de un censo de DDFF
- la elaboración del estatuto jurídico del DF
- el estudio de puestos de trabajo adecuados para los DDFF y su adaptación a los mismos.
- La recaudación de impuestos que reviertan en este problema.

VII-2 EL PAPEL DEL EMPRESARIO

De todas las manifestaciones que ha hecho el empresario respecto al papel que ha de jugar en la solución del problema, encontramos opiniones muy variadas que van desde considerar que el empresario ha de asumir un papel activo como empleador de mano de obra disminuida hasta los que se desentienden del problema por considerar que es el Estado quien debe hacerse cargo; en este último caso se cree que la responsabilidad del empresario acaba con el pago de sus impuestos al Estado. Además hay que añadir que de los empresarios que defienden esta postura de mantenerse al margen, muchos tienen o han tenido en su empresa algún disminuido físico.

Sin embargo representan una minoría los empresarios que descargan toda la responsabilidad del problema sobre el Estado y son mayoría los que creen tener una responsabilidad y nos definen el papel que deberían desarrollar tanto frente a la contratación de DDFF como después de esta contratación; como máximo estos últimos hablan de una responsabilidad compartida con el Estado. Veamos pues como definen ambos grupos de empresarios este papel:

- a) - El empresario admite su papel en tanto que empresario sin prejuicios en uno u otro sentido. Como ya hemos dicho, a pesar de que unos cuantos descargan la responsabilidad sobre el Estado, en general los empresarios admiten que tienen un papel y además parece que tienen claro que si llevan a cabo este papel no será por comodidad o para hacer una obra social sino porque el disminuido físico será un trabajador como los demás, con la misma capacitación y con los mismos derechos y obligaciones; si no es así no parecen dispuestos a jugar.

..." El problema del disminuído físico requeriría una actitud social importante de integración que se tendría que reflejar desde la aceptación de su integración en el mundo laboral hasta el hecho de que se preveyera la existencia de un DF en esta población laboral (aceras, servicios en las fábricas, etc....) Además requeriría buena voluntad por parte de los departamentos de contratación de las empresas" ...

E-5 Sanidad/grande

..." Hay que encajarlos no por favor sino porque su trabajo es importante y necesario"...

E-15 Comercio/grande

De todas formas y a pesar de considerar que el empresario ha de jugar un papel activo en el futuro, creen que el empresario no ha de ser el único responsable sino que esta responsabilidad ante el empleo de DDFP ha de ser compartida con el Estado. A pesar de que se considera que el papel del empresario es importante, éstos tienen muy claro que el Estado ha de ayudar, ha de colaborar.

..." En el tipo de sociedad en que estamos, tiene que salir del sector privado la máxima iniciativa en cuanto al tratamiento y absorción de minusválidos... ahora bien, debe estar apoyado por el Sector Público..

E-21 Ser.div/peq/CEP

..." El Estado ha de llevar a cabo las medidas para reincorporar el DF al trabajo, a la vida normal. En cuanto a la empresa privada concediendo bonificaciones y haciendo propaganda de que no hay que marginarlos, creo que muchas empresas podrían absorber a bastante personal de este tipo" ...

Una vez asumido el papel que han de desarrollar en el futuro frente a este problema, estos empresarios consideran que al ejercitar ese papel su comportamiento ha de ser no paternalista, no discriminatorio, etc. tanto en la contratación como en el trabajo posterior.

Desde el momento en que el empresario se plantea la posibilidad de contratar a disminuidos físicos en su empresa, parte de la base de que éstos han de ser trabajadores como los demás, por tanto, han de ser sometidos al mismo proceso de selección, y les ha de dar el mismo trato, así como exigirles lo mismo que a los demás; si no es desde esta perspectiva no le interesa quizá porque considera que las consecuencias serían negativas para la empresa y para el mismo disminuido.

Veamos como define el empresario esta actitud de cara a la contratación y después de la misma.

1) Frente a la contratación

El empresario considera que ha de seleccionarlo olvidándose que es un DF, simplemente por sus aptitudes y buscarle el puesto adecuado en función de éstas. Está convencido de que nunca debe contratarlos por favor sino porque responde a las exigencias del puesto que ha de cubrir. Sólo así conseguirá no crear se problemas y contribuir a la integración social del DF.

...*"El empresario debe olvidarse de su condición personal, tratarlos como a un trabajador más, hay que seleccionarlos olvidándose de sentimentalismos"...*

E-1 Química/mediana
exp. con DDFF

...*"Hay que coger a la gente no porque son guapos, o feos o rubios sino porque son aptos para el trabajo"...*

E-7 Textil/mediana
exp. con DDFF

..."Hay que fomentar que quede claro que si el DF es seleccionado para cubrir un puesto de trabajo, ha de serlo desde la premisa de que aquel puesto no está pensado para el DF sino que es el puesto de trabajo que ha de tener"...

E-5 Sanidad/grande

..."No se trata de hacer caridad sino de darle lo que le corresponde que es que pueda trabajar como cualquier otra persona"...

E-21 Servicios diversos/
pequeña C.E.P.

2) Después de la contratación

Una vez dentro de la empresa el empresario considera que si el DF cumple con su trabajo hay que darle el mismo trato, no etiquetarle, no considerarle como un trabajador de otro nivel, de segunda categoría sino tratarle como a un trabajador normal y remunerarlo en función de ello.

..."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"...

E-1 Química/mediana
Ex.con DDF

..."Si la adaptación es perfecta y el rendimiento es perfecto, es obvio que no se puede pensar que el trabajador disminuido pueda tener una calificación de segunda clase dentro de la empresa... Si el DF da el rendimiento normal se le ha de considerar como un trabajador a todos los niveles cien por cien"...

E-5 Sanidad/grande

... "Estoy en contra de todo lo que sean tratos de favor. Tratar a la gente en plan de beneficencia, psicológicamente ya los marcas... se tendría que mirar que no se les pudiera ofender, no "discriminarlos".....

E-7 Textil/mediana
Exp.con DDFF

- b) El empresario no es el responsable del problema de los DDFF. Esta responsabilidad recae en el Estado y es él quien ha de cargar con la solución.

Como ya hemos mencionado al introducir este punto hay un grupo de empresarios, una minoría, que se desentienden del problema y descargan la responsabilidad y la solución del mismo en el Estado ya que es el Estado quien tiene los medios y quien ha de velar por el bienestar de todos los ciudadanos. Estos empresarios se limitan a reservarse un papel pasivo como puede ser el pago de unos impuestos.

... "El Estado nos representa a todos y es él quien ha de responsabilizarse de todos estos casos más que el propio empresario... El Estado es responsable del bienestar de todos los ciudadanos"...

E-17 Textil/pequeña

... "La solución estatal es la mejor, yo pago unos impuestos y esto ha de revertir en una serie de sitios. El Estado ha de hacerse cargo de ello como lo hace hoy con todos los trabajadores parados"...

E-11 Comercio/mediana
Exp.con DDFF

VII -3 EL PAPEL DEL SINDICATO

En el tema V habíamos visto que según el empresario, el sindicato tenía también una parte de responsabilidad en el problema de los DDFF y no estaba desarrollando una actitud que favoreciera de algún modo a estas personas; más bien existía la impresión de que no hacían nada. Veamos ahora como cree el empresario que será o debería ser el papel del Sindicato en el futuro, en qué medida piensa que puede colaborar en la solución de los problemas que los DDFF tienen planteados básicamente en el ámbito que es de su competencia, el trabajo.

Respecto a esto hay dos visiones completamente diferenciadas expuestas por orden de importancia:

a) El Sindicato puede adoptar una actitud positiva.

Una mayoría de empresarios creen que los Sindicatos pueden y deben adoptar una actitud frente a este problema que puede contribuir a la solución de la problemática laboral de los DDFF.

Sin embargo, antes de exponer los distintos papeles que el Sindicato podría jugar según estos empresarios, hay que constatar una dificultad previa a saber: la falta de sensibilización hacia este tipo de problemas que según el empresario tiene el Sindicato, que no es más que un reflejo de la falta de sensibilización general existente en la sociedad.

... "los sindicatos están formados por personas con la misma aproximación social al problema, necesitaran de la misma sensibilización"...

E-3 Servicios diversos/pequeña

... "los sindicatos se tendrían que educar también un poco como los empresarios, creo que no están mentalizados del problema de los minusválidos, se tendrían que mentalizar y hacer un poco suyo el problema"...

E-8 Construcción/grande

Veamos a continuación cuales son los papeles que ha de jugar y puede jugar el Sindicato básicamente en dos campos: - en relación a los DDFF
- en relación a los empresarios

1) En relación a los disminuídos físicos

- Participación en su promoción y formación

Para algunos empresarios es claro que el sindicato los ha de absorver y preocuparse de alguna forma de su integración en la sociedad productiva.

... "Los sindicatos pueden participar en esta tarea de promoción de la integración de los minusválidos en las empresas como también pueden participar en los programas de formación"...

E-8 Construcción/grande

- Actitud igualitaria: no discriminación, no favoritismo.

Uno de los aspectos relativos al papel del sindicato que más han mencionado los empresarios se refiere a que han de defender a los trabajadores disminuídos del mismo modo que a los no disminuídos y por tanto no han de darles ningún trato especial. El disminuído físico ha de ser considerado como un afiliado más que está en paro, al que hay que defender sus intereses y el principal es tener un puesto de trabajo; por tanto no debe ser discriminado.

... "Los sindicatos tendrían que tratar por igual a toda persona que esté afiliada a ellos. El DE es un parado aunque no haya trabajado nunca y el sindicato ha de defender sus derechos"...

E-9 Construcción/
pequeña

... "La persona minusválida es un trabajador en potencia y por tanto creo que los tendrían que acoger y luchar para encontrarle un puesto de trabajo"...

E-17 Textil/pequeña

Otra vertiente de esta actitud igualitaria es que no ha de recibir ningún trato de favor. Ha de ser defendido en cualquier caso como un trabajador normal más. Sino fuera así podría ser contraproducente para los trabajadores no disminuídos.

..."Que tomaran una actitud de favoritismo de cara a su integración laboral no lo veo, me parece que se han de limitar a su papel"...

E-9 Construcción/pequeña

..."Cualquier medida para disminuir unilateralmente el paro del personal minusválido, no sería demasiado bien tomada por parte del resto de parados"...

E-21 Servicios diversos/
pequeña
C.E.P.

2) En relación a los empresarios

- Respecto a la presión que deben ejercer sobre los mismos.

No existe coincidencia de opiniones sobre la presión que el sindicato debería ejercer para conseguir de los empresarios el empleo de DDFF en las empresas. De las opiniones emitidas a este respecto la mitad se refieren a que el Sindicato ha de presionar así como reivindicar en los convenios la solución de este problema e incluso trabajar para hacer efectiva la ley de obligatoriedad en las empresas antes mencionada, mientras que la otra mitad, se refieren a que el Sindicato se ha de limitar a un papel de información y de apoyo pero nunca de imposición. Veamos ambas posturas expresadas por los empresarios:

..."El Sindicato tendría que hacer una presión para que se solucionara este problema"...

E-13 Alimentación/
grande

Exp.con DDFE

..."En toda clase de convenios que se hacen y se negocian, podrían ir imponiendo o al menos obteniendo nuevas ventajas para estas personas"...

E-17 Textil/pequeña

..."El Sindicato no tiene porque hacer presión para que admitan o no a un trabajador"...

E-12 Comercio/pequeña

..."El Sindicato no puede imponer a una empresa que coja trabajadores minusválidos, el Sindicato puede informar o ayudar a la creación de empresas, pero nunca puede imponer la contratación de personal minusválido"...

E-21 Servicios diversos,
pequeña
C.E.P.

- Control

Por último algún empresario no cree que el Sindicato deba adoptar frente a este tema una actitud creativa de lanzar iniciativas y propuestas sino que simplemente le reserva un papel de control, de vigilancia de las medidas que se establezcan al respecto para que el disminuido no se vea perjudicado.

...*"En este problema la parte sindical está bien para canalizarlo pero cuando ya exista el móvil, los órganos, etc.... Una vez esté planificado la forma de actuación y el encaje de estas personas, después la parte sindical puede vigilar que no haya abuso ni marginación, pero después que esté canalizado, la creatividad para resolver esto está a otro nivel, el Estado ha de crear los órganos necesarios"...*

E-15 Comercio/grande

b) Escepticismo respecto a lo que el Sindicato puede hacer.

Otros empresarios, una minoría, tienen una imagen muy negativa de los sindicatos, no creen en ellos y bajo esta óptica no confían en lo que pueden hacer. Piensan que si toman una actitud será puramente formal y discriminatoria pero que no tendrán por los DDEF un interés real ya que éstos representan solamente una minoría de sus afiliados. Creen además que para hacer algo tendrían que cambiar su actitud, ser menos partidistas, más objetivos, estar más abiertos a cualquier posibilidad de diálogo.

... "En ningún momento puede ser un tema de batalla de ellos porque afectará a una minoría de sus afiliados. No creo que tomen en ello un interés real sino en todo caso ficticio"...

E-2 Transportes/mediana

... "Pienso que la actitud de los sindicatos será finalmente de apoyo y lucha para conseguir la reinserción laboral de los DF pero en la medida en que el mercado de trabajo no mejore es posible que su acción derive hacia pedir para el DF un proteccionismo estatal. Finalmente adoptará siempre una actitud de defensa pero es posible que tenga una actitud discriminatoria"...

E-5 Sanidad/grande

... "Un sindicato para ser positivo y poder pensar en estas cosas ha de ser apolítico totalmente, sólo se preocupan de tener un protagonismo"...

E-4 Artes Gráficas/
pequeña.
Exp.con DDEF

VII - 4 EL PAPEL DEL DISMINUIDO

Es muy poco lo que el empresario dice a este respecto pero parece claro que las pocas manifestaciones que existen coinciden en señalar que el disminuido físico ha de adoptar una actitud para colaborar en esta solución o sea, no puede permanecer pasivo. Para unos esta actitud ha de pretender por encima de todo el cambiar la imagen que tienen ya sea a través de su capacitación profesional o de una demostración de su rendimiento, etc....; para otros, con su comportamiento han de vender su problema o sea se han de dar a conocer, han de luchar, han de reivindicar, informar, etc.... han de intentar en otras palabras que la sociedad en general se conciente de su problema y se sensibilice.

... "Los DDFE tendrían que ver las posibilidades que tienen en su mano de -con su actitud, rendimiento, integración- dar una imagen que fomente la disminución de las reticencias que puedan tener los empleadores"...

E-5 Sanidad/grande

... "El minusválido ha de estar preparado, tener una disciplina, estar capacitado para el trabajo, etc.",,,

E-10 T.Metálicos/pequeña

VII - 5 FACTORES QUE INFLUENCIAN EL DESARROLLO DE LAS
SOLUCIONES PROPUESTAS.

Los mismos empresarios han nombrado algunos factores de tipo general que dificultarán el desarrollo de las propuestas presentadas.

Estos son principalmente los siguientes:

1) El nivel de desarrollo económico del país

Para algunos empresarios el problema de los DDFE es en gran medida un problema de coste y desde este punto de vista estamos en un mal momento para solucionarlo puesto que el país vive una crisis económica o quizá no hemos llegado al nivel de desarrollo óptimo para afrontar este tipo de problemas.

... "El coste que este problema representa no puede ser absorbido en estos momentos"...

E-2 Transporte/med.

... "Quizás aquí en España no hemos alcanzado todavía el grado de riqueza como en otros países y quizá hemos de atender con nuestros recursos cosas más perentorias y urgentes"...

E-17 Textil/pequeña

2) El Grado de desarrollo cultural de nuestra sociedad.

"...España es un país en que abunda la picaresca, en que quizás los móviles de tipo social que habría de tener toda empresa, no están muy claros"...

E-19 Adm.Pública/pequeña

..."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

3) La magnitud del problema

Nos queremos referir aquí a la importancia que pueda tener de cara a la solución, el hecho de que el problema que estamos tratando afecte a un grupo social minoritario teniendo en cuenta que los recursos del país son escasos y se destinan preferentemente a solucionar problemas que afectan a grupos sociales mayoritarios. Además se considera que para que algún partido haga suyo el problema debe tratarse de un grupo social significativo.

..."Hay que satisfacer las cosas que responden a 1000 y no a 3... Depende del peso que tengan el que se incluyan en le programa de algún partido"...

E-2 Transportes/mediana

ESTUDIO DE TRABAJO
DE LOS DIS ECU

En este punto pretendemos recoger básicamente las ideas sugeridas por nuestros empresarios sobre las tareas concretas que el DF podría desarrollar en los distintos sectores económicos. Se trata pues de presentar de forma resumida las posibilidades de trabajo que ve el empresario para cada tipo de disminuído estudiado, así como las limitaciones que existen -por la situación del DF y de la empresa- para acceder a determinadas tareas. Procuraremos también extraer el concepto de trabajo adecuado para un DF que tiene el empresario.

Todo ello nos dará una idea de los puestos de trabajo a los que puede aspirar un DF a no ser que se intente cambiar la imagen que tiene el empresario sobre las posibilidades de un DF para realizar un trabajo; será difícil que el DF acceda a un trabajo concreto si el empresario cree que no puede hacerlo, a no ser que se le dé la oportunidad de demostrarlo.

a) Tareas que pueden desarrollar los distintos DDF

En el cuadro que presentamos a continuación podemos ver las distintas tareas que han nombrado los empresarios y el número de veces que las han nombrado para cada tipo de disminución.

Como podemos ver los disminuídos que tienen posibilidades de acceder a mayor número de trabajos son los que padecen limitaciones de extremidades inferiores y los sordomudos. Por el contrario, a los limitados de extremidades superiores y a los ciegos se les ven menos posibilidades, son más difíciles de encajar.

CUADRO DE TAREAS QUE PODRIAN DESARROLLAR LOS DIFERENTES DDEF ESTUDIADOS EN LOS DISTINTOS SECTORES ECONOMICOS

TAREAS	TIPO DE DISMINUCION			
	Extremid. Inferior.	Extremid. Superior.	Sordomudo	Ciego
- <u>Generales:</u>				
. <u>Telefonista</u>	3	1	-	<u>7</u>
. <u>Administrativos</u>	<u>16</u>	<u>6</u>	<u>9</u>	-
. <u>Informática</u>	<u>5</u>	2	<u>4</u>	1
. Vendedor	1	1	-	-
. Información	1	1	-	-
. Taquillero	-	-	-	1
. <u>Ordenanza</u>	1	<u>3</u>	-	-
. <u>Portero, vigilante</u>	1	<u>4</u>	2	-
. Electricista	-	-	1	-
. Jardinero	-	-	1	-
. Control calidad	3	1	3	-
. Laboratorios (investig.)	3	1	2	-
. Embalaje peg. piezas	1	-	1	1
. Ascensorista	-	-	-	1
. Limpieza	1	-	-	-
. Cocina	1	-	-	-
. Almacén	-	-	2	-
. <u>Trabajo técnico-intelec.</u>	<u>6</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	-
- <u>Específicas:</u>				
Construcción				
. <u>Albañil</u>	-	-	<u>4</u>	-
Textil				
. Trabajos confección	-	-	2	-
. Patronista	1	-	1	-
. Repasador 1a.	1	-	1	-
. Trabajos fábrica	-	-	1	-
Transformados metálicos	-	-	-	-
. Montaje peg.series	1	-	-	-
. Montaje lámparas	1	-	1	1
. Pintar a pistola	1	-	1	-
. Prensas	-	1	1	-
. Pulidos	-	-	1	-

<u>TAREAS</u>	<u>TIPO DE DISMINUCION</u>			
- <u>Específicas</u> (contin.)	<u>Ext.inf.</u>	<u>Ext.sup.</u>	<u>Sordomudo</u>	<u>Ciego</u>
Química				
. Análisis instrumental	1	1	1	-
. Control stocks	1	1	1	-
. Paneles de control	1	1	1	-
. Trabajos fábrica	-	-	1	-
Artes gráficas				
. Trabajos encuadernación	1	-	1	-
. Manipulados en general	1	-	1	-
Transportes				
. Taller reparaciones	-	-	1	-
Alimentación				
. Fábrica bombones	1	-	1	-
Hospital				
. Doblar gasas	-	-	-	1

Sobre el cuadro anterior podemos hacer las siguientes observaciones:

La mayoría de empresarios los han visto más aptos para trabajos de tipo general que no para tareas específicas de su sector industrial o empresa.

En cuanto a trabajos concretos se ven como más adecuados en términos generales:

- 1.- Administrativos
- 2.- Trabajos de tipo técnico-intelectual
- 3.- Trabajos de informática
- 4.- Telefonistas

Según el tipo de disminución el orden es el siguiente:

Limitación extr. inferiores

- 1.- Administrativas
- 2.- T.técnico-intelectual
- 3.- Informática

Limitación extr. superiores

- 1.- Administrativas
- 2.- Portero, vigilante / T.técnico
- 3.- Ordenanza

Sordomudo

- 1.- Administrativas
- 2.- T.técnico-intelectual
- 3.- Informática / Albañil

Ciego

- 1.- Telefonista

b) Que se entiende por trabajo adecuado para un disminuido físico

Los empresarios nos han ido definiendo a lo largo de las entrevistas, quizás pensando mas bien en el disminuido de las extremidades inferiores, que entendían ellos por trabajo adecuado para un disminuido físico. He aquí algunas de las características mencionadas:

- Que no tuvieran que hacer esfuerzo físico
- Que no tengan que moverse
- Que no tengan que estar de cara al público
- Que no tengan que estar de pie
- Que sea un trabajo de tipo intelectual
- Que sea un trabajo delicado

Veamos como se expresan algunos empresarios sobre este aspecto:

....."Sólo pueden trabajar en puestos determinados: cadenas, trabajo manual, intelectual, etc... el peonaje, transporte de materiales, etc... no pueden desarrollarlo..... los de extremidades inferiores en fábrica difícilmente podrían hacer algo: estan de pie, se mueven, cargan bidones, etc.".....

E-1 Química/med/Exp.DF

....."En la recepción de un Banco no te imaginas a un DF, hay un problema de imagen.....En el Hospital los veo en puestos que no supongan contacto con el público pero no por un problema de imagen sino porque en un Hospital hay que ofrecer mucha ayuda".....

E-5 Sanidad/grande

c) Limitaciones para acceder a determinados trabajos

Por último, el empresario ha ido manifestando una serie de limitaciones que se derivan, unas veces del propio disminuido y otras veces de la empresa, y que dificultan el acceso a determinados puestos de trabajo unas veces del disminuido físico en general y otras de algunos disminuidos en particular. Veamos a continuación cuales son estas principales limitaciones:

1.- Por parte del disminuido físico

- El grado de disminución que padece

....."los totalmente inválidos les sería muy difícil trabajar en una consultoría. Si pueden utilizar las manos sí, ya que hay que escribir".....

E-3 Servicios div./pequeña

- El hecho de no tener el 100% de su capacidad

....."Hay que descartar de entrada todas las tareas profesionales sanitarias; estas son personas que han de ayudar muchísimo y necesitan el cien por cien de la capacidad".....

E-5 Sanidad/grande

- La dificultad de comunicación en el caso del Sordomudo

....."El sordomudo en mi ramo no puede hacer ningún trabajo porque es de constante convivencia con el público.....quizás trabajos

corporales pero también le tienes que decir como lo tiene que hacer, enseñárselo, no puede ser".....

E-12 Comercio/pequeña

2.- Por parte de la empresa

- El proceso de producción

....."distinguiría dos tipos de empresas: unas diversificadas con procesos discontinuos en las que la acción del hombre en trabajos físicos tiene una gran incidencia, mientras que hay otras muy automatizadas de procesos continuos que lo importante está en paneles de control y aquí si que podrían estar".....

E-1 Química/med/Exp.DF

- Las barreras arquitectónicas

....."El primer problema es que no se han construido las instalaciones pensando en ellos y esto ya es una dificultad".....

E-1 Química/med/Exp.DF

- La seguridad en el trabajo

....."El Sordomudo teóricamente puede ir a cualquier trabajo de fábrica, el problema es su propia seguridad. Podría ir si los problemas del propio trabajo no tienen nada que ver con el sonido".....

E-1 Química/med/Exp.DF

- El tamaño del producto que se fabrica

....."Depende en este sector si es de producto
terminado grande o pequeño".....

E-6 T.Metálicos/grande
Exp.DF

ALGUNAS SOBRE PO
REAR EN LOS

ROS D
RECTO

SECTOR	POSIBILIDADES DE CREAR CENTROS DE EMPLEO PROTEGIDO	TIPOS DE DISMINUIDOS QUE PODRIAN ABSORBER	DIFICULTADES
Químico	- Derivados petroquímica - Sector farmacéutico (envasado, empaquetado)	- Extr. inferiores - Extr. inferiores (sólo una extr.)	
Transportes			No puede llegarse al 50%. En producción se necesita plena capacidad.
Servicios diversos	Consultoría		Gente con estudios superiores
Artes gráficas	Taller artes gráficas		
Sanidad			Del 50-60% plantilla necesita capacidad total
T. Metálicos	Trabajos auxiliares (peq. montajes en serie)	- Extr. inferiores - Sordomudos	
Textil	Confección	Extr. inferiores	
Construcción	Trab. afines: inmobiliarias, oficinas ingeniería		En los trab. productivos se requiere esfuerzo físico, por tanto sólo se podrían adoptar sordomudos, pero no llegar al 50%.
Comercio			Presencia física
Alimentación	- Fábrica bombones - Fábrica embutido (Alguna sección)	Extr. inferiores	

Como podemos observar en este cuadro, de todos los sectores que hemos estudiado, sólo algunos (el 50% aproximadamente) presentan alguna posibilidad para crear empresas con un 50% mínimo de plantilla disminuída. El resto, o niegan sin ningún tipo de justificación esta posibilidad o bien consideran que un 50% de plantilla disminuída es un porcentaje muy alto para que pueda adecuarse al tipo de empresa, de actividad, etc....

Estas posibilidades que se presentan, se refieren a empresas o secciones de empresa cuya actividad requiere poco movimiento o es un trabajo en cadena o en serie o finalmente una actividad intelectual o técnica.

Por último cabe señalar que los disminuídos de extremidades inferiores son los que en general se consideran más aptos para ser empleados en los distintos sectores económicos.

=====

EXOS

A N E X O 1

<u>NºEntrevista</u>	<u>Sector</u>	<u>Tamaño empresa</u>
E-1	Química	Mediana
E-2	Servicios (Trans.)	"
E-3	Servicios (Diver.)	Pequeña
E-4	Artes Gráficas	"
E-5	Servicios (Sanidad)	Grande
E-6	Transformados Metál.	"
E-7	Textil	Mediana
E-8	Construcción	Grande
E-9	Construcción	Pequeña
E-10	Transformados Metál.	Pequeña
E-11	Servicios (Comercio)	Mediana
E-12	Servicios (Comercio)	Pequeña
E-13	Alimentación	Grande
E-14	Transformados Metál.	Pequeña
E-15	Servicios (Comercio)	Grande
E-16	Construcción	Mediana
E-17	Textil	Pequeña
E-18	Confección	Mediana
E-19	Servicios (Admón.Púb.)	Pequeña
E-20	Servicios (Seguros)	"
E-21	Servicios (Diversos)	"

<u>Sectores</u>	<u>NºEntrevistados</u>
Servicios	9
- Comercio	3
- Diversos	2
- Seguros	1
- Transportes	1
- Admón. Púb.	1
- Sanidad	1
Transformados Metálicos	3
Construcción	3
Textil	2
Alimentación	1
Química	1
Confección	1
Artes Gráficas	1
TOTAL	21

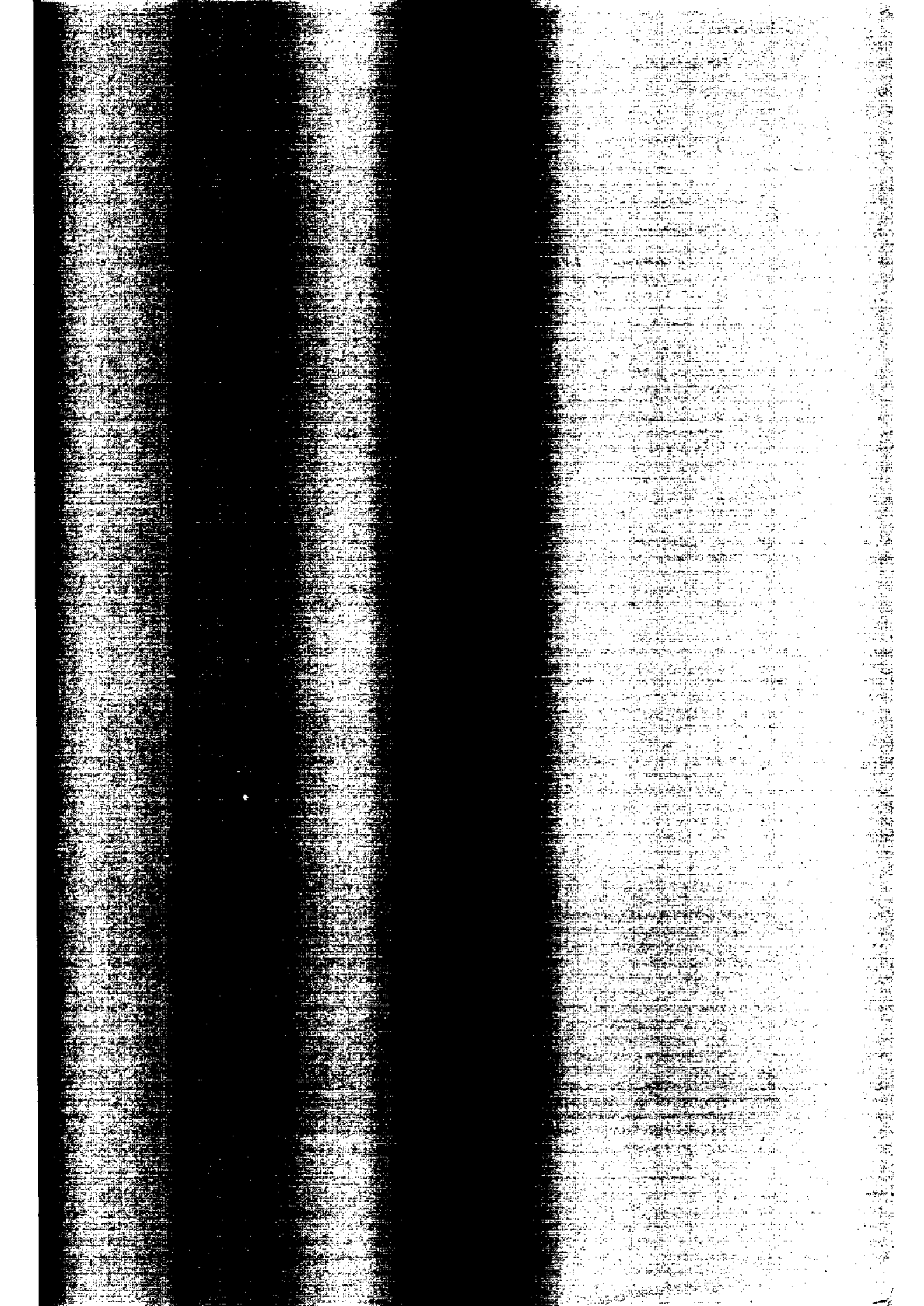
<u>Tamaño de empresa</u>	<u>NºEntrevistados</u>
Grande (500 trab.)	5
Mediana (51 a 500)	6
Pequeña (- 50 trab.)	10
TOTAL	21

A N E X O 2

CONOCIMIENTO - EXPERIENCIA CON DISMINUIDOS FISICOS

<u>Sector</u>	<u>Tamaño empresa</u>	<u>NºD.F. en la empresa</u>	<u>Tipo de Disminución</u>	<u>Disminución ad- quirida estando en la empresa</u>	<u>Contratado estando disminuido</u>
Seguros Química	pequeña	1	Poliomielitis		X
	mediana	3	[1-faltan 3 dedos 2-lím. Ex. Super. Epilepsia Varios	X ? X	X ? X
Ar.Gráfic.	pequeña	2	Poliomielitis		X
T.Metál.	grande	Varios	Lim.Ex. Infer.		?
Textil	mediana	2	[3-sordomudos Otros		X
Comercio	mediana	1	Sordomudo		X
Alimentac.	grande	Varios			
T.Metál.	pequeña	1			

E S A D E
Barcelona



ESTRATEGIA DE MARKETING DIFERENCIALES FÍSICOS

Figure 6



CASTELLON

非 常 時 局

(The following information was obtained from records maintained by the FBI.)

LOBBY PHASE

SANTAMARIA, J. BACARDI T

INDICE



533

I.-	INTRODUCCION	5
II.-	MINUSVALIDO Y SOCIEDAD	pág. 9
II-1	Como se describe y valora la situación en que se encuentran: principales problemas y su importancia relativa.....	pág. 10
II-2	Orígenes y causas de esta situación.....	pág. 15
II-3	Cómo es percibido el DF. Imagen y valoración	pág. 21
II-4	Que sentimientos suscitan.....	pág. 29
II-5	Actitudes: como se comporta o tiende a comportarse la sociedad ante ellos.....	pág. 32
II-6	Cambios ocurridos en esta situación en los últimos años. Razones del cambio.....	pág. 38
II-7	Medios a través de los cuales ha llegado al conocimiento de la problemática de los disminuídos....	pág. 41

III.-	OPINIONES DE LA POBLACION ACTIVA SOBRE EL DF. Y LAS RELACIONES FAMILIARES ...	pág. 42
III-1	Grupo I: visión pesimista.....	pág. 45
III-1-1	percepción de la situa- ción.....	pág. 46
III-1-2	los sentimientos.....	pág. 52
III-1-3	las actitudes y compor- tamiento de los padres	pág. 54
III-1-4	efectos de la actitud de los padres.....	pág. 58
III-1-5	consideraciones acerca de esta postura fami- liar.....	pág. 59
III-2	Grupo II: visión optimista.....	pág. 61
III-2-1	percepción de la situa- ción.....	pág. 63
III-2-2	la actitud y comporta- miento.....	pág. 65
III-2-3	efectos de la actitud de los padres.....	pág. 67
III-2-4	consideraciones acerca de esta postura fami- liar	pág. 68
III-3	Variables explicativas.....	pág. 70

IV.-	EL DISMINUIDO FISICO Y EL MUNDO DEL TRABAJO.....	pág.	73
IV-1	El trabajo como valor social en si.....	pág.	76
IV-2	Percepción de la realidad laboral del DF.....	pág.	77
IV-3	La incorporación del DF al mundo del trabajo es positiva para él	pág.	78
IV-4	Imagen del DF como trabajador..	pág.	81
IV-5	Cómo han visto los entrevistados las posibilidades de trabajo del DF según sus lesiones	pág.	85
IV-6	Obstáculos a la incorporación del DF.....	pág.	88
	IV-6-1 la figura del empresario	pág.	89
	IV-6-2 el Ministerio de Trabajo	pág.	98
IV-7	Las actitudes de los sujetos implicados en la integración laboral, como posibles obstáculos..	pág.	100
IV-8	Consideraciones acerca del dilema empresa normal versus centro de empleo protegido	pág.	109

V.-	OPINIONES DE LA POBLACION ACTIVA ACERCA DE LAS PRINCIPALES VIAS DE SOLUCION DE LA PROBLEMÁTICA DE LOS DISMINUIDOS FISI COS.....	pág. 114
V-1	El papel del Estado.....	pág. 120
V-1-1	medidas estatales de carác- ter general.....	pág. 121
V-1-2	medidas relacionadas con la problemática económico-labo ral del disminuído físico..	pág. 126
V-1-3	la imagen del Estado.....	pág. 141
V-2	El papel del resto de estamentos implicados en el tema	pág. 143
V-2-1	el papel del propio DF.....	pág. 143
V-2-2	el papel de los partidos políticos.....	pág. 145
VI.-	ANEXOS.....	pág. 146

INTRODUCTION

Esta parte del estudio, hace referencia a la Población Activa; para llevarla a cabo, se han realizado entrevistas en profundidad, a 20 personas. Para su elección se han tenido en cuenta los criterios de: Sexo, Edad y Categoría Profesional a la que pertenecían. En el Anexo 1, se puede apreciar con mejor detalle la composición de este cuadro muestra. Tras el análisis exhaustivo de las opiniones de estos 20 entrevistados frente a las preguntas realizadas, ha sido posible la elaboración de este informe. El estudio como se puede apreciar más adelante se halla dividido en varios apartados:

1) El primero de ellos, lo denominamos, Minusvalido y Sociedad, queriendo recoger en él, todo lo referente a delimitar cuales son, a juicio de la población activa, los problemas de mayor importancia con los que se enfrenta un disminuido; a continuación se analizan las causas de estos problemas. También en este apartado se realiza un estudio de cual es la imagen que tiene la población activa del D.F., es decir que opinión le merece como persona, y cuales son los sentimientos y las actitudes que tienen frente al D.F., como se comporta o cuales son las tendencias de comportamiento de la sociedad en general frente al D.F..

Para finalizar esta primera parte, se analiza cual ha sido la evolución de la problemática del D.F. durante los próximos años, cuales son las razones de este cambio, y a través de que medios de comunicación la gente ha llegado a conocer en mejor o menor grado la problemática del D.F.

2) El segundo gran apartado esta referido a la familia, debido a la influencia que tiene en la formación humana e intelectual del D.F., que vive en ella.

3) Siguiendo un poco una secuencia temporal, la tercera gran parte, trata el tema de la vida laboral del D.F., dentro de este apartado se trata todo lo referente tanto al puesto de trabajo en si como a las relaciones interpersonales en la empresa (en relación a los demás trabajadores y en relación con el empresario). Se trata de estudiar como valora la población activa la reintegración laboral del D.F. así como cuales son las condiciones necesarias para que esta reincorporación sea positiva.

4) El último capítulo contempla cuales son las medidas que propone la población activa como válidas para solucionar todos los puntos tratados anteriormente. Estas soluciones con contempladas desde dos puntos de vista: Desde las medidas o las tareas necesarias a emprender y desde la perspectiva de quien tiene el poder, o a quien le incumbe la responsabilidad de llevarlas a cabo.

Junto a la entrevista en profundidad, las personas que componían esta muestra , respondían a un cuestionario que tenía el siguiente objetivo:

En primer lugar conocer cuales eran sus datos de clasificación: Edad, categoría profesional, sexo, etc..

En segundo lugar, se les realizaba varias preguntas, con la finalidad de recoger información, sobre algunos aspectos muy concretos que eran de nuestro interés y que quizás no habian salido de forma explicita a lo largo de la entrevista. Dentro de estos temas nos informamos logicamente sobre el grado de conocimiento que tenian los entrevistados, sobre la legislación vigente en torno al tema de los D.F.. Respecto a esta cuestión, podemos decir que el nivel de conocimiento de algún tipo de legislación es nulo , pero la opinión general fué que a lo largo de la vida de un DF, la ley debe regular aspectos como la formación, el trabajo y ayudas monetarias.

También se elaboraron otras preguntas que nos permitieran saber que tipo de instituciones dedicadas a los D.F. eran más

conocidas entre los entrevistados, y que hicieran una valoración sobre la imagen que tenían de ellas.

Entre las más conocidas, es decir las más citadas, están: ONCE, SEREN, AUXILIA, y Asociaciones privadas de padres de niños disminuidos; sólo contaban con una imagen positiva para los entrevistados estas últimas, la imagen más negativa la atribuyen a las organizaciones estatales.

INISVALIDO Y

II-1 COMO SE DESCRIBE Y VALORA LA SITUACION EN QUE SE ENCUENTRAN:
PRINCIPALES PROBLEMAS Y SU IMPORTANCIA RELATIVA.

Respecto a este primer apartado, se puede observar que la población entrevistada se ha puesto bastante de acuerdo en señalar cuál es el problema principal o causante de todos los problemas que tienen hoy en día los disminuidos físicos.

Como ya se ha podido apreciar en la elaboración de la muestra, se escogió un grupo de personas de distinto nivel cultural, social, edades, sexos y profesiones diferentes. Sin embargo, al plantearse este tema de tipo tan general, de forma espontánea, se hacía referencia al problema de la "marginación", o bien se utilizaba directamente este término, o bien se acudía a expresiones del tipo: "está fuera", "están olvidados", "no hacen las mismas cosas que nosotros", etc.

Pero después de estos rodeos, y cuando la gente intentaba hacer un esfuerzo de síntesis, de acumulación de conceptos, después de precisar un poco, se resumía al término "marginado", como significando que este concepto, además de tener un significado asumido de igual forma por todos, representaba la situación de "no ser considerado, ni tenido en cuenta en las facetas de la vida cotidiana". Hemos creído interesante el hacer notar que es un término que tiene una función de convención y de acuerdo entre gente perteneciente a diversos grupos, y que reúne para todos ellos matices muy similares. Se puede concluir diciendo que nos parece una palabra usada como una definición uniforme de los problemas y la situación en que viven los D.F.

Se denuncia el hecho de que los disminuidos físicos están marginados, no están en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad, en todas las áreas que forman las actividades fundamentales del desarrollo de una persona. Es una marginación entendida como un estar alejado, estar olvidado, no ser tenido en cuenta en la vida cotidiana, en el mundo del trabajo, en las diversiones, en el estudio, y un largo etcétera de actividades personales y sociales a las que pueden tener acceso las personas no disminuidas.

Se podría añadir a modo de conclusión que la gente dice que la raíz de todos los problemas del D.F. es encontrarse inmerso en una sociedad que ha sido concebida a todos los niveles sin tenerlo en cuenta.

Así pues, la marginación definida como se ha hecho en los párrafos anteriores, reflejaría la situación global en que se encuentran los D.F. y sería la raíz o la causa primera de todos los problemas que a continuación se enumeran y que hacen referencia a áreas más concretas de la vida del individuo.

Todo este planteamiento, ha sido objetivado por los entrevistados, bajo opiniones como las siguientes:

... "están marginados porque les es muy difícil tener las mismas vivencias que puede tener el resto de la gente, las grandes dificultades que tienen de poder trasladarse a los lugares públicos de reunión, de encontrar trabajo adecuado, de circular por las vías públicas, les hace difícil la convivencia con personas "normales" fuera de la familia"....

Mujer de 25 a 34 años. "Otros".

... "la sociedad no piensa en ellos para darles un puesto de trabajo que les permita superar el trauma que tienen y ganarse la vida"...

Mujer de 15 a 24 años. "otros".

... "no están en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad: ni en los medios de vida, ni en sentirse útiles, ven que no sirven para nada, están y se sienten abandonados rechazados, marginados"...

Hombre de 25 a 34 años. Directivo

... "como la sociedad y las viviendas no están preparadas para ellos, tienen que ser ayudados constantemente por otras personas para realizar funciones vitales, desplazamientos, etc."....

Hombre de 25 a 34 años. Directivo

A la vista de todas las opiniones recogidas de las personas entrevistadas, he aquí las dificultades más importantes que sufre el D.F. entroncadas en el problema de la marginación explicado anteriormente.

1) Barreras Económicas

Este tipo de dificultades hacen referencia básicamente al problema laboral del D.F., se denuncia la situación de falta de empleo, para esta parte de la población. La población entrevistada, atribuye al trabajo un peso muy importan

te dentro de la vida de cada individuo. Esta importancia no es sólo en relación a los ingresos que se derivan del trabajo y a la posibilidad que ellos llevan consigo de dar poder a la persona para organizarse una vida propia, sino que además, en el caso de los D.F., lo definen como una de las formas más importantes de integración y de participación en la vida social.

2) Barreras Arquitectónicas

Se hace referencia al enorme problema que supone la falta de la infraestructura necesaria tanto en las viviendas particulares, como en los lugares públicos que permitan al D.F. un grado de movilidad suficiente para realizar las funciones cotidianas que puede desempeñar el resto de los ciudadanos.

Además de ser calificado un problema en sí mismo, es calificado como una causa de otros problemas: la dificultad en los desplazamientos impide asistir con facilidad a los lugares públicos de reunión, diversiones, trabajo, escuelas, etc.

Es decir, se sitúa como una condición necesaria para la realización de todas las funciones y todas las tareas que desarrolla el no disminuido.

De la confluencia de todos estos problemas, y como consecuencia de la falta de solución a los mismos, el D.F. tiene que hacer frente a las dos situaciones siguientes:

- Situación de dependencia
- Situación de incomunicación

- Situación de dependencia

Todas estas trabas y dificultades, hacen que el D.F. sea

una persona no autónoma, dependiente de los demás. Esto vendría reflejado en el hecho de que al no poder realizar las actividades que desarrolla una persona no disminuida, carecen de los ingresos que reporta el trabajo, lo que implica una dependencia económica, y debido a la poca adecuación de las construcciones, necesita constantemente la ayuda de otras personas para realizar cualquier función que implique la necesidad de movimiento.

Por todo ello, necesitan la ayuda física, moral y el apoyo económico, de las personas o familiares más cercanos.

- Incomunicación

Debido a estar en una situación de aislamiento en todos los campos de actividades sociales, y debido también a que hay esa carencia de medios en la sociedad que le permitan gozar de un nivel aceptable de autonomía similar al que goza una persona sin disminución, se manifiesta una falta de relación de comunicación y de trato con el resto de personas fuera del núcleo de los que formen la familia.

Hemos creído conveniente comentar, que los entrevistados han mostrado un cierto reparo en utilizar la palabra "normal" para designar a los no disminuidos. En numerosas ocasiones, han añadido a sus opiniones: ... "los normales, bueno eso de normales entre comillas"... Parece que se considere como una pedantería o un rebajar a los D.F. el hecho de utilizar el término de normal para los no disminuidos, porque parece que al enunciarlo tenga la connotación de que el D.F. no es una persona normal. Socialmente parece estar asumido que esta expresión, por decirlo de alguna forma, "suena mal".

II-2 ORIGENES Y CAUSAS DE ESTA SITUACION

Una vez analizadas las opiniones de los entrevistados, hemos observado que el cúmulo de causas que implican las situaciones enunciadas anteriormente giran en torno a varios ejes:

En primer lugar hace falta distinguir que el problema social que supone la existencia de D.F. se ve agravado a dos niveles:

- a) Nivel cuantitativo: Hace referencia a que el problema va a ser mayor a medida que sea mayor el número de disminuidos que haya en una sociedad, (país), determinada.
- b) Nivel cualitativo: Se agravará también este problema, o como mínimo no se adelantará en su solución en tanto y en cuanto no se actúe de forma eficaz sobre las causas principales que lo originan, o sobre los sujetos que puedan influir sobre ellas.
- a) Nivel cuantitativo
Dentro del primer nivel, podemos analizar cuáles son las razones de orden social que han originado la disminución física:

Razones de orden social que han originado la disminución física:

En general, se ha distinguido entre minusvalías congénitas, provocadas por una lesión o enfermedad, y las adquiridas, por accidente laboral.

1.- Accidente laboral

Hacen referencia a las escasas medidas de seguridad en el trabajo, como consecuencia de la orientación productivista y de beneficio de la empresa capitalista, lo que ha implicado un mayor número de accidentes laborales.

La siguiente frase nos corroboraría la idea indicada en este apartado:

... "los empresarios, los capitalistas, no miran los peligros: Si uno se acciéntaba, colocaban a otro en su lugar, y aquí no ha pasado nada, iban de cara a la producción, no de cara a los trabajadores, para que pudieran trabajar con las condiciones necesarias. El exceso de trabajo, horas, etc, son causas de accidentes"...

Hombre de 35 a 44 años. Obr. Cualif.

2.- Minusvalía congénita o de enfermedad

Sus orígenes se fundamentan en la falta de cultura de los implicados en la situación de forma más directa, y en la falta de información de los medios que hay disponibles para solucionar el problema.

... "pueden tener disminuciones de tipo genético o de enfermedad, polio, de la vista, etc. por algún descuido, o que los padres no se hayan ocupado. Parece ser que por falta de cultura y de información, no hayan podido recurrir a un especialista o a los medios para solucionarlo"...

Mujer de 35 a 44 años. Obr. no cualif.

b) Nivel cualitativo

El segundo nivel hace referencia a dos tipos de causas:

1.- Causas derivadas del hombre como sujeto individual

Dentro de este tipo de causas se puede hacer una división entre las derivadas de la naturaleza humana como tal, significando con ello que el hombre es así y no tiene remedio y que se mueve siempre por la satisfacción de unos intereses personales, y todo lo que se encuentre fuera de este marco, ya no lo motiva a la acción, y las causas derivadas de que en nuestra sociedad acusan que hay una deficiencia o una malformación educativa que se puede traducir en una convivencia social negativa:

- De la naturaleza humana

La idea anterior viene reflejada en el siguiente comentario:

..."la gente es egoísta, sólo se preocupa de los problemas cuando los vive de cerca, mientras los ve fuera de casa, evita pensar en ellos"...

Mujer de 25 a 34 años. Administrat.

- De deficiencia o malformación educativa

Se indica que vivimos en una sociedad con un nivel de convivencia cívica bajo, donde hay una falta de sensibilidad hacia los problemas ciudadanos, y se cree que la causa de ello es el mal enfoque recibido en materia educativa por esa población. Todo ello nos es reflejado en las siguientes opiniones:

... "nuestra sociedad tiene un nivel de conciencia cívica muy bajo, debido a que la mayoría de la gente tiene escasa cultura y educación"...

Hombre de 25 a 34 años. Técnico

... "de pequeños nos han educado de forma que ya de entrada los vemos incapacitados para hacer muchas cosas sin preguntarnos si realmente lo están o no"...

Mujer de 15 a 24 años. Otros

2.- Estado y política social

Con este último bloque de causas, se quiere significar que los entrevistados han criticado las medidas, o la ausencia de medidas tomadas por el Gobierno para intentar solucionar los problemas del D.F. Se ha manifestado que el Estado no había puesto el interés necesario para solucionar estos problemas que afectan a una parte de la sociedad, que no se ha atendido a estos grupos sociales con una problemática algo diferente a la mayoría de la población y que esto no se ha hecho ni a nivel de poner medios económicos, mediante el presupuesto del Estado, ni a nivel de sensibilización social frente a la situación en que vive el disminuido.

..."no ha habido una asignación en el presupuesto del Estado para solucionar algunos de estos problemas"...

Hombre de 25 a 34 años. Obrero cualif.

..."por la despreocupación del Estado durante este último régimen: no sabíamos lo que eran los Derechos Humanos"...

Hombre de 35 a 44 años. Administrativo

..."tienen prioridad los problemas sociales que afectan a la mayoría, y los disminuidos son una minoría de la población"...

Mujer de 25 a 34 años. Administrativo

Se puede observar una ligazón entre las causas derivadas del hombre como sujeto individual, y las referentes al Estado y su política social, por cuanto existe la conciencia de que el Estado es un reflejo de la sociedad. Es decir, que es de vital importancia la actitud que cada persona

adopte frente al problema, hay un comentario muy clarificador en este sentido:

... "a pesar de que el Gobierno pusiera todos los medios económicos necesarios, si las personas no estamos preparadas para aceptarlos, y no ponemos nuestro grano de arena, no se solucionará nada"...

Hombre de 45 a 54 años. Obrero cualif.

II- 3- COMO ES PERCIBIDO EL DISMINUIDO FISICO. IMAGEN Y VALORACION

Bajo este tema se ha intentado llegar a conocer qué concepto o qué opinion le merece como persona el disminuido físico al no disminuido. La definición de cada uno de los aspectos, y distintos matices que configuran esta imagen se reflejará en todos los apartados expuestos a continuación:

1) Imagen del D.F. como persona

Los entrevistados han estado de acuerdo en afirmar que el D.F. como individuo tiene los mismos derechos y las mismas necesidades a satisfacer que cualquier otro miembro de la sociedad.

... "son gente con iguales derechos y necesidades que nosotros, pero con un mundo afectivo más complejo"...

Mujer de 25 a 34 años. Otros

Al definir al D.F. como persona, se ha hecho especial hincapié a todo lo que hace referencia a su carácter. Es decir, que por sufrir cualquier tipo de minusvalía, esto va a tener unas repercusiones inmediatas en el carácter y la personalidad del disminuido. Estas incidencias, se han calificado de la siguiente forma:

a) Resentimiento

... "están resentidos de ser disminuidos"...

Hombre de 25 a 34 años. Técnico

b) Autoritarios y rebeldes

... "son autoritarios, nadie les ha llevado la contraria, lo rebaten todo por sistema, son adustos, tienen un carácter arisco y caprichoso lo que dificulta sus relaciones con los demás"...

Mujer de 15 a 24 años. Administrat.

c) Serviciales (por interés)

... "son generalmente individuos serviciales, porque saben que dependen de otros individuos, y cuando pueden hacer un favor lo hacen con facilidad. Son altruistas en este sentido, porque saben que hay una dependencia. Valoran más la amistad que otra persona no disminuida"...

Hombre de 45 a 54 años. "Otros"

d) Susceptibles ante sentimientos de compasión por el resto de la gente

... "sufren si la gente los mira como algo raro, o si comentan algo cuando pasan ante ellos"...

Mujer de 35 a 44 años. Obr. no cualif.

e) Complejos

Analizadas las respuestas, se puede ver que la gente opina en muchos casos, que el hecho de padecer esta disminución física tiene repercusiones notables sobre la situación psíquica del individuo. Dicen que debido a este hecho, son personas acomplejadas, y básicamente hacen referencia a dos tipos de complejos:

- Complejo de inutilidad: Consistiría en poner de manifiesto el hecho de que el disminuido cree que es menos útil que una persona no disminuida, se creen incapaces para realizar muchas actividades, que no sirven para nada. Creemos que la gente valora este hecho como algo negativo, que el disminuido debe intentar superarse a sí mismo.

... "ellos mismos se tienen muchas veces como inútiles que no sirven para nada"...

Hombre de 35 a 44 años. Obr. cualf.

- Complejo de inferioridad: Se ha afirmado que el disminuido se siente mermado en sus posibilidades, se siente inferior respecto a los no disminuidos, se apunta además que este mismo hecho, que este complejo de inferioridad, se puede manifestar exteriormente de dos formas distintas:

- * En un sentirse desgraciado, acobardado e infravalorado

... "la persona inválida se sentirá bastante desgraciada"...

Hombre de 25 a 34 años. obr. cualf.

... "se deben sentir diferentes, inferiores, y esto les crea grandes complejos"...

Mujer de 25 a 34 años. Administ.

... "siempre, el que está enfermo se sentirá inferior a su hermano, estará acobardado y pensará que no puede ser como él"...

Mujer de 35 a 44 años. Obrero no cualif.

- * En otras ocasiones, el disminuido trata de su-

blimar este complejo de inferioridad mostrándose "duro", mostrando gran seguridad en las actividades que realiza

... "quieren demostrar que superan este complejo haciendo afirmaciones rotundas, intentando demostrar en las discusiones o conversaciones más seguridad que los demás"....

Mujer de 15 a 24 años. Otros

f) Complicados

Para finalizar este capítulo de enumeración de repercusiones psíquicas que ocasiona el hecho de padecer una de estas lesiones, podemos decir que hemos tenido la impresión de que el disminuido es percibido por el no disminuido como una persona complicada, de personalidad difícil. Como si en ocasiones fuera difícil comprenderlos o tratarlos.

... "son personas complicadas, a veces retorcidas"...

Hombre de 55 a 64 años. Otros

... "tienen un mundo afectivo más complejo"...

Mujer de 45 a 54 años. Administrat.

g) Estéticamente desagradables

Otra de las imágenes difundidas entre la población no disminuida, es la de que pueden resultar desagradables

a la vista, llevado al extremo, dicen algunos que pueden dar cierta manía.

... "a veces no nos acercamos a ellos únicamente por que no son estéticos, porque nos dan manía"...

Mujer de 25 a 34 años. Ad.

h) Son mimados por las personas cercanas a ellos.

... "acostumbran a ser personas mimadas, y a la hora de tener que adaptarse a la sociedad, tienen dificultades por haber tenido una sobredosis de cariño"...

Mujer de 25 a 34 años. Otros.

2.- Valoración según: el origen de la disminución y el tipo de disminución

a) Origen de la disminución

Creíamos importante considerar este apartado, ya que los entrevistados, de forma no provocada, hicieron en gran parte de los casos, una distinción, una matización en que se manifestaba una situación distinta, si la lesión era adquirida o congénita. La gente vuelve a señalar, al igual que en el punto anterior, la influencia de la disminución sobre el carácter de la persona disminuida, por otro lado señalan que en el caso de un adquirido el hecho de estar en esta nueva situación, además de tener graves consecuencias significativas, o trastoca de alguna forma sus relaciones sociales, o las actividades que configuran su vida. El hecho de adquirir la lesión, cambiarían las coordenadas de la vida que había llevado hasta entonces.

Parece que en general la gente opina que una disminución congénita afecta sobre todo a la configuración del carácter y de la personalidad del individuo que la sufre; mientras que una adquirida causa una ruptura de la vida establecida que llevaba el individuo, el sujeto puede hacer comparaciones entre el "antes" y el "después", lo que le despierta sentimientos de inutilidad, de frustración, de haber ido a menos en las facetas de vida, de relación social, laboral y desarrollo personal.

Entre las afirmaciones más significativas están:

..."es de nacimiento, está acostumbrado desde que nació, puede no sentir moralmente tanto la falta de este sentido, como uno que después de algunos años de vida lo perdiese. Esta persona tiene un "shock" muchísimo más grande que otra que ya desde pequeño está acostumbrado"...

Hombre de 55 a 64 años. "Otros"

..."una chica conocida de 16 años, quedó inválida, era una persona que tenía muchas amistades, de golpe se quedó sola"...

Mujer de 35 a 44 años. Obr. no cualif.

..."una persona que quede DF le cambia normalmente el carácter: desconfía de la gente y piensa que la gente lo hace por piedad"...

Mujer de 15 a 24 años. Obrero cualif.

..."si la disminución es adquirida, la persona tiene un sentimiento de inutilidad mayor, ya que antes había trabajado, sin embargo está socialmente menos marginado, ya que antes estaba habituado a relacionarse con gente normal"....

Hombre de 25 a 34 años. Director

..."los congénitos tienen un carácter más arisco, más difícil que los adquiridos, ya que se ha formado su personalidad sufriendo la minusvalía"...

..."al adquirido le supone un trastorno tener que trabajar en la misma empresa que antes pero con un trabajo más inferior que el que hacía antes.

Hombre de 25 a 34 años. Técnico

una de las minusvalías objeto del estudio. Se trata de conocer si la gente ve diferencias en la situación en que está cada una de estas personas frente a la vida.

Intentando hacer una ordenación de mayor a menor grado de dificultad sería la siguiente:

- Parapléjicos y ciegos
- Alguna limitación en una extremidad, bien sea superior o inferior (cojos, mancos, etc.)
- Sordomudo

- Parapléjicos y ciegos: se considera que tanto uno como otro van a tener un gran problema de dependencia frente a los demás, ya que necesitarán ayuda en sus desplazamientos, etc. En el caso de los parapléjicos, necesitarán esta ayuda incluso para las funciones vitales.

- Extremidades superiores o inferiores: creen que para el desarrollo de su trabajo, para las actividades cotidianas, necesitan algún tipo de adaptación, bien sea de máquinas, instrumentos, etc., y no opinan que su disminución les pueda ocasionar graves problemas frente a la vida.

- Sordomudo: se dice que tiene un mundo aparte, que a pesar de no estar mermados en sus posibilidades tienen una gran dificultad de comunicación con los demás. Otras personas añaden que tienen muchas posibilidades en potencia, pero que para su desarrollo le será necesario asistir a una escuela con el fin de ayudarles a solventar el problema de la comunicación.

II-4- QUE SENTIMIENTOS SUSCITAN

A lo largo de las entrevistas, se ha podido constatar que la gente ha expresado de forma espontánea frente a la problemática del DF, una serie de sentimientos que podríamos agrupar básicamente de la siguiente forma:

- 1) En primer lugar, la gente ha manifestado los sentimientos que el DF despierta en ella.
- 2) En segundo lugar, se ha hecho referencia a cuales creen que son los sentimientos de las personas que viven de cerca un problema de este tipo.

1) Sentimientos que despiertan los DF en la población

a) Sentimientos de compasión

La problemática del DF despierta en muchos el sentir hacia ellos lástima, compasión como se puede apreciar en las siguientes opiniones:

... "la situación en que a veces quedan es de lástima"...

... "hace mucha pena ver gente así"...

Hombre de 35 a 44 años. Obr. no cualf.

Sin embargo, y dentro de este mismo apartado, hay algunos que señalan que si llegan a tener una relación y un conocimiento directo de esa persona, se puede pasar de este sentimiento a otro "más activo" que nos lleva a un comportamiento más positivo respecto al DF.

..."en un principio dan lástima, luego te acostumbrarías a ver una persona como tú, te caerían bien y esa lástima se iría del todo, se traduciría en compañerismo y amistad, el DF lo aceptaría más en esta 2a. faceta que en la 1a."...

Mujer de 15 a 24 años. Obrero cualificado

Creemos que este matiz tiene su importancia ya que ayuda a diferenciar un poco más el pensar de la persona que sólo tiene referencias lejanas del problema, es decir, que no se ha visto involucrada en él, de la persona que ha tomado un contacto directo con esta realidad. Parece pues, que en esta ocasión la variable conocimiento o experiencia directa puede modificar en mayor o menor grado la forma de pensar sobre el tema.

b) Sentimiento de admiración

Hemos podido constatar que existe además un sentimiento de admiración, que vendría reflejado en el hecho de que la sociedad valoracualquier esfuerzo o forma de superarse que realice el DF para poder participar en un mayor número de facetas de la vida diaria, e incluso, desde otra óptica, admiran el ánimo con que llevan o soportan su disminución

..."los admiro porque los comparo conmigo misma, si me encontrase en esta situación, pienso que me estancaría mucho"...

Mujer de 15 a 24 años. Obrero cualif.

..."realmente son de admirar, si yo me encontrara en esta situación, estaría hundido"...

Hombre de 35 a 44 años. Ob. no Cual.

2) Sentimientos de las personas que viven de cerca un problema de este tipo: sentimiento de vergüenza

En cuanto a este apartado, parece que existe la creencia generalizada de que las familias que habían tenido la desgracia de tener un hijo DF sentían más vergüenza por ello se puede añadir, que como ya se verá en otros apartados, la gente, al hacer referencia a esto, señala un proceso de cambio.

..."en el pueblo donde nací, había 2 o 3 familias que tenían niños así, y no los sacaban a la calle. Yo me enteré por casualidad, parece que sentían vergüenza"...

Mujer 25 a 34 años. Administrat.

Este apartado tiene un desarrollo más detallado en el capítulo referido a la familia.

II-5- ACTITUDES: COMO SE COMPORTA O TIENDE A COMPORTARSE LA SOCIEDAD ANTE ELLOS

Este capítulo, al que hemos denominado ACTITUDES, está estrechamente vinculado a los capítulos anteriores e intenta reflejar cuales son las tendencias y el comportamiento básicos de actuación del hombre de la calle desde sus diferentes posiciones en la sociedad frente a los DF.

A partir de las opiniones recogidas, parece que estas formas de conducta, que estas respuestas sociales, se entroncan básicamente en los apartados siguientes:

1) Actitud paternalista o afectiva negativa

Con ello queremos significar aquel grupo de personas que si bien no prestan una ayuda efectiva en la solución de algunas de las dificultades con que se encuentran los DF pretenden tener justificadas sus actuaciones, su forma de conducirse por lo que normalmente se llama buena voluntad. Es esa actitud altruista, benefactora, comprensiva, pero no comprometida, son aquellos que pretenden nadar y guardar la ropa.

... "la gente no comparte su pena"...

Mujer, de 15 a 24 años. Otros

... "hay gente que los ve con pena, otros los tratan con un poco de falta de caridad, y otros, que saben ver en ellos una persona normal, pero con ese defecto físico. Otros los miran con un trato paternalista"...

Hombre de 45 a 54 años. Obrero cualf.

... "uno por más voluntad que tenga, lo único que puede hacer es animarlos"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero cualf.

... "la gente se muestra condescendiente, y ellos (DF) rechazan esta condescendencia"...

Hombre de 35 a 44 años. Contramaestre

2) Actitud de inhibición

Otra actitud vendría representada por el segmento de gente que ignora el problema o que se inhibe ante él o lo evita, se refleja en no tomar ninguna postura, por el pasar de largo ante una situación que no te atañe.

... " la gente es egoísta, sólo se preocupa de los problemas cuando los vive de cerca, mientras los ve fuera de casa, evita pensar en ellos"...

Hombre de 25 a 34 años. Director

... " la gente que no lo vive de cerca es más feliz ignorando el problema"...

Mujer de 25 a 34 años. Otros

Podríamos definirle como la actitud individualista, el pensar que cada uno debe ir a lo suyo y tratar de alejar de tu vida cualquier situación que te sea engorrosa o desagradable, que no te ayude a pasar un rato divertido.

3) Actitud de rechazo y abandono

Esta actitud, es más generalizada entre los entrevistados, se ha constatado y denunciado el hecho, calificando a los DF como un sector de la sociedad que está marginado, no tienen acceso a la vida social, ni las mismas posibilidades de realización que tiene una persona calificada de "normal". Además quizás tendría interés al añadir aquí que esta impresión ha correspondido en muchos casos a los primeros comentarios espontáneos que hicieron muchos entrevistados una vez se les planteó el tema.

...*"la sociedad los margina, los rechaza, los deja de lado"*...

Mujer de 15 a 24 años. Administrativa

...*"la gente les pone trabas"*...

Hombre de 45 a 54 años. Otros

Dentro de este enfoque sería importante señalar la importancia que concede la gente al aspecto de tener una imagen física estética, incluso algunos nos han mencionado como una de las causas de este acercamiento de la sociedad a los DF.

...*"a veces no nos acercamos a ellos únicamente porque no son estéticos, nos dan manía"*...

Mujer de 15 a 24 años. Administrativa

En otros casos, se ha hecho hincapié en que esta actitud de abandono no se da sólo como una actitud de la sociedad en general y de forma despersonalizada hacia el DF, sino que incluso se hace patente y extensiva a la gente que rodeaba y frecuentaba la compañía de este DF antes de que quedara como tal (caso de los adquiridos).

..."conozco a una persona que quedó inválida. Era una persona que tenía muchas amistades, pero de golpe se quedó completamente sola. Sus amistades fueron haciendo cada una lo suyo y ella se quedaba en casa (en muchos casos es la persona inválida la que se encierra, y en otros, somos nosotros quienes la cerramos"...

Mujer de 15 a 24 años. Obrero C

4) Actitud de burla o mofa

La gente constata el hecho de que en ocasiones han observado risas, comentarios burlones al paso de un disminuido, o bien llamarlos por un mote despectivo o mirarlos fijamente y con insistencia como si se tratara de algo fuera de lo común.

Nos ha parecido necesario mencionar aquí, que este tipo de comentario, se ha hecho por varias personas, pero ha sido resaltado de forma más notoria por las personas entrevistadas que vivían este problema de cerca, bien por tener un hijo en esta situación, o bien por haber tenido una experiencia directa.

..."la gente los mira por la calle como si fueran un bicho raro"...

..."yo he visto a varios que les miraban de reojo, normalmente los miran con desprecio, no los miran con el corazón y a un subnormal igual he visto muchas personas mirándolos y se les quedan riendo, y eso es muy malo"...

Mujer de 25 a 44 años. Obr. no cual.

..."existe mucho la costumbre de decir: Mira, ese está tonto. Y todo porque la disminución les ha hecho coger alguna postura especial de algún miembro"...

Hombre de 45 a 54 años. Obrero cual.

... "además la gente les pone mote: el cojo, o a este que le falta un brazo"...

Hombre de 55 a 64 años. Obrero cualf.

5) Actitud positiva

Como se ha podido ir apreciando hasta ahora, las actitudes que los entrevistados han mencionado, se refieren a las actitudes negativas, cabría decir que realmente en un caso se ha dicho:

... "creo que se les trata bien, que no se les intenta marginar"...

(Esta opinión es debida a una experiencia concreta de trabajo con un sordomudo)

En general, cuando la gente se ha referido a comportamientos positivos, lo hacía alegando que esta debería ser la actitud ideal, que la sociedad debe llevar a cabo para tratar de solucionar o aliviar la situación en qué se hallan los DF. Por supuesto todos los entrevistados se pusieron de acuerdo a la hora de señalar cual es el camino óptimo a seguir.

... "hay que colocarlos en el puesto que puedan ocupar en la sociedad"...

Hombre de 55 a 64 años. "Otros"

... "hay que revalorizarlos"....

Hombre de 45 a 54 años. "Otros"

...*"hay que buscar la manera de encajarlo en la sociedad, para ser útil a los demás y a él mismo"*...

Hombre de 55 a 64 años. Obrero cualif.

..*"tenemos que ayudarlo a reintegrarse en la sociedad"*...

Hombre de 45 a 54 años. Obrero cualif.

...*"lo ideal sería que no lo marginásemos"*...

Hombre de 25 a 34 años. Obrero cual.

II-6- CAMBIOS OCURRIDOS EN ESTA SITUACION EN LOS ULTIMOS AÑOS.
RAZONES DEL CAMBIO

En general parece existir la opinión de que la situación en que viven los minusválidos está cambiando, y que el futuro va a seguir por la misma línea. Las direcciones marcadas por estos cambios son los siguientes:

- 1) Mejor cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo por parte de las empresas.

..."ahora se está mirando mucho que las máquinas no produzcan accidentes. Antes te decían: la puerta es grande, cuando Vd. entró, ya sabía lo que había, a Vd. no le hemos llamado. Hoy las cosas están cambiando mucho: ponen ventilador, suelos antideslizantes, etc."...

Hombre de 45 a 54 años. Obr. cual.

- 2) Se ha señalado también lo que podríamos denominar un cambio en el nivel de sensibilización de la gente, de la sociedad hacia esta problemática, parece así mismo que se ha dado un mayor fenómeno de inquietud por los problemas de la comunidad, impulsado básicamente por grupos de jóvenes.

..."ahora la gente los acepta más"...

..."ahora no están tan marginados"...

Hombre de 25 a 34 años. Obrero cualf.

..."ahora hay más inquietud que hace 5 o 10 años, empieza a preocuparse la gente joven, los estudiantes, hay mayor concienciación de los problemas sociales"...

Hombre de 25 a 34 años. Director

- 3) Se está fomentando la creación de centros de enseñanza, puestos de trabajo, etc. que ayuden a la formación e incorporación laboral de los disminuidos.

... "antes no oía hablar de puestos de trabajo para minusválidos, ni que hubiera tantas escuelas para enseñar a sordomudos. Hay gente que ve más claro el problema, ve que se ha de hacer algo y miran de ayudarles"...

Mujer de 14 a 25 años. Obr.cual.

RAZONES DEL CAMBIO

Los porqués de toda esta serie de cambios señalados anteriormente que han alegado nuestros entrevistados se podrían agrupar básicamente en dos puntos:

- 1) Se ha dado en nuestro país en las últimas dos décadas una elevación del nivel socioeconómico y cultural, sobre todo este último, lo cual ha facilitado un mayor conocimiento del tema y una mayor preocupación y sensibilización acerca de los problemas que afectan a ciertos grupos sociales.

... "la gente tiene más estudios y más educación que antes"...

Hombre de 15 a 24 años. Administ.

- 2) Ruptura con el anterior sistema político, inicio de una nueva etapa de cambio político e institucional, lo que ha favorecido la formación de asociaciones con el fin de defender los intereses de unos sectores concretos de la sociedad, y mayores libertades ciudadanas, de expresión, de reunión, etc.

... *"hemos entrado en una fase política nueva" ...*

Hombre de 25 a 34 años. Técnico

... *" hay mayores libertades"...*

... *" la gente se puede asociar para defender las cosas que le interesan: sindicatos, asociaciones, etc."...*

Mujer de 25 a 34 años. Otros

... *"hemos sufrido una política nefasta: no sabíamos ni lo que eran los derechos humanos"...*

Hombre de 25 a 34 años. Obrero cualf.

II-7- MEDIOS A TRAVES DE LOS CUALES HA LLEGADO AL CONOCIMIENTO DE
LA PROBLEMATICA DE LOS DISMINUIDOS

Los entrevistados han llegado a tener conocimiento de esta problemática a través de los siguientes medios:

- 1) Amigos, vecinos, o allegados a la familia que tenían algún disminuido en casa.
- 2) Programas de televisión, donde aparecen algunos locutores hablando en el lenguaje de los sordos.
- 3) Programas de radio, dedicados a que algunas personas explicaran sus problemas a través de este medio, en alguna ocasión, dentro de estas cosas o desgracias reales, se había hablado de algún disminuido.
- 4) Contactos con asociaciones de padres con hijos DF.
- 5) Experiencia de haber trabajado con algún DF. Dentro de este grupo se sitúan 5 de las entrevistas realizadas, y en todas ellas se trataba de gente que había tenido algún compañero sordomudo en el trabajo.

Parece necesario indicar que alrededor de 8 de los entrevistados, han manifestado no haber tenido nunca ninguna referencia acerca de este tema.

OPINIONES DE LA COMISIÓN ACTIVA SOBRE
EL D.F. Y LAS FAMILIARES

Al analizar la información referente al tema familiar, se aprecia una bipolarización, que pasamos a describir.

Hay un grupo de entrevistados, que de ahora en adelante denominaremos Grupo I, en el que domina una línea pesimista o negativa a lo largo del tema. Este grupo es el más numeroso y el que aporta más citas. En el otro grupo de entrevistados, Grupo II, destaca una corriente más optimista. Es algo menos numeroso que el anterior y aporta menos citas.

Definiremos ese "pesimismo" en función de que los entrevistados manifiesten la creencia de que en la realidad, el DF no desempeña ningún papel activo en la familia, dependiendo en todo del resto de la familia, y en definitiva, de los padres.

El "optimismo" no es más que por contraposición, la creencia de que la familia, influye en el DF, pero le permite desarrollarse por sí mismo. "La familia se ocupa, pero no se preocupa", como afirma una entrevistada (de 15 a 24 años, Obrero cualificado).

Estimamos que las razones de ello, en parte, pueden deberse a dos factores, que podremos reconocer en las citas, normalmente combinados: uno de ellos es el "factor de proyección", es decir, si el entrevistado se proyecta en el tema, normalmente es como padre, con un cierto optimismo. Si no se proyecta se refiere a la realidad familiar, percibida como negativa, lo que le permite ensamblar en su mente la imagen general de la realidad y la parcela de esa realidad que supone la familia. Profundizando un poco, hemos visto que la diferencia, en general, estriba en que el entrevistado que se proyecta, ha conocido algún DF. Así es el caso de la mujer, de 15 a 24 años, Obrera Cualif., que comparte su trabajo con una sordomuda, o el militar que conoce mutilados de guerra, etc.. Este conocimiento hace variar el concepto de disminución física que en general se tiene, por el que estos entrevistados conocen. Y se

proyectan en la realidad que conocen y estarían dispuestos a afrontar, lo que no ocurre tan fácilmente con los otros entrevistados, en general, los del Grupo I.

El otro factor que creemos contribuye a explicar la diferencia de "optimistas" y "pesimistas" es el factor "tipo de lesión" a que se refieren unos y otros, o el que tienen "in mente", al enunciar sus puntos de vista, y que está relacionado con el anterior factor. Creemos que en la percepción de la situación familiar, los entrevistados "pesimistas" del Grupo I asocian el concepto de disminuido físico a la silla de ruedas o a la gran disminución, y que es la imagen más ampliamente reconocida en la sociedad. Por contra, es muy posible que la mayoría de entrevistados del Grupo II, "optimistas" se refieran a los casos que ellos conocen, que son en su mayoría sordomudos, cuya lesión es considerada por los entrevistados, como relativamente menor. (ver la escala de lesiones, en el punto 5º del área laboral).

Todo ello nos lleva a la consideración de que, por una parte, el conjunto de la población entrevistada no tiene conocimiento global del mundo de las deficiencias físicas, y no domina tal concepto. Por otra parte, el hecho de que los entrevistados se hayan referido a tal o cual tipo de lesiones, puede ser motivado por otros factores, como personalidad, educación, etc. que se dan en las respuestas sin duda, pero no podemos estudiar como han influido.

Hay que hacer notar que lo dicho es válido, creemos para una generalidad de citas expuestas por los entrevistados, pero ello no quiere decir que, por ejemplo, citas de un mismo entrevistado, por su contenido, estén en ambos grupos, o algún entrevistado que no corresponda al estudio tipológico que se ha descrito.

III-1.- GRUPO I: VISION PESIMISTA

Como se ha dicho, en este grupo los entrevistados se han referido al área familiar y la definen como muy problemática. De este modo se compagina y homogeneiza la visión que se tiene de la situación del DF en general, con la visión, más particularizada, de la situación familiar.

Uno de los entrevistados recoge en una cita, creemos que representativamente, la forma de ver las cosas de los demás, al afirmar:

..." El DF tiene problemas que superar en el ámbito familiar"...

Tales problemas se pueden ver a través de cada uno de los apartados que expondremos en esta parte: podremos ver cómo los entrevistados creen que la familia, y también ellos mismos en algunos casos, perciben la situación como problemática. Los sentimientos que tal percepción suscita no son muy constructivos, como veremos, y en muchos casos, las actuaciones de los padres están basadas en la suposición de una incapacidad del DF para poder enfrentarse por sí mismo a la realidad, o al futuro. Es posible que ello sea cierto, precisamente, no por que los hijos DF sean incapaces "per se", sino por que el trato que siempre han recibido de su familia, evitándoles toda preocupación, impide una evolución normal de su personalidad. Así, quedan postergados a seguir en la misma situación de dependencia que al principio, cuando los DF son aún niños. Esos, como veremos son "problemas a superar en el ámbito familiar" y nunca mejor dicho "ámbito familiar", porque afecta tanto a su persona como a la de los padres, aunque repercute en otros ámbitos.

III-1-1.- PERCEPCION DE LA SITUACION

Como hemos dicho, la situación familiar es percibida como un claro problema.

Tal percepción es objetivada a través de indicaciones directas de los entrevistados por la visión de incapacidad de los DF y de la poca esperanza de los padres de cara al futuro. Podemos hacer una clasificación:

- a) la percepción de la situación, como problemática.
- b) Esa percepción se basa en la incapacidad del DF, sobre todo, de cara al futuro.
- c) Percepción de la problemática, por la desesperanza de los padres.
- d) Percepción de la problemática, porque el DF se encontrará indefenso ante muchos aspectos de la vida.

Veamos de que manera esto es así:

- a) Percepción de un problema.

Los entrevistados que hacen referencia a la situación familiar, creen que se plantea ésta como un problema. Esto ya se puede ver a lo largo de todas las citas, pero hacemos un hincapié, para recalcarlo. En general se ha dicho:

..." La familia tiene un gran problema"....

Hombre de 25 a 34 años/Obrer.Cualf.

..."El problema es que como el hijo siga así"...

Hombre de 35 a 44 años/Obrer.Cualf.

Y entrando un poco más a fondo, vemos que los padres se angustian por esta situación, que ven como un problema:

... "El niño se les pone en el corazón, por no decir en el cerebro: están obsesionados"...

Mujer de 25 a 34 años/Técnico

... "Hay familias en que el padre se da a la bebida o que piensan que si el niño se muriera ya no tendrían ese problema"...

Hombre de 45 a 54 años/Obrero cualf.

b) La incapacidad del DF frente al futuro.

Los entrevistados creen que la familia se plantea un problema cuando los padres pretenden asegurar el futuro de sus hijos, con lo que demuestran poca fé en las posibilidades de sus hijos, es decir, que perciben la lesión, como una incapacidad total y permanente para su hijo, y que mientras estén ellos a su lado, no pasará nada, ya que perciben su función como la de sobrecuidar a su hijo, librándolo de cualquier problema que pueda tener. Pero claro, según eso, ¿qué pasará cuando ellos falten?. Algunos entrevistados han tratado este punto de acuerdo con esta visión familiar. Veamos cómo se manifiesta esa preocupación:

... "A los padres les preocupa que cuando falten ellos, qué pasará con sus hijos minusválidos"...

Hombre de 45 a 54 años/ Maestro.

... "La preocupación será cuando esta persona se haga mayor, y los padres vean que ellos faltarán"...

Hombre de 15 a 34 años/Administ.

..." Los padres están preocupados por ver hasta qué punto depende de ellos el futuro de su hijo"...

Hombre de 35 a 44 años/admini.

..."Cuando desaparezcan los padres el niño va a quedar desamparado, va a ser un desgraciado y no se va a poder ganar la vida"...

Mujer de 25 a 34 años/admini.

Y no vamos a insistir más en este punto, pero si veremos la misma preocupación con los apartados siguientes, de unos matices muy interesantes:

c) La percepción del problema a través de la desesperación de los padres.

Los padres al ver a su hijo postergado por la invalidez ya pierden toda esperanza para con sus hijos DF, y ello ha sido visto con todo detalle de matices:

..."Los padres ahorrarán para dejarle un patrimonio, por que si no le dejan nada, nadie querrá atenderle cuando ellos falten, para que pueda disponer de algo más que de un subsidio"...

Hombre de 35 a 44 años/Administrativo

..."El futuro del que está bueno es educarlo normalmente y que mire y haga por su hermano... y el otro, pues bastante tiene como está. No pueden hacer nada por estos niños"...

Mujer de 35 a 44 años/Obr.no cualif.

Pero tampoco se puede tener la esperanza de que los hermanos cuiden a ese hijo DF:

... "¿Qué hará cuando los padres no estén?. Supongo que los hermanos no querrán saber nada. No es lo mismo un hermano que un padre"...

Mujer de 45 a 54 años/Administr.

Esta desesperación de los padres puede llevarlos a rechazar a los hijos DF, en quienes los padres no depositan ya su esperanza:

... "Un porcentaje pequeño de padres se inclinarán más por el que no tiene ningún problema, y pondrán todas sus esperanzas en éste"...

Hombre de 25 a 34 años/Administr.

- d) Las familias perciben el problema de la indefensión de su hijo DF, en esferas que no son de ámbito familiar.

Como queda dicho, los padres del DF creen que su misión es la de velar para que su hijo no tropiece con algún problema, y eso se verá también más adelante. Por ello los padres ven problemas frente a los que el DF se encuentra indefenso cuando debe enfrentarse a aspectos en la vida en que se precisa una respuesta personal de cierta entidad, como por ejemplo, el trabajo y las relaciones con personas de sexo opuesto. Respecto a este último aspecto destacaremos una serie de citas, dejando las primeras apuntadas, ya que se contemplan en el aspecto de la vida laboral del DF.

Apuntamos al tema laboral, que desde este punto de vista se queda algo pobre en relación al tema laboral en sí, y veremos que estos dos temas se ven mezclados en las citas de los entrevistados:

..." Los padres no ven el futuro halagüeño, porqué tendrá dificultad de encontrar empleo, y les preocupa con quien se va a casar"...

Hombre de 45 a 54 años/Obrer.cualf.

..." Cuando desaparezcan los padres, el niño va a quedarse desamparado. Va a ser un desgraciado, no se casará nunca y no se va a ganar la vida"...

Mujer de 25 a 34 años/Administ.

Y el tema familiar, es percibido también como un problema en sí mismo, cuando se hace referencia a que el propio DF deba construir su propio hogar, siendo tema de preocupación de los padres:

..."He conocido un caso interesante, en que la madre tenía un especial interés en que su hijo inválido por los pies, contrajera matrimonio para que luego él tuviera una mujer que le hiciera las funciones, a veces de madres y a veces de esposa"...

Hombre de 45 a 54 años/Maestro.

*..."Los padres ven difícil que se pueda casar. Pien-
san que se sentirá separado, sin poder estar unido a su familia"...*

Hombre de 45 a 54 años/Obrero cualf.

..."Cuando sea mayor, en cuanto a salir con chicas y eso, tienen un problema, y los padres lo saben. Saben que él puede tener, no diré un "trauma", pero sí un problema. Y ese problema tendrán que solucionarlo las propias chicas. Pero no se solucionará, por mucho que quisieramos"...

Mujer de 25 a 34 años/ Técnico

Ahora podríamos cuestionarnos acerca del porqué esto es así, y nos encontramos con una respuesta por parte del mismo entrevistado: por razones de estética que son otras dificultades a las que habrá de hacer frente el DF, y que se mueve en la escala de valores social y por tanto, está fuera del alcance de los padres:

... "No se solucionará, por mucho que quisieramos... Ves a una persona coja y dices: no me gustaría casarme con ella, la verdad. Pero quizá tratándole encuentras una persona maravillosa. En cierto modo, no es que se olvide de que está así, pero por supuesto, que no me importaría"...

Mujer de 25 a 34 años/ Técnico

III-1-2.- LOS SENTIMIENTOS

Este breve apartado es significativo de los efectos que causa una percepción tan deteriorada de lo que representa un hijo DF, en el seno de una familia. Algunos entrevistados no dudan en afirmar que los sentimientos que despierta la percepción a que se han referido son de pena, de dolor, y hasta de vergüenza. Por las diferentes consideraciones que merecen las citas que recogemos, trataremos aparte las que hacen mención a la vergüenza y la de culpabilidad.

a) Los sentimientos de pena y de dolor.

Son sentimientos derivados directamente de la impresión que causa en los padres el hecho de que el hijo sea DF, independientemente del origen de la disminución. Normalmente son puntuales en el tiempo, lo que quiere decir que pueden superar ese abatimiento de un principio, si los padres se avienen a la situación:

... "Por supuesto que los padres, al ver a su hijo así, supongo que sentirán una pena muy grande"...

Mujer de 25 a 34 años/Administra.

... "Supongo que los padres sentirán un gran dolor de ver a su hijo de esta manera, sobre todo si son hijos menores"...

Hombre de 45 a 54 años/Maestro.

b) Los sentimientos de vergüenza, y de culpabilidad.

Estos sentimientos son más secundarios que los primeros, es decir, son resultado de otros factores negativos anteriores, y que los entrevistados nos

referirán directamente. Son sentimientos "negativos" por sus efectos, ya que se prolongan en el tiempo, agudizan la situación y alimentan renovados sentimientos frustrantes.

En la cita siguiente, vemos como hay un inicial sentimiento de compasión, lo que hace que los padres tengan un trato diferenciado del hijo DF respecto a los demás hijos, y al final, provoca ese sentimiento de culpabilidad, de frustración, en los padres.

... "Los padres pueden sentirse culpables, ya que han podido tratar a este hijo de forma diferente a otro hijo, ya sea por compasión, etc..."...

Hombre de 45 a 54 años/Obrer.Cualf.

Y en esta otra cita vemos cómo pueden influir una serie de valores sociales en el ánimo y los sentimientos de las familias, que intentan esconder a los demás la tara que supone un hijo deficiente, por un "qué dirán" temido por lo general, o por defectos educacionales. Sea cual fuere la causa profunda, el efecto es muy negativo:

... "En el sitio donde nací, habían dos o tres familias con hijos subnormales y nunca los sacaban a la calle. Yo me enteré por casualidad"...

Mujer de 25 a 34 años/Administr.

III-1-3).- LAS ACTITUDES Y COMPORTAMIENTO DE LOS PADRES.

En este apartado, los entrevistados se muestran más propensos a identificarse ante el tema que en los anteriores.

Hay que destacar la gran relación que guarda el comportamiento de los padres, según haya sido la percepción que se tiene del tema, y que ésta en general, es muy negativa.

Así pues, los padres, dentro de este punto de vista pesimista, tienden a comportarse de dos formas básicamente: una, es la de sobreproteger a los hijos DF, y la otra, de rechazarlos. En uno y otro caso está claro que los padres intentan deshacerse de su "culpa", intentando bien compensarla de alguna forma, bien intentando negar la realidad escondiéndola, aunque no se consiga.

a) En el primer caso de intento de compensar la disminución de la que los padres se creen responsables, las actitudes más corrientes son las de sobreproteger a los hijos DF, y la de mimarlos.

b) En el segundo caso de intento de negar ante ellos o ante los demás la culpabilidad que sienten, los padres actúan discriminando a su hijo DF, sin aceptarlo a causa de su disminución física.

Empezaremos por la citas del primer caso que exponemos:

a) Tendencia a mimar y sobreproteger a los hijos DF.
Casos de identificación en este supuesto.

De acuerdo con lo que hemos dicho anteriormente, los entrevistados en general, creen que los padres actúan

como si su único móvil fuese el de compensar la deficiencia de su hijo, de la que se sienten culpables.

Algún entrevistado no sólo cree que los padres actúan así, sino que, además, piensa que de encontrarse él en tal situación actuaría de esa forma. En este caso, se proyecta en la situación y asume el papel de padre. Podemos decir que se presta a una idealización del tema.

Veamos cómo creen los entrevistados que se comportan los padres, en este caso. La primera de las citas servirá de introducción al tema, y las demás apoyan la creencia de que los padres actuarán de esta manera determinada:

Un entrevistado cree que los padres, y sobre todo la madre miman al hijo DF. De la forma en que lo dice, sugiere que dentro del trato establecido con el hijo DF, la madre ocupa un papel predominante, relegando al padre a un segundo término. Este entrevistado confirma esta escala de papeles paternal y maternal a lo largo de la entrevista. Veamos lo que dice:

... "El padre y la madre, ésta sobre todo, tienden a proteger principalmente a esos hijos que son tarados físicamente"...

Hombre de 45 a 54 años/Maestro.

Otros entrevistados, nos confirman ese trato:

... "Necesidad que tenga, necesidad que será satisfecha"...

Hombre de 55 a 64 años/Obrero Cualf.

... "Estos hijos acostumbran a ser mimados"...

Mujer de 15 a 24 años/Decoradora.

... "Estos hijos acostumbran a ser muy mimados por los padres"...

Mujer de 45 a 54 años/Administ.

Casos de identificación de los entrevistados al respecto.

Algún entrevistado se identifica en el tema, y, o bien nos muestra cual cree él debe ser el comportamiento ideal de los padres, exponiendo su particular punto de vista, o nos dice cual sería su comportamiento en caso de tener un hijo DF. Veamos:

... "Para los padres, creo que tendría que ser el hijo más querido, tener más atención hacia él"...

Mujer de 45 a 54 años/Obrero no Cualf.

... "Si tuviera un hijo así, creo que me volcaría más en él, porque me parecería que me necesitaría más. Con éste debería tener una mayor preocupación y más interés por lo que pudiera ocurrirle o padecer en la vida"...

Mujer de 25 a 34 años/Administr.

Ahora veremos cuales son los tratos del segundo caso que decíamos:

b) Tendencia a discriminar a los hijos DF o a encerrarlos.

Es el caso de los padres que intentan rehuir la realidad, trasladando la culpa al propio DF, con lo cual, ellos pretenden quedar liberados de esta carga. Traducido en una actuación, quiere decir que van a discriminar a los hijos, o que para evitar que los demás les atribuyan cualquier culpabilidad, evitan dar evidencias

de ello, encerrando a los hijos DF, por la vergüenza que creen que ello representa.

Veamos un caso de discriminación:

... "Al otro le ven más activo, más gracioso, y por eso pueden tener una preferencia por el normal"...

Hombre de 25 a 34 años/Contramaestre.

... "Un porcentaje pequeño de padres se inclinarán más por el que no tiene ningún problema. Pondrán todas sus esperanzas en él "...

Hombre de 25 a 34 años/Obrero Cualf.

Y ahora, otro en que los padres encierran a sus hijos para evitar una vergüenza frente a los demás, de tener un hijo disminuido:

... "Nosotros, o nos vamos al limbo, o tocamos demasiado de pies en el suelo, y somos demasiado realistas. Tenemos demasiados tabús: En el pueblo, en el sitio donde nací, habían dos o tres familias con hijos subnormales y nunca los sacaban a la calle, estaban siempre encerrados en sus casas. Yo me enteré por casualidad"...

Mujer de 25 a 34 años/Administrativa

III-1-4.- EFFECTOS DE LA ACTITUD DE LOS PADRES.

Algunos entrevistados profundizan aún más en el tema del trato que los padres dispensan a los hijos DF, y llegan a una explicación del porqué de las dificultades que experimentan los DF al introducirse en el trato con los demás, o en el trabajo, o en la sociedad. El factor que analizan es la influencia que ellos creen que tiene la familia en estos casos.

Veremos los tipos de dificultades que una actuación de los padres supone para los hijos DF, una vez fuera del ámbito familiar.

Normalmente, sólo se refieren al caso de que los padres los hayan mimado. En este sentido, los entrevistados tienen una imagen del DF, ya adulto, del que suponen una serie de problemas de adaptación:

..."Acostumbran a ser personas mimadas, y a la hora de tener que adaptarse a la sociedad, tienen dificultades por haber tenido una sobredosis de cariño"...

..." su opinión difícilmente ha sido revocada, eso los hace ser autoritarios"...

..." Los miman demasiado, y para el día de mañana les va mal, porque no aguantarían la disciplina del trabajo"...

Hombre de 35 a 44 años/Obrero Cualf.

..."A veces se les puede hacer más daño que bien, por el sólo hecho de querer llevarlos bien; y con tantas ganas de ayudarles, en realidad les cierran las puertas pensando que es la mejor manera de ayudarles"...

Mujer de 15 a 24 años/Obrero Cualf.

III-1-5.- CONSIDERACIONES ACERCA DE ESTA POSTURA FAMILIAR

Como hemos podido comprobar a lo largo de toda la exposición de citas de este grupo de entrevistados, la filosofía que se ha expuesto puede resumirse de esta forma:

Los padres se sienten responsables no sólo de haber traído al mundo a sus hijos, sino además, de que éste sea disminuido, aceptando este hecho como si fuese una culpa : La responsabilidad de que el hijo sea suyo se convierte en cierta medida en una culpabilidad, que genera un estado de desequilibrio sentimental. Este desequilibrio se puede corregir de dos formas: compensando al hijo por su disminución, satisfaciendo sus mínimos deseos, o bien, intentando rehuir la responsabilidad, dirigiendo el trato hacia los demás hijos, o encerrando a esos hijos "anormales", como si nada hubiera sucedido, como si no hubieran nacido.

Y esto es así por que los padres piensan que la disminución es su responsabilidad, única e intransferible, hasta que se mueran ellos, sus hijos DF, o que éstos se casen, con lo que se "transfiere" la responsabilidad de los hijos DF.

El papel de los padres es exclusivo, hasta que se transfiera, o se muera porque del DF no se espera ni exige nada.

..."Hay familias en las que el padre se da a la bebida o que piensan que si se muriera, ya no tendrían ese problema"...

... "He conocido un caso interesante, en que la madre tenía un especial interés en que su hijo, inválido por los pies, contrajera matrimonio para que luego él tuviera una mujer que hiciera las funciones a veces de madre, y a veces , de esposa"...

Hombre de 45 a 54 años/Maestro.

Y por último, como ya se ha visto a lo largo de toda la exposición, esta filosofía se basa en que nada de lo que se puede hacer, ya por axioma , está al alcance del DF, quien queda relegado a poco menos que a un papel completamente pasivo si es que se le otorga alguno, como se ha visto en la cita anterior y en otras como esta:

... "El futuro del hijo que está bueno es el de educarlo normalmente..., y el otro, pues bastante tiene, tal como está"...

Mujer de 35 a 44 años/Obrer.no Cualf.

III-2 GRUPO II : VISION OPTIMISTA

Al hablar de las relaciones del DF en el seno familiar como decíamos en la introducción, un grupo de entrevistados muestra unos puntos de vista que difieren de alguna forma de la consideración mayoritaria, que definíamos como pesimista y que cuenta con una filosofía propia acerca de cual es el comportamiento seguido por las familias frente al DF, sus causas y sus efectos.

A través de las citas de este grupo, veremos cómo la visión de la actuación de la familia respecto al DF, no es tan negativa como la anterior, ya que se considera que lo que ocurre en esas relaciones familiares, más que nada entre padres e hijos DF, no difiere, o no debería diferir, de las relaciones normales entre padres e hijos no DF.

Las causas de ello se encuentran, sobre todo, en una percepción de la situación no influenciada por una escala de valores que destaque el valor formal de las cosas, sino por una escala de valores que potencia el valor intrínseco del DF, como persona. Así pues, la percepción del DF consiste en una persona diferente sólo por su capacidad física, pero que tiene unas capacidades personales, unos criterios propios, etc., por que se le considera como tal, es decir, se le valora como persona.

Por la normalidad que se le supone al DF en cuanto a persona, los entrevistados no hacen mención a los posibles sentimientos de los padres, y van directamente a tratar el tema del comportamiento, hablando de dos aspectos: del trato indiferenciado entre los hijos y la importancia atribuida a su potenciación educativa.

Por todo ello, al final los entrevistados apenas hacen mención a los efectos de ese trato, ya que se supone que de un trato normal no se derivan efectos anormales.

Si destacamos una frase representativa, como hacíamos en el anterior grupo de citas, creemos que ésta podría ser:

..." La familia se ocupa,pero no se preocupa"...

Mujer de 15 a 24 años/Obrero Cualf.

Que quizá resumiría, de forma grosera la filosofía y manera de actuar de los padres, como ha visto este grupo de entrevistados.

III-2-1.- PERCEPCION DE LA SITUACION.

En general se destaca que la percepción que los entrevistados adjudican a los padres no aparece cómo un problema para ellos, ni para los padres ni para los DF, en el plano familiar. Destaca también el papel que se le asigna al DF en el desarrollo de su propia personalidad, y la necesidad que se percibe en general, de que sea el DF quien protagonice su vida.

a) El hijo diferente pero capaz.

Así, se han destacado estos aspectos, de la percepción paterna de la situación en la que se ve al hijo como diferente, pero capaz; y a éste como individuo que debe protagonizar su vida en lo posible, como cualquier otro.

... "Los padres se preocupan igual por un hijo que por otro, siendo conscientes de la limitación de uno"...

Mujer de 15 a 24 años/Decoradora

... "Los padres intentarán que sea un niño normal, dejando que él mismo solucione los problemas que pueda"...

Hombre de 45 a 54 años/Contramaestre.

La visión del papel de los padres en este caso no es el de monopolizar las actuaciones que hagan referencia al hijo, si no que se le percibe como el de padres colaboradores que intentan que su hijo sea consciente de sus limitaciones y posibilidades, al enfrentarse a sus propios problemas.

... "Yo como padre de un hijo así, procuraría enseñárselo todo, como si el no tuviese nada, como si fuese normal. No sé si él llegaría a asimilarlo, pero yo procuraría hacerlo"...

Hombre de 35 a 44 años/Obrer.no cualf.

b) El hijo DF, debe protagonizar su vida.

En la misma línea de las anteriores afirmaciones, hay entrevistados que se refieren a que el hijo DF, debe recibir la colaboración necesaria de los padres para que sea él quien luego se pueda ir abriendo camino en la vida.

... "Los padres intentarán... que el hijo DF pueda valerse y sepa enfrentarse a la vida, que no dependa de los demás "...

Hombre de 35 a 44 años/Admisnist.

... "El debe comprender que eso no se lo arregla nadie. El día de mañana podrá hacer lo que hacen los otros, si él se supera"...

Hombre de 55 a 64 años/Administ.

... "Debe aprender de la persona misma, que se ha de preguntar :yo, ¿Para qué sirvo? ¿para esto, esto y lo otro?. Pues voy a hacerlo. Todos los casos vienen a ser lo mismo"...

Hombre de 54 a 65 años/ Militar.

III-2-2.- LA ACTITUD Y COMPORTAMIENTO

Lógicamente, los entrevistados que se han planteado que en la familia no se percibe al DF cómo un problema, el trato que se dispense al DF es de lo más corriente. Ello se objetiva a través de un trato indiferenciado, y de una promoción educativa, como medios para ayudar al DF, a potenciarse. Se actúa normalmente, pero adaptándose a las necesidades derivadas de la lesión del hijo DF.

Veamos esas posturas:

a) El trato de los Padres es indiferenciado:

... "No creo que los padres hagan ninguna diferenciación entre ellos"...

Hombre de 54 a 65 años/Militar.

... "Creo que los padres le tratarán como a una persona más"...

Mujer de 25 a 34 años/Abogado.

... "Los padres se preocupan igual por un hijo que por otro, siendo conscientes de las limitaciones de uno"...

Mujer de 15 a 24 años/Decoradora.

Esta postura también se ha personalizado por parte de los entrevistados, por lo que podemos hablar de que en este caso ha habido una proyección de los entrevistados en la función de padres. Veamos cómo los entrevistados se proyectan ante este tema, o idealizan:

... "Los padres que tienen un hijo imposibilitado han de intentar que se integre cómo un hijo normal"...

Mujer de 15 a 24 años/Obrero Cualf.

*... "No creo que los padres hagan ninguna diferencia-
ción entre ellos, vamos, yo no creo que hiciese nin-
guna diferencia entre ninguno de ellos"...*

Hombre de 55 a 64 años/Militar.

b) Necesidad de potenciar la función educativa de los
padres.

Así se manifiesta por parte de los entrevistados al referirse al hijo DF. La educación en general, se con-
sidera muy importante, tanto a nivel personal como so-
cial, en el sentido de que potencia a la persona y la
promociona en la sociedad.

Veamos las citas en que se puede constatar la impor-
tancia de la función educativa de los padres:

*... "Yo, como padre de un hijo así, procuraría enseñar-
selo todo, como si él no tuviese nada, como si fuese
normal. No sé si él llegaría a asimilarlo, pero pro-
curaría hacerlo. Creo que se consideraría normal, que
no se daría cuenta en el sentido de que se preocupara
de lo que tiene"...*

Hombre de 35 a 44 años/Obrero no Cualf.

*... "Creo que el hijo DF depende de las posibilidades
que los padres le hayan dado"...*

Hombre de 35 a 44 años/Administrativo.

III-2-3.- EFFECTOS DE LA ACTITUD DE LOS PADRES.

Este apartado se incluye sólo a efectos de homogeneizar la estructura de la exposición de ambos criterios. Se debe tener en cuenta la dificultad que presenta para los entrevistados el llegar a una abstracción tal que les permita profundizar en este terreno. De todas formas, la presentación de este apartado nos permite acudir a la fuente de información directamente, en vez de tener que deducir, como ha sucedido con los sentimientos, el porqué no se responde a este aspecto de las relaciones familiares. En este apartado podemos afirmar que de una actitud de un trato normalizado, los efectos son mejores que si a una persona se le dá un trato como el que veíamos en las citas del grupo anterior, ya que allí veíamos que los efectos consisten en una serie de dificultades que aquí no tienen porqué crearse. En este sentido podemos afirmar que de un trato normal, se derivan efectos normales.

Veamos cómo se objetiva lo que estamos diciendo:

... "Si tratas a esa persona como si fuera normal, luego no tendrá tantas dificultades en la vida"...

Hombre de 35 a 44 años/Obrero no Cualf.

III-2-4.- CONSIDERACIONES ACERCA DE ESTA POSTURA FAMILIAR.

Al igual que con el primer grupo de citas, también aquí podemos destacar una cierta filosofía, que se puede resumir:

Los padres son conscientes del estado de disminución física de su hijo, pero ello no les produce un azoramiento, sino que parecen aceptar la realidad de esa disminución, procurando que ésta tampoco afecte a su hijo, mediante un comportamiento que podríamos llamar solidario, sin que la disminución pase por delante de la persona de su hijo: de hecho, le permiten un desarrollo personal al dejar que resuelva sus propios problemas en la medida de sus posibilidades, y sin interferir en ese proceso. También parece muy importante el hecho de que los padres no se angustian por la disminución. Parecen dominar la situación, sin que sea la situación la que les domine a ellos.

Veamos algunas frases representativas:

Los padres no se angustian, e intentan transmitir un "clima familiar sano". Recordemos:

..."Yo, como padre de un hijo así, procuraría enseñarlo todo, como si él no tuviese nada, como si fuera normal. No sé si él llegaría a asimilarlo, pero yo procuraría hacerlo. Creo que debería considerarse normal, que no se diera cuenta en el sentido de que se preocupara de lo que tiene"...

Hombre de 35 a 44 años/Obrero no Cualf.

..."Los padres, si la cosa va bien, no se preocupan por lo que pueda pasar de aquí a 20 años...La familia se ocupa, pero no se preocupa"...

Mujer de 15 a 24 años/Obrero Cualf.

Y vemos también que se le dejan unas iniciativas al DF:

... "Los padres intentarán que sea un niño normal, dejando que él mismo solucione los problemas que pueda"...

Hombre de 45 a 54 años/Contramaestre.

Y también se le reconoce que ha de ser él quien protagonice su vida:

... "Los padres intentarán... que el hijo DF pueda valerse y sepa enfrentarse a la vida, que no dependa siempre de los demás"...

Hombre de 35 a 44 años/Administrativo.

III-3.- VARIABLES EXPLICATIVAS

A lo largo de la exposición de la situación familiar, los entrevistados han mencionado ciertas circunstancias que mo difican tales situaciones, y que en su mayoría consisten en elementos condicionantes de la situación familiar.

Tales elementos son los que denominamos variables explica tivas, y que son agrupadas por:

- la situación socioeconómica a que han hecho referencia
- la estructura familiar (elementos que componen la familia)
- nivel educativo de los padres
- entorno social

Estos elementos normalmente, han sido expresados por dife-
rentes entrevistados, y normalmente, en las citas, han apa-
recido en la mayoría de los casos, una sola de las variables
a que hacemos referencia. No obstante, se da el caso de que
uno de los entrevistados agrupa a la vez algunas de ellas:
responde a la característica del nivel socioeconómico que
menciona a lo largo de la entrevista, como bajo. Además, tie-
ne una hija DDFF, afectada de parálisis cerebral profunda,
y es viudo por lo que hace referencia a la estructura fami-
liar, la única cita que plantea un caso así.

- a) Veamos las citas que mencionan la situación socioeconó-
mica de la familia, como condicionante:

*... "los que son ricos sí sacan por ahí a sus hijos DDFF,
pero los que somos pobres ¿a dónde podríamos sacar a los
niños?"...*

Mujer de 35 a 44 años. Obrero no C.

..."no es lo mismo ser un minusválido en una clase social elevada, que tiene todos los medios para atender al DDEF que pertenecer a una clase media, media-baja o trabajadora"...

Hombre de 55 a 64 años. Militar

..."a lo mejor los padres, por falta de dinero, no pueden llevarlo a curar al sitio que quieren ellos. Cuando pasa una cosa de estas lo mejor es llevarlo a los mejores sitios, pero los medios económicos no lo permiten"...

..."los DDEF habrían de arreglárselas para subsistir si los padres no son gente de muchas pesetas"...

Hombre de 35 a 44 años. Obr.Cual.

- b) La estructura familiar también afecta, como dice en estas citas una entrevistada, refiriéndose a si misma:

..."no soy tonta, pero me he tenido que espabilar yo sola, una mujer sola, sin nadie que la dirigiera, sin familia, sin marido, sin nadie"...

..."los matrimonios pueden sacar a fuera a los niños. Yo no saco a la mía, porque no tengo marido"...

Mujer de 35 a 44 años. Obr.no cual.
y continúa la misma entrevistada, que tiene una hija afectada de parálisis cerebral:

..."esto es una injusticia :que una mujer, viuda de accidente de trabajo, con la hija así, con una pensión de 5.000 pesetas (que hasta hace bien poco eran 3.500), teniendo que arrastrarme por ahí, y teniendo que pagar 10.000 pesetas cada mes en colegios, durante cuatro años Esto no es la ley."...

Mujer de 35 a 44 años.Obr.no cual.

Creemos que es un cuadro que habla por sí sólo

- c) El nivel educativo de los padres, también puede influenciar:

..."si no son padres lo suficientemente formados, puede que ni se den cuenta del defecto de sus hijos, por ejemplo, para prevenir la "polio" o un accidente, o no darse cuenta si tienes una enfermedad"...

Hombre de 45 a 54 años. Maestro

- d) El entorno social del país, lo que por lo visto marca una influencia. En algunas entrevistas se hacen referencias, alusiones, siempre muy vagas como: "fuera de aquí, esto es diferente" "aquí somos así". Un ejemplo que intenta recoger cuanto queremos decir:

..."pienso que somos muy apasionados,..., en otros países, van más de cara a la situación. Nosotros; o nos vamos al limbo, o tocamos demasiado de pies en el suelo, y somos demasiado realistas. Tenemos demasiados tabús. En el pueblo donde nací, habían dos o tres familias con hijos subnormales, y nunca los sacaban a la calle"...

Mujer de 25 a 34 años. Adminis.

..."vivimos en una sociedad en que vamos mucho a la nuestra, a veces he oído por la radio a gente disminuida que habla y explica sus problemas: autobús, desplazamientos, nunca se les tiene en cuenta. En el extranjero esto es diferente"...

Mujer de 15 a 24 años. Obr.Cual.

IV EL DISMINUIDO EL MUNDO DEL

Sin el ánimo de hacer una apología del trabajo, habremos de tener en cuenta que el trabajo ha sido objeto de ocupación y preocupación para el hombre, desde los tiempos más remotos.

La organización social del trabajo, el poder político que representa la distribución de la riqueza que genera, las técnicas y métodos de producción, la escala de valores que rigen en el trabajo y un largo etcétera de mil aspectos relacionados con él, son elementos que pesan en el ambiente social y cultural, en cualquier momento y lugar. Y en cuanto a nuestros entrevistados, podemos afirmar que no son una excepción a este hecho. Como consecuencia de ello, se ha reconocido a lo largo de todas las entrevistas, la importancia que tiene la incorporación del D.F. al mundo del trabajo, pero, y aquí viene una nota desconcertante, se ha señalado que es importante, sí, pero para él, sin mencionar en absoluto si su aportación a la comunidad reviste o no alguna importancia. Ello puede ser significativo del escaso peso específico que hoy se le otorga al D.F., en relación al mundo del trabajo. Ello puede comprobarse a través de la exposición de las citas de los entrevistados, que estructuramos de esta forma:

En primer lugar, como introducción, destacamos que el trabajo se ve por parte de los entrevistados como positivo.

En seguida veremos cual es la percepción tan deteriorada de la realidad laboral del D.F., y confirmaremos cuanto decimos sobre la importancia del trabajo del D.F.

Pasamos luego a estudiar cuál es la imagen que se tiene del D.F. como posible trabajador.

A continuación veremos cuál es la justificación que los entrevistados dan para mostrar que, pese a la magnífica imagen de que disfruta entre ellos el trabajador D.F., la realidad de su inserción laboral contrasta con esta imagen; veremos qué obstáculos se oponen a ello. Supondrá un inciso entre las citas, el cuadro de trabajos que los entrevistados suponen - más adecuados para las diferentes lesiones. Esta información puede ser ilustrativa del papel laboral que los entrevistados asignan al D.F.

Veremos también, una vez contemplados los obstáculos que se oponen a la inserción del D.F. al mundo del trabajo, cuales son los que los entrevistados suponen para que el trabajador D.F. no esté integrado en el mundo laboral, lo que representa la culminación del proceso que comienza en la inserción laboral del D.F., y es un paso previo a su integración social, a su revalorización social.

Por último, tendremos en cuenta una serie de consideraciones que los entrevistados hacen acerca de cómo se debe entender la integración laboral del D.F.

IV-1.- EL TRABAJO COMO VALOR SOCIAL EN SI

Los entrevistados destacan que el trabajo, en general, en un factor que está muy arriba en la escala de valores reconocida por la sociedad. Seguramente, de haberse preguntado directamente, la mayoría de ellos hubiera estado de acuerdo con la siguiente afirmación:

... "En la sociedad, hay muchas cosas; pero una muy importante que hay para todo el mundo es el trabajo, sea cual sea"...

Mujer de 15 a 24 años/Obrer.Cualf.

Según eso, para unas personas, la escala de valores potenciará una serie de cosas que para otras ocuparán un papel muy secundario, pero todas ellas estarán de acuerdo en asignar un lugar privilegiado al trabajo y todo cuanto le concierne.

IV-2.- PERCEPCION DE LA REALIDAD LABORAL DEL D.F.

Al presentarles el tema de un D.F. en búsqueda de trabajo, algunos entrevistados han hecho referencia expresa a la visión que tienen de la realidad laboral del D.F.

Tal como lo perciben ellos, la realidad laboral del D.F. ofrece un cuadro muy deteriorado: no desarrolla una vida laboral normal. Si hay categorías de trabajos, no hay duda que los de tercera clase los desarrollan los DD.FF. y aún parece que, aquellos D.F. que trabajan tienen suerte de poder hacer algo:

"Lo que vemos hasta ahora, sean DD.FF. de nacimiento, sean de accidente, es que han de acabar vendiendo números de ciegos, o así, y al que tiene mucha suerte, le dan un kiosco. Pero siempre parece que sean empleos de caridad, de supervivencia, de hacer lo último,.. es lo más triste de este aspecto"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero no cualf.

Y según parece, ello es percibido como la situación más normal del mundo. Por ejemplo, se ve como imposible que estén en una oficina, o un taller, o una fábrica desarrollando el trabajo normal de cualquier trabajador. Como mucho, puede ofrecerse un grupo de trabajadores DDFF y desarrollar una tarea de rutina, pero no es normal el hecho de que uno de ellos vaya siquiera a buscar un empleo.

"No creo que suceda nunca que un minusválido solo, vaya a buscar empleo. Se me ocurre que vaya un grupo de minusválidos a ofrecer un servicio completo...pero no ir a la fábrica a trabajar. La situación es irreal"...

Hombre de 25 a 34 años. Directivo

IV-3.- LA INCORPORACION DEL D.F. AL MUNDO DEL TRABAJO ES POSITIVA PARA EL.

Esto puede ser la conclusión de lo que hemos dicho anteriormente. Pero vamos a fijarnos en un aspecto de fondo, que merece nuestra atención, y que consiste en que, a lo largo de todas esas manifestaciones se recalca el hecho de que tal incorporación es esencialmente positiva para él, pero no se ha dicho nada acerca de si, además, ese trabajo es o puede ser positivo para el resto de la sociedad.

Veamos ahora como se han manifestado los entrevistados al respecto. Han afirmado que:

a) Contribuye a su equilibrio psico-social.

De no poder trabajar la situación que se crea tiene efectos muy negativos de tipo psico-social. Los términos en que se expresan los entrevistados: "trauma", "handicap", inciden en ello, así como en el hecho de que tal incorporación de efectuarse, tiene efectos positivos. Las citas se refieren al contacto o a la relación con los demás.

... "Supone un "trauma" que no pueda estar en la vida normal de trabajo, como cualquiera"...

... "El hecho de no trabajar supone un "handicap"... Este "trauma" no se crearía al verse como los demás, en una vida normal de trabajo"...

Hombre de 45 a 54 años. Maestro

Y ahora veremos los efectos positivos que se derivarán de la incorporación al mundo del trabajo:

... "Es inválido, sí; pero para hacer el trabajo se encontrará que está aceptado igual que los demás"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero.no Cualf.

... "Puede pasar de ese estado de ánimo de tristeza o de complejo, a un estado de ánimo alegre, jovial..."

Hombre de 45 a 54 años. Maestro

... "Se sentirá útil y rehabilitado"...

b) Es un estímulo, le da una motivación.

Siguiendo la línea de las anteriores citas, ahora veremos que el trabajo representa para el D.F. un aspecto positivo, pero esta vez, de tipo individual. No se hace referencia directa al contacto con los demás:

... "Lo valoro muy positivamente... una persona que de por sí es D.F., al menos, la estimulan"...

Mujer de 45 a 54 años. Administr.

c) Le da una independencia económica.

Se tiene en cuenta no sólo el hecho de trabajar, sino que la contraprestación a ese trabajo permite un cierto grado de autonomía económica, o una independencia económica, lo que le puede resultar muy positivo:

... "El trabajo tiene mucha importancia para tirar adelante, como los demás"...

Mujer de 15 a 24 años. Obrero.no Cualif.

d) Contribuye a sensibilizar al resto de la sociedad.

... "El trabajo es donde empieza la sociedad a mentalizarse de las cosas"...

Hombre de 45 a 54 años. Obrero. Cualif.

IV-4.- IMAGEN DEL D.F. COMO TRABAJADOR

La gran mayoría de entrevistados tienen una visión más o menos idealizada de como sería, o es, el trabajador D.F. y la objetivan con diferentes motivaciones. Muchos de los entrevistados se refieren al "cómo puede ser" un trabajador D.F. ya que de hecho, no conocen en su mayoría, ningún trabajador que sea D.F. De todas formas, ello no es óbice para que tengan una determinada imagen: veremos cómo se manifiesta la general creencia de que el D.F. rinde, o puede rendir, tanto o más que cualquier otro trabajador no D.F., cómo se afirma que es menos conflictivo y las razones que se aducen para todo ello. En general, se denota una fuerte tendencia a la idealización, lo que puede explicar algunos problemas de interpretación global.

- a) El D.F. rinde tanto o más que los demás trabajadores no D.F.

Un gran grupo de entrevistados hace referencia directa a que el trabajador que es D.F. puede tener una capacidad normal de trabajo, o que es igual o mejor a los demás, etc. lo cual, creemos, no tiene por qué ser constatado en la realidad. Simplemente se manifiesta una creencia que para los entrevistados es válida, porque de hecho, no se ha generalizado un empleo de DD.FF., y hasta que no se demuestre lo contrario, lo que se cree puede tener visos de ser cierto. Según - eso, habría una obra potencial, que ellos creen de buena calidad, pero que no se está aprovechando en la realidad, por otras razones, algunas de las cuales veremos más adelante. Veamos ahora cómo se han recalcado

ciertos puntos fuertes, a veces idealizados, del D.F. como trabajador.

... "Será igual o mejor que los otros, porque al tener impedidos unos miembros, tendrá más rápidos los otros. Por ejemplo, el de la silla de ruedas, tendrá más rápidas las manos"...

... "A veces, hacen más trabajo que uno sano"...

Mujer de 35 a 44 años. Obrero.no Cualf.

... "Es posible que el rendimiento sea normal. Se adaptará al nivel de acción de los otros, aunque puede hacer más"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero.no Cualf.

... "A los empresarios les parecerá que éstos no descargarán el trabajo que descarga uno sano, y lo hacen igual o aún mejor"...

Hombre de 25 a 34 años. Obrero Cualf.

... "Si tiene una capacidad normal, no tiene porqué no tarse en la faena que tiene"...

Hombre de 55 a 64 años. Obrero Cualf.

Y ahora veamos otros casos de citas que añaden pequeñas "pegas", pero que en el fondo, vienen a decirnos lo mismo:

...*"El caso de los sordomudos trabajan igual.....
..... Bueno quizás, un poco menos, porque cuando han
de hablar han de detenerse en el trabajo y hablar"...*

Mujer de 14 a 25 años. Obrero. especializ.

...*"Un inválido de piernas puede rendir, según que tipo
de trabajo, igual que otra persona sin defecto físico.
El inconveniente será el de desplazamiento hasta
el lugar de trabajo"...*

Hombre de 55 a 64 años. Administ.

b) Es menos conflictivo, menos reivindicativo y más
sumiso.

Además de ver en el D.F. las mismas posibilidades que
en otra persona en lo referente al trabajo, parece -
ser que las mismas circunstancias que condicionan su
realidad laboral le hacen tener, a los ojos de los
entrevistados, unas características que hacen al D.F.
menos propenso a la conflictividad obrera:

...*"Pienso que una persona inválida puede ser mejor
para el empresario, porque esta persona se aviene a
todo lo que le diga el jefe, no hará manifestaciones..
a veces, hacen más trabajo que uno sano. Y no sacarán
protestas"...*

Mujer de 35 a 44 años. Obrero. no Cualf.

c) Causas que fundamentan esta imagen.

Como hemos visto, el trabajador D.F. es o puede ser competitivamente igual o mejor que otro cualquiera, y además, resulta ser menos conflictivo que los demás, según la generalidad de entrevistados.

Pero ¿cuáles con las causas por las que se atribuyen tales cualidades laborales?. Los mismos entrevistados nos ofrecen sus respuestas: el miedo es una de ellas. Veamos de qué forma influye.

1.- El miedo

... "Tendrá más miedo a perder el puesto de trabajo ya que la dificultad que tendrá para encontrar otro será superior. Esto implica que rinde más, crea menos problemas y tiene una actitud diferente delante de cualquier conflicto"...

Es decir, el D.F. tiene mejor imagen porque la gente, de alguna forma, cree que el D.F. está siempre bajo el temor de perder el puesto de trabajo. Esta causa de tipo psicológico sería un "excelente" aliciente para realizar lo mejor posible su trabajo. Pero el miedo no es la única causa: también se le atribuyen una serie de compensaciones naturales a sus deficiencias, que pueden repercutir favorablemente en su trabajo:

2.- Las compensaciones

... "Será igual o mejor que los otros, porque al tener impedidos unos miembros, tendrá más rápidos los otros. Por ejemplo, el de la silla de ruedas, tendrá más rápidas las manos, el ciego oye mejor, etc."...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero. Cualif.

IV-5.- COMO HAN VISTO LOS ENTREVISTADOS LAS POSIBILIDADES DE TRABAJO DEL D.F. SEGUN SUS LESIONES

Los entrevistados, ante el tema propuesto de cuales creen que pueden ser los trabajos a desarrollar por los D.F. según sus lesiones, han contestado sin una gran precisión, con ambigüedades la mayoría de las veces y con algún contrasentido, ocasionalmente.

Hay que tener en cuenta que ello es debido a que, al no haberse planteado nunca el tema, el entrevistado ha tenido que improvisar, relacionando la visión que tiene del D.F. y su propia experiencia laboral. Por la dificultad experimentada ante ello, no es raro que el entrevistado no responda al tema, a pesar de que se haya incluido la información que al respecto se ha obtenido a lo largo de toda la entrevista.

Por razones de exposición de la información, disponemos ésta, de forma esquemática en el anexo 2. Ello nos permite identificar al entrevistado con las opiniones que ha emitido, y algunos comentarios ante el tema, que en su conjunto nos permiten llegar a este resumen, en síntesis:

a) La escala de la problemática de las lesiones.

Según se puede apreciar, la que los entrevistados han considerado peor lesión es la del ciego. Luego, las opiniones están divididas entre "el de la silla de ruedas" y "el manco". A ellos les sigue "el cojo" que en la lámina se apoya en muletas; y el que presenta la lesión más llevadera es el sordomudo, en cuanto a trabajo se refiere.

b) Los trabajos que se consideran más adecuados.

Han sido los trabajos de oficina, en general. Para los distintos tipos de lesiones, han sido, en los términos de los entrevistados:

MANCOS.- Encargado de almacén, supervisión, vigilancia, conserjería.

COJOS .- Trabajos de oficina en general. Escribanos, contabilidad, administrativos.

LOS QUE VAN EN SILLAS DE RUEDAS.- Trabajos de oficina en general, administrativos, escribanos, banca, trabajos manuales, de artesanía, montaje electrónico. Trabajos intelectuales y de traducciones.

LOS SORDOMUDOS.- Pueden hacer de todo. Especialmente, trabajos que requieran alto grado de concentración. Mecánica, sastrería y artesanía. Les están vedados los trabajos de telefonía.

LOS CIEGOS.- Sobre todo telefonía, también se han mencionado trabajos en que el tacto y el oído sean esenciales. Aunque en general no se ve con muy buenos ojos, pueden vender cupones o números de lotería.

c) Otras observaciones de interés.

Una observación de interés es la del entrevistado que afirma que "habría que catalogarlos". La interpreta-

ción de ello puede ser el listado de posibilidades laborales según los tipos de lesión. Como ello es - muy difícil, una segunda interpretación es la de una especie de bolsa de trabajo con las características, aptitudes y rendimiento medio del D.F.

Otra observación es la que merece el elevado número de entrevistados que menciona experiencias laborales de los sordomudos, lo que parece indicar que existe una problemática laboral menor para ellos, que para el resto. Además, las creencias de los entrevistados al respecto viene confirmado por este dato.

Otra observación aún, es la que hace mención a las posibilidades que , en general, se atribuyen a los estudios, con los que se cree, que la importancia de la lesión disminuye.

Para terminar, hay que decir que, al responder a los diferentes temas planteados, los entrevistados no - se han referido siempre a una lesión determinada, y si así lo han hecho, no se puede asegurar que la lesión en la que ellos pensaban al dar sus respuestas sea la misma. Es decir, no parece válido establecer comparaciones, ni siquiera hablando de una misma le si ón. Por ejemplo, al referirse al manco de la lá mi na, unos han supuesto que le faltaban los dedos, otros la mano y otros el brazo. Igualmente, en la lá mi na de la silla de ruedas, se ha supuesto que "te-n ía las manos bien", asimilándolo unas veces al de la lámina en que aparecen las muletas, y en ocasiones, diferenciándolos completamente. Así mismo ha ocurrido en el caso del sordomudo, en que a veces se le ha atribuido sordomudez, y a veces, sólo una sordera. El único caso en que parecen coincidir las opi-n io nes ha sido en el ciego.

IV-6.- OBSTACULOS A LA INCORPORACION DEL D.F.

Dado que el disminuído físico tiene una buena imagen como trabajador, las preguntas que más fácilmente se suscitan son ¿ Y por qué en la realidad no se contrata más D.F. para trabajar ?. ¿Es que los entrevistados hablan bien del trabajador D.F. sólo por aparentar?. Es posible. Pero ya hemos apuntado que los entrevistados han tendido a mitificar un poco las posibilidades del trabajador D.F. por lo que, en contraste con la realidad, deben justificar de forma convincente -convinciente para ellos- las razones por las cuales en la realidad no se les contrata.

Y según ellos, las causas deben buscarse en motivos que no son puramente laborales, sino de otra naturaleza, y que impiden su contratación o reinserción, en caso de accidente. Por ello, se ha hecho referencia a cuestiones que atañen directamente a la figura del empresario, muy ligado a todo cuanto estamos tratando aquí, y también se ha hecho referencia a cuestiones, que por su naturaleza, atañen al Ministerio de Trabajo.

Veremos en primer lugar, las cuestiones que hacen referencia a la figura del empresario y luego, las cuestiones que por su naturaleza, son propias del ministerio de trabajo.

IV-6-1.- LA FIGURA DEL EMPRESARIO

En general, se ha hecho constar que muchas de las decisiones que afectan al área laboral de los trabajadores dependen fundamentalmente del empresario, como es el caso de la inserción laboral del D.F., o la reinserción, si éste ya trabajaba en la empresa antes de accidentarse. Términos como empresario y empresa son utilizados para referirse a la persona que toma las decisiones de admitir o no al D.F.

Por la importancia que merece la figura del empresario en el contexto de la problemática laboral del D.F., efectuamos un estudio de este sujeto, agrupando las citas que disponemos de esta forma:

- a.- Las que se refieren a cuál es la imagen que se tiene del empresario.
- b.- Los que se refieren a cuál es la imagen que tiene el empresario de los D.F., ya que de ello depende en gran medida la forma de actuar del empresario.
- c.- Los que nos indican cuáles son las actitudes del empresario.
- d.- Los que explican las razones por las cuales, el empresario actúa de tal manera.

Como ya se habrá percatado el lector, la inclusión de la figura del empresario en este punto, que habla de los obstáculos a la incorporación laboral del D.F., indica que el origen de algunos problemas se halla en la actuación del empresario. Sin embargo, debemos -

advertir de que no hay una unanimidad entre los entrevistados a este respecto, aunque exista una mayoría de opiniones que consideran en el empresario una actuación negativa para tal incorporación laboral. También señalamos la coherencia existente al recorrer los diferentes pasos de opiniones, entre las respectivas imágenes del empresario, la imagen que el empresario tiene del D.F. y las consiguientes actuaciones del empresario al respecto.

a) Imagen que tiene la población activa del empresario.

Los entrevistados han visto al empresario desde tres puntos de vista que creemos se pueden diferenciar:

1.- Algunos han visto al empresario como un amo - explotador, que puede no diferenciar entre los trabajadores D.F. y no D.F.:

Puesto que sus criterios se basan solamente en si existe o no la posibilidad de extraer un beneficio, abusando de sus trabajadores:

... "Los empresarios, los capitalistas, se han montado con un carácter de explotación, no para trabajar como personas, sino como una maquinaria más"...

Hombre de 45 a 54 años.Obrer.Cualif.

... "Nos pagan un dinero y ellos son los dueños y señores de todo"...

Hombre de 45 a 54 años.Obrer.Cualif.

2.- Como alguien que ejercita una profesión:

Se cumple con la función de "ser empresario", que los entrevistados asumen perfectamente, y cuyos criterios profesionales se basan en razones técnicas o prácticas, el resultado de las - cuales es una postura de rechazo del D.F., en la creencia general de su improductividad, o de dificultades prácticas insuperables, todo ello aceptado como axioma:

... "El empresario, por muy buena persona que sea no se va a cargar la empresa de gente que no le sirve"...

Hombre de 45 a 54 años. Militar

... "El empresario se rige por razones de productividad, no de humanidad"...

Hombre de 55 a 64 años. Obrero. Cualf.

3.- Como una persona, fundamentalmente, disociando el papel de empresario que desempeña:

La actitud subsiguiente es la de un paternalismo compasivo:

... "Un empresario no deja de ser persona, y en esto de coger a un minusválido, influye más el - papel de persona que el de empresario"...

Mujer de 25 a 34 años. Administr.

b) La imagen que el empresario tiene del D.F.

Al intentar describir los problemas en los que tropieza el D.F. para incorporarse al mundo laboral, los entrevistados han asumido el papel del empresario, refiriéndose a la imagen que éste tiene del D.F. Y vemos cómo asumiendo ese papel, los entrevistados encuentran una serie de objeciones que, en boca del empresario, suponen una dificultad real a la incorporación laboral del D.F.

Veremos como a través de las citas, los entrevistados están emitiendo una imagen del empresario, además de suponer como ve éste a los D.F., existiendo una cierta correspondencia con las citas del apartado anterior.

Veamos esas citas:

... "El empresario pensará que si con la plantilla normal ya tiene problemas, con un DD.FF., será peor"...

Hombre de 15 a 24 años. Obrero Cualif.

... "El empresario pensará que emplear un D.F. será una carga, y que puede perjudicarlo"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero Cualif.

... "...que si para desplazarse depende de otra persona el empresario pensará que no sólo depende del D.F., sino además, de la persona que le acompañe y tendrá problemas de puntualidad, de absentismo, etc."...

Mujer de 45 a 54 años. Administr.

... "Creo que el empresario lo primero que veía es que se trata de una persona que no puede desarrollar un trabajo normal"...

Hombre de 45 a 54 años. Maestro

... "que tiene más desventajas: que no pasará la silla por la puerta, etc."...

Hombre de 25 a 34 años. Contramaestre

c) Actitudes del empresario frente a la posible contratación de un D.F.

Como se ha dicho, hay una correspondencia entre imágenes y actitudes.

Así pues, encontramos tres tipos de actitudes en el empresario:

1.- La más corriente de ellas es la de rechazo o discriminación,

y que responde a la imagen de empresario amo-explotador y en parte a la de empresario racional y calculador. Vemos que las razones de esta actitud no son puramente laborales: pesan los principios de estética, factores culturales... etc. que son aceptados sin ningún rigor:

... "Prefieren una persona normal que a otra a la cual le falta un brazo, una pierna o la vista"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero. Cualif.

... "Valoran más la presencia física, lo estético, que la capacidad de desempeñar un puesto"...

Mujer de 25 a 34 años. Administrat.

... "A estas personas se las ponen trabas en la empresa por el solo hecho de ser mutilados"...

Hombre de 15 a 24 años. Administrat.

... "Ya es una especie de tabú: ya no los prueban sencillamente pues porque no"...

Mujer de 25 a 34 años. Administrat.

... "Si se diera ocasión de ir a buscar empleo, no los cogerían"...

Mujer de 45 a 54 años. Administrat.

... "A lo mejor, un puesto para el que se presentan dos, uno sano y otro inválido, a éste le dicen que vuelva otra vez y al otro le dicen que se quede"...

Mujer de 35 a 44 años. Obrero.no Cualif.

2.- También encontramos la actitud paternalista del empresario que se compadece del D.F.

En el fondo, responde a una infravaloración de la capacidad del D.F. como trabajador, por parte del empresario, de manera implícita:

... "El empresario tendrá una actitud paternalista, de compasión para con el D.F."...

Hombre de 45 a 54 años. Obrero. Cualif.

3.- Las actitudes del empresario pueden ser más racionales, más técnicas, más calculadoras.

Responden a la visión de la función de ser empresario a que nos referíamos antes. Se le supone - una actitud fría, desapasionada, muy tipificada en la mente del entrevistado:

... "Los empresarios pueden estudiar muy bien cada caso y ver que hay D.F. que les serán completamente útiles"...

Hombre de 15 a 24 años. Administrat.

... "Debe tratarlos exactamente igual: si el que va a contratar es un incompetente, pues lo mismo me da que sea D.F. como que no: si vale, vale; si no vale, no vale... Y si no vale ojo! con decir: Hay que emplearlo, o sentir pena"...

Hombre de 55 a 64 años. Militar

d) Las razones del comportamiento del empresario.

Normalmente cuando el empresario adopta una decisión, de admitir o no a un D.F., es por una serie de razones, que los entrevistados han tenido en cuenta.

Tal parece que el empresario-explotador y el empresario-técnico, es decir, el que desempeña su función fríamente, se basan en aspectos sobre todo, de tipo económico. Veamos:

... "Al empresario, lo que le interesa es la rentabilidad"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero.Cualif.

... "El empresario ha de saber si el sueldo que le pague rendirá lo mismo que si le pagara a otro, plenamente capacitado"...

Hombre de 45 a 54 años. Obrero.Cualif.

... "El empresario se rige por cuestiones de productividad, no de humanidad"...

Hombre de 55 a 64 años. Obrero.Cualif.

... "Mirará aspectos relacionados con la productividad; si la disminución afectará el trabajo a realizar, si tendrá mayor absentismo, si el D.F. tendrá que visitar a menudo al médico, si trabajará más despacio, si sus desplazamientos serán más lentos, si tendrá retrasos, etc."...

Hombre de 25 a 34 años. Directivo

... "El empresario lo hace porque se beneficiará de desgravaciones de Seguridad Social"...

Hombre de 35 a 44 años. Técnico

Y el empresario-paternalista considera otros extremos, no con tanta racionalidad económica, pero sí buscando otras compensaciones, para rodearse de un cierto "halo" de buena fama:

..."Recuerdo que cuando entraron en el trabajo, no hubo ningún tipo de problema... no sé si los admitieron para que se viese un "acto" o porque realmente trabajaban bien... pero cuando entraron, aún no conocían el trabajo... ahora, a la mínima ya los quieren echar"...

Mujer de 15 a 24 años.Obrero Cualif.

IV-6-2.- EL MINISTERIO DE TRABAJO

A pesar de que no se le nombre directamente, se denuncia el abandono en que se encuentra el D.F., cuando se hace referencia a su situación laboral, de paro masivo, dentro del marco general de la crisis que atraviesa el país. Se le implica por cuanto la amplitud y profundidad del problema se acentúan en la actual coyuntura, mientras que el Ministerio de Trabajo, como organo estatal a quien atañe el problema, no ha dado muestras de su competencia en el área que nos ocupa.

Veamos las diversas formas en que los entrevistados se han referido al estado de abandono en que se encuentran de hecho los D.F. frente a su inserción laboral:

... "Creo que hay un abandono completo. Creo que hay una ley según la cual, hay que coger un número determinado de D.F., según la plantilla, pero ... donde hoy hay un millón y medio de parados, es difícil"...

Hombre de 45 a 54 años. Obrero Cualif.

... "¿Esto de buscar trabajo? ¡Ja, ja! Esto está malísimo ... Siempre ha sido así. Si hubiera trabajo como antes, puede que les diesen trabajo por un igual. Ahora, con el poco trabajo que hay, yo creo que no"...

Mujer de 35 a 44 años. Obrer.no Cualf.

... "Ahora si una persona no encuentra trabajo, menos lo encontrará un minusválido"...

Hombre de 35 a 44 años. Técnico

*... "Debe haber una ley que dice que las empresas,
a partir de cierta cantidad de plantilla, tienen
que coger tantos D.F. Lo que pasa es que la ley no
se aplica"...*

Hombre de 35 a 44 años. Obrero.no Cualif.

IV-7.- LAS ACTITUDES DE LOS SUJETOS IMPLICADOS EN LA
INTEGRACION LABORAL, COMO POSIBLES OBSTACULOS

Aquí se trata de exponer las opiniones de los entrevistados acerca de cuáles son las actitudes de todos los sujetos directamente relacionados con la efectiva integración laboral del D.F., incluido él mismo.

La integración laboral del D.F. puede ser entendida como una segunda fase del proceso que se inicia con la inserción laboral del D.F., consistente en la aceptación del D.F. como un trabajador más allí donde se encuentre, sin entrar por ahora, en más detalles.

En general, los entrevistados se han referido a los posibles problemas que pueden suscitarse entre los diferentes implicados en tal integración, distinguiéndose así entre ellos, según sean los causantes de los obstáculos a la integración:

- a.- Los compañeros de trabajo, por sus prejuicios y actitudes
- b.- Las actitudes de los compañeros dependen del rendimiento del D.F.
- c.- Las actitudes del empresario, apartado éste que está muy relacionado con el estudio anterior sobre la incorporación laboral del D.F., cuando hacíamos referencia al empresario; y
- d.- El propio D.F., sobre todo, por su carácter.

Veamos pues, las posibles causas de no-integración que han visto los entrevistados:

a) Los prejuicios y actitudes de los compañeros de trabajo.

Debido a que los compañeros de trabajo del D.F. pueden arrastrar consigo los mismo prejuicios que se encuentran en la sociedad, se pueden reproducir en el lugar de trabajo diversas actitudes negativas para el trabajador D.F., con la agravante de que las experiencias de los entrevistados con D.F., confirman ciertas actitudes negativas o pasivas hacia el D.F., sin que se hayan obtenido aquí citas que señalen experiencias de actitudes positivas. Estas actitu

Estas actitudes negativas las podemos clasificar según sean:

1.- Actitudes abusivas, sarcásticas:

... "Pueden haber tocadas de moral: cometer abusos, esconder diferencias propias imputándoselas al minusválido, hacer que le toquen las peores faenas"...

... "Cuando entré a trabajar, a mi lado había una D.F. Yo le hablaba, y ello no me contestaba. Pensé que lo hacía con mala fe. Y así durante dos días. ¡Los compañeros podrían habérmelo dicho, que era sordomuda!"...

Mujer de 15 a 24 años. Obr. cualific.

2.- Actitudes de infravaloración:

... "Los compañeros de trabajo reaccionarán con lástima, pena y compasión. Y esto fastidiará al propio D.F."...

Hombre de 25-34 años. Obrero Cualf.

... "Los compañeros le tratarán como a un inferior"...

Hombre de 55 a 64 años. Técnico

... "Los D.F. pueden ser rechazados por los demás, porque les hagan manía"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero no Cual.

3.- Actitudes de marginación, o de trato muy diferenciado:

... "Estarán marginados dentro del grupo: será un elemento diferente, le tendrán atenciones especiales, y no estará integrado como los otros"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero. Cualf.

... "Le darán muchísima más importancia al defecto físico que al propio D.F."...

Hombre de 15 a 24 años. Administr.

... "No se le trata como a una persona normal: tratamos de evitarle algunas cosas. Le tenemos deferencias. Y así le hacemos notar a cada momento que es disminuido"...

Hombre de 25 a 34 años. Obrero. Cualf.

4.- Actitudes normales:

No obstante, no todas las posturas se suponen tan negativas, como nos lo demuestran estas otras citas de que disponemos en las que algunos entrevistados afirman su creencia de que las actitudes

de los compañeros son normales, dando a entender de que las actitudes negativas pueden darse, pero sólo en casos especiales, raros:

... "En la mayoría de los casos no creo que la relación normal se vea afectada. Ahora que, como la sociedad es tan rara, lo mismo puede darse algún caso en que uno diga: ¿cómo me han metido a éste aquí, que es D.F.? Es que hay gente con actitudes raras, mal intencionadas"...

Hombre de 55 a 64 años. Militar

... "Los compañeros lo tratarán como a otro cualquiera..., podrá depender del carácter de las personas, pero yo creo que en general, le tratarán como a otro cualquiera"...

Mujer de 15 a 24 años. Obrero. Cualf.

... "Una vez contratados por los empresarios, no creo que los compañeros tuvieran ningún problema"...

Mujer de 25 a 31 años. Administr.

Para acabar con este apartado, hay que hacer notar que en ciertas ocasiones, no basta con una actitud más o menos "normalizada" de los compañeros para con el D.F., aunque con ello ya se ha ganado mucho en el terreno de la integración al mundo laboral. Los mismos entrevistados reconocen implícitamente que hay que ir un poco más allá, para que la integración del D.F. sea completa, lo que se consigue a través de cuestiones de detalle, que los entrevistados apuntan:

... "Hay momentos en que hablamos con los del trabajo, y hacemos cosas... Pero, como por el sólo hecho de que no hablan, a veces no te acuerdas de ellos, de decirse lo o llamarlos, hasta que ya está todo hecho. No es con malicia. Ya lo hemos hablado y lo comprenden"...

Mujer de 15 a 24 años. Obrero.Cualif.

... "En algunos momentos, se han de sentir marginados, y en el descanso, cuando los otros van de prisa a tomar el café con leche... su carácter puede estar afectado"...

Hombre de 25 a 34 años. Obrero.Cualif.

b) La actitud de los compañeros de trabajo depende fundamentalmente del rendimiento laboral del D.F.

Si éste riende en su trabajo como los demás, le aceptarán como uno más entre ellos, si no, no le aceptarán:

... "Si los demás ven que este inválido no hace nada, o casi nada, y que está ahí por caridad, pero que a la hora de cobrar, cobrase lo mismo, entonces está claro: habría resentimientos... Si los demás siempre han hecho hasta aquí, y tu llegas y haces algo mucho más grande, pues no lo has dicho, pero has demostrado que los demás no trabajan, y los pones en evidencia; los conflictos tanto pueden ser por trabajar demasiado o demasiado poco"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero.no Cualif.

... "Siempre encuentras gente rara, pero yo creo que en la mayoría de casos, si tienes un inválido que tra-

baja a tu lado y ves que trabaja bien, pues yo creo que la mayoría de gente se supone que les ayudaría, viendo su voluntad. Siempre habría gente que los apoyaría, a nivel de trabajadores"...

Hombre de 55 a 64 años. Obrero Cualif.

c) La actitud del empresario.

Como ya hemos dicho, este apartado puede representar la continuación del apartado anterior que hacía referencia a la actitud del empresario en la inserción laboral.

Ahora vemos cómo se corresponde la actitud de explotación con la dificultad de integración laboral del D.F., como recordaremos, de ser aceptado como los demás, por los demás:

..."Si el D.F. vale, ya vamos a unas condiciones de explotación superiores, estarán sobre-explotados"...

Hombre de 25 a 34 años. Obrero Cualif.

..."El empresario, lo que hace es utilizar al minusválido: le pagará menos que a un trabajador normal"...

Hombre de 35 a 44 años. Técnico

..."El empresario lo tratará como a un inferior"...

Hombre de 55 a 64 años. Obrero Cualif.

d) El propio disminuido físico.

Del propio D.F. dependen factores que influyen en su integración laboral, como han destacado los entre-

vistados.

De entre las citas que hacen estas observaciones, podemos distinguir dos grandes grupos:

- 1.- los que destacan el factor "carácter del D.F."
- 2.- los que destacan el factor "dependencia de los D.F." respecto a los demás.

Veamos el primer grupo:

- 1.- Las relaciones en el lugar de trabajo y la integración laboral también dependen del propio D.F., por su temperamento:

Así lo indican las citas que exponemos a continuación:

... "Si tiene un carácter inaguantable, puede perjudicar el ambiente laboral"...

Hombre de 35 a 44 años. Administrat.

... "Si tienen buen carácter, les favorecerá de cara a obtener las simpatías de los otros; si no, no"...

Hombre de 15 a 24 años. Administrat.

Ahora investigamos las razones por las cuales los entrevistados mantienen que el carácter, el temperamento de los D.F. influye, y en qué medida. Parece que de tener un carácter difícil, un D.F. encuentra un obstáculo a su integración laboral plena:

... "Tienen un carácter fuerte ya que su vida es dura. Es posible que tengan choques con los otros, por problemas de temperamento"...

... "Como se sienten acomplejados, ... de una forma u otra, lo sacan afuera, y crean mal ambiente"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero Cualf.

... "Pueden ser rebeldes, por que la familia los ha mimado demasiado, y en el trabajo deben sujetarse a una disciplina, como todos"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero Cualf.

También el carácter puede influir, si tienen tendencia a sentirse inferiores a los demás:

... "En algunos momentos se ha de sentir marginado, y en el descanso, cuando van deprisa a tomar el café con leche... su carácter puede estar afectado"...

Hombre de 25 a 34 años. Obrero Cualf.

... "El D.F. se sentirá inferior a los demás trabajadores por la vida normal de trabajo que él no puede hacer, como los demás"...

Hombre de 35 a 44 años. Técnico

Como muestra algún entrevistado, el mal carácter y la disminución física no tienen porqué estar relacionados:

... "Las relaciones dependen de su personalidad. Y en eso, su defecto es lo que menos cuenta"...

Hombre de 15 a 24 años. Administrat.

2.- El factor dependencia del D.F. respecto a los demás:

Otra de las posibles causas por las cuales el D.F. puede representar un obstáculo a su propia integración laboral se desprende del hecho de que, en determinadas circunstancias, y según de la lesión de que se trate, el D.F. puede crear una dependencia física respecto a sus compañeros de trabajo:

..."Quizás, una posible dificultad sería si tiene ganas de hacer pipí. Le dirá al otro: dame una mano y ayúdame... Puede que, en un principio, se encuentre un poco cohibido, pero luego se supera fácilmente. Tampoco creo que se pase el santo día haciendo pis"...

Hombre de 55 a 64 años. Militar

IV-8.- CONSIDERACIONES ACERCA DEL DILEMA EMPRESA NORMAL
VERSUS CENTRO DE EMPLEO PROTEGIDO

En general, los entrevistados, a lo largo de los temas planteados, se han mostrado de acuerdo en que el hecho de agrupar en locales especiales, o adaptados a los D.F.-Es decir, en unos centros de trabajo sólo para D.F. - es crear barreras entre los trabajadores, discriminándolos por el mero hecho de que unos padecen alguna lesión y los otros no, y se han mostrado en desacuerdo, de forma espontánea. Sin embargo, no todo el mundo se expresa de la misma forma al respecto, y hay quien opina de forma contraria a la mayoría, lo que nos permite entablar una serie de comparaciones entre los criterios en que se basan unos y otros para atacar o defender tales centros.

Tal información es de todo punto interesante, puesto que permite obtener un marco de referencia para elaborar un argumentario, tal y como se plantean los términos en la población laboral.

Por ello, dispondremos las citas de este modo:

- a.- En este grupo, las citas obtenidas que hacen referencia expresa del centro de Empleo Protegido, apoyándolo; y
- b.- Las citas obtenidas que se opongan a los centros especiales, tal como se han definido anteriormente.

Veamos en primer lugar:

a) Argumentos a favor del C.E.P.

Como veremos, los principales argumentos que se pueden dar acerca del C.E.P. están basados en criterios de racionalidad económica, principalmente. Son argumentos que, como recordaremos, les son tan familiares a los empresarios, según los entrevistados; también se dan argumentos, más secundarios, que se basan en razones más cercanas a las expresadas propiamente por los entrevistados, de tipo "humanista", por llamarlas de algún modo.

Veamos tales citas:

1.- Los de racionalidad económica:

Destacando el rendimiento, según el parecer de este entrevistado, hombre de 25 a 34 años, directivo, quien declara conocer lo que son los C.E.P. el único entrevistado de entre todos.

... "El rendimiento en los C.E.P. está muy por encima de la media: un 50% por encima de la media"...

Destacando la viabilidad económica de los C.E.P.

... "Es más fácil crear un C.E.P., en que el 100% de los trabajadores son D.F. que tener que adecuar todas las empresas para dar lugar de trabajo a 2 ó 3 disminuidos en cada una"...

2.- De tipo más "humanista":

..."...además, en C.E.P. es menos problemático, ya que está pensado para ellos. Todos los que tra bajan son iguales, y por ello, no se sentirán in feriores"...

Hombre de 25 a 34 años. Directivo

Antes de pasar al apartado "b", debemos hacer notar un aspecto del argumento basado en el rendimiento de los C.E.P., y es el hecho de que la afirmación que se hace al respecto no está fundamentada por el entrevistado, por lo que debemos advertir al lector de la inviabilidad de tal afirmación, en cuanto a su exactitud, por lo que no debe ser interpretada tal cual aparece en la cita. A nuestro entender, el entrevistado muestra una predisposición hacia el C.E.P., y emite un juicio de valor, que esta vez muestra una forma cuantitativa, no apta en sí para la aceptación de la exactitud de la cita, pero sí apta para expresar la creencia del entrevistado de que la productividad del D.F. en estos centros, donde el D.F. no parece expuesto a la problemática a que se refiere después, es o puede ser mayor que en cualquier otro centro, donde el D.F. sí se enfrenta a tal problemática.

Hecha esta observación, pasamos a las citas del apartado siguiente:

b) Argumentos que se pueden tomar en contra de los C.E.P.

Todas las citas que aquí aparecen se basan en criterios de los que hemos llamado "humanistas" para diferenciarlos de los anteriores, de racionalidad económica. Habremos de señalar que no por el hecho de que se basen en una escala de valores diferentes, tales argumentos "humanistas" estén exentos de racionalidad si no que su lógica es diferente.

En general, los centros especiales, sólo para D.F., se identifican con una discriminación, por lo que los entrevistados rechazan tales centros, por diversas razones. Veámoslo:

..."no discriminarlos desde la infancia, sino que se resolvieran sus problemas desde allí, sin escuelas ni clubs, ni asociaciones, etc. especiales, que se integren como población laboral normal; que no se creen centros sólo para ellos"...

Hombre de 35 a 44 años. Técnico

..."Los problemas serían de convivencia absoluta con los demás. Nada de cogerlos y aislarlos. Sencillamente, la sociedad está constituida por toda clase de personas. O sea, que tienen que estar incluidos en ella totalmente: No vas a coger esa gente y aislarla porque tengan un defecto. Eso no se puede hacer: ni es moral, ni es ético"...

Hombre de 55 a 64 años. Militar

... "Si los empresarios no les admiten en las fábricas, ya es un rechazo, porque empiezan por separarlos de los demás trabajadores... y de ahí vendría la integración... El hacer un centro de trabajo para trabajar estas personas juntas es hacer separaciones. Tienen que estar con los demás trabajadores"...

Hombre de 45 a 54 años. Obrero Cualif.

V. OPINIONES DE LA COMISIÓN ACTIVA ACERCA DE
LAS PRINCIPALES SOLUCIONES DE LA PRO-
BLEMÁTICA DE LOS CAMBIOS FÍSICOS

La última de las preguntas dirigidas a los componentes de la población activa no disminuida, hace referencia a una serie de actuaciones que en otros países se han adoptado ante el tema.

El tema se planteó haciendo vagas referencias a varias soluciones que se habían dado en el extranjero frente al tema, tales como una sensibilización de la sociedad, el establecimiento de una obligación al empresario, o una solución estatal, de cara a sugerir al entrevistado puntos de vista, opiniones, etc. para solucionar la problemática económica y social de la población disminuida físicamente. El objetivo de todo ello era el de obtener unos criterios que se deberían tener en cuenta si alguna vez se intenta llevar a cabo alguna gran campaña o cualquier otra actuación cuyo objetivo fuera aportar una ayuda al tema que nos ocupa, la problemática económico-social de la población disminuida.

Las respuestas obtenidas a esta pregunta han sido muy variadas, obteniéndose una valiosa información, que en general, ha sido coherente con el resto de respuestas aportadas por los entrevistados a las anteriores cuestiones formuladas.

En conjunto, los entrevistados han basado sus respuestas en base a posibles métodos de actuación que deberían emplearse para lograr determinados fines. En la inmensa mayoría de casos, la "solución" consiste en una serie de métodos a utilizar para la consecución de diversos fines, que, unos más operativos, otros no tanto, apuntan todos ellos hacia el gran objetivo que es la integración social del DDFF cuya situación global, vistas las citas aportadas, cabe calificar de "IMPASSE".

En efecto, a pesar de que la mayoría de entrevistados jamás se hubiera planteado anteriormente el tema, todos ellos coinciden en señalar la importancia y su dificultad, sus dificultades. Como indican los propios entrevistados, entre estas dificultades pesan más los elementos super estructurales de la sociedad, que los meramente físicos, cuya

existencia se debe, según la lógica de los entrevistados, a esos factores super estructurales, que atañen a la clase de valores sociales, que por otra parte, parecen ponerse en evidencia y cuestionarse cuando los entrevistados se plantean las causas profundas de la situación.

Es por ello que la gran mayoría de entrevistados señalan que cualquier actuación tendente a aportar una salida del "impasse" debe contar con el apoyo y colaboración del conjunto de la sociedad, por lo que se espera que, dada la envergadura del problema -quizás más cualitativa que cuantitativa, con lo que se suscita otra cuestión muy rica en matices- merece y precisa de la actuación del Estado, o del Gobierno, cuyos términos se utilizan indistintamente a menudo.

Al hacer referencia al "impasse" que mencionamos, en general de la situación del minusválido, y al señalar las dificultades superestructurales cuya causa profunda puede ser la escala de valores sociales, que no entraremos a describir, se manifiesta en términos de "mentalidad" y otros parecidos: las soluciones tendrán que actuar sobre la escala de valores sociales para cambiar la "mentalidad", pero aquí nos encontramos otro círculo vicioso:

Por una parte, la actuación del Estado, al que se menciona repetidamente como agente de acción, de cambio, y a cuyo cargo debe correr la iniciativa, goza de una mala imagen, por cuanto suscita una desconfianza entre la población, a la cual se supone ha de dirigir sus esfuerzos. Quizá ello fuera debido a la circunstancia del proceso evolutivo de la sociedad en el momento actual, aún de transición.

Por otra parte, se indica que el Estado puede actuar indirectamente, presionando sobre el sector empresarial por cuanto éste es un factor muy importante que podría facilitar una integración del DDFF en el mundo del trabajo, reconocido como pieza clave en cuanto permitiere una integración social más amplia.

Es decir, una solución puede ser que el DDFF se integre en las empresas, con lo que el contacto con los no-DDFF facilitaría su integración social. Pero ocurre que el estamento empresarial tiene una tan mala imagen, que los entrevistados están convencidos de que si el Estado obligase a los empresarios, las consecuencias para el DDFF así contratado serían nefastas.

En vez de lograr el objetivo deseado, la empresa sería una fuente más de marginación, lo cual representa un coste de oportunidad muy elevado: si se pierde la oportunidad de integración en la empresa, cosa que se podría conseguir de otra forma, luego es muy difícil integrar socialmente a la persona DDFF.

Respecto a las medidas que proponen los entrevistados, como se ha dicho, destacan las que atañen al Estado, ya sea por referencia expresa del entrevistado, o por implícita, por el alcance y extensión de las medidas propuestas. Estas medidas pueden ser adoptadas directamente, afrontando al Estado la responsabilidad de las mismas, o bien indirectamente, involucrando a otros sectores de la sociedad: empresarios, población disminuida, o no disminuida. Tales tipos de acción del Estado son:

- las que hacen referencia al poder legislativo
- las que hacen referencia a la actuación directa del poder ejecutivo

- las que hacen referencia a la actuación genérica que pueden tener otras aportaciones del Estado.

Otras citas se refieren a diversos tipos de soluciones de primera instancia, que no suponen una actuación del Estado, sino de otros elementos, independientemente de lo que haga aquél. Son medidas de tipo político, empresarial, y de tipo personal, tanto del DDFF, como de la población en general.

Advertencias al lector

Como ya se ha dicho, una de las notas destacadas en las citas recogidas, es que en general, los entrevistados se refieren in distintamente al Estado o al Gobierno, y es preciso insistir en este punto para que se mantenga presente en toda la estructura que haga referencia a este aspecto.

En segundo lugar, hay que advertir sobre la introducción de al gunas citas que, en principio, podrían no incluirse aquí, pero cuyo contenido se entrelaza con el contexto en el que se coloca aportando matices nuevos con los que enriquecer las ideas expre sadas ya anteriormente por el mismo entrevistado, o bien, por otros componentes de la población activa.

En tercer lugar, hay que advertir acerca de que una misma cita puede estar incluida en varios puntos, si la riqueza de la mis ma, interpretativamente se presta a ello. Esto no es nuevo para el lector, pero se recuerda con el fin de que tenga presente a lo largo de la exposición.

Por último, la colocación en tal o cual lugar de determinadas citas, responde a un criterio genérico, como ya hemos dicho, el cual puede no satisfacer completamente las necesidades de exposición o amplitud del tema, que se van presentando a medida que se avanza en él. De todas formas esperamos que el lector tenga, a partir de ellas, una guía suficiente como para elaborar un esquema mental de las propuestas, comentarios y citas aquí incluidas, de forma que puede extraer sus propias conclusiones. A este respecto, hay que decir que en este caso, de las posibles medidas a adoptar por el Estado, intentaremos se

guir un orden de exposición partiendo de aquellas medidas que son propias a la actuación de éste, para acabar con otras, más marginales, por indirectas; y también partimos de las agrupaciones de citas más numerosas que hagan referencia a un mismo tema, o similares entre sí.

V-1 EL PAPEL DEL ESTADO

El Estado ha sido utilizado por los entrevistados en general como el cajón de sastre en que se pueden encontrar cualquier tipo de medidas para solucionar cualquier tema, y en lo referente al que nos ocupa, tampoco ha sido una excepción a la regla.

De hecho, la inmensa mayoría de citas muestran que los entrevistados no sólo creen que el Estado debe llevar la iniciativa en cualquier acción encaminada a la resolución del tema económico-social del DF, si no que además, así lo esperan, dado que las dificultades y amplitud del tema así se lo sugieren. Algunos entrevistados asumen el papel del Estado y así, se llega a afirmar:

... "Se debería crear un Ministerio para DF y mentales: clasificarla por lesiones, y cada una tendría autonomía para hacer un informe de todo lo que necesitan: centros, puestos de trabajo, etc.

Que el Ministerio tuviera acceso acerca del Gobierno para presentar los problemas.

Distinguir entre físicos y psíquicos, y darles atención clínica para que se valieran por ellos mismos, tuvieran formación humana, etc."

Hombre, de 25 a 34 años. Obrero cualif.

Hay que resaltar el hecho de que se descarguen en el Estado toda una serie de responsabilidades, a pesar de que, como veremos, no existe una buena imagen del Estado, si bien es cierto que se reconoce que el Estado, de alguna forma es y debe ser un fiel reflejo de la sociedad.

V-1-1 MEDIDAS ESTATALES DE CARACTER GENERALa) La sensibilización social

En este punto veremos que los entrevistados se han referido con cierta ambigüedad, por lo general al hablar de las soluciones de ámbito estatal, a una serie de medidas de sensibilización social, o relacionadas con ello.

Empezaremos por ver las diferentes actitudes a favor de este tipo de medidas, que deben empezar desde la infancia, y cómo debe sensibilizarse ante el tema del DF; continuaremos también por las actitudes escépticas ante este tipo de medidas; y acabaremos por ver alguna actitud contraria a esa sensibilización.

En primer lugar, se debe señalar que hay diferentes términos que designan el mismo concepto de sensibilización, pero éste es el más utilizado.

Luego, también hay que decir que no se tiene, en general, muy claro el contenido que hay que darle a esta sensibilización.

Veamos:

1.- Actitudes a favor de la sensibilización

Trataremos tres aspectos dentro de este apartado:

En primer lugar, cómo se ha percibido la necesidad de que haya esa sensibilización social:

... "la primera solución es la mentalización de todos los españoles... luego, entrando en los españoles, a los empresarios, que son los primeros que tienen que estar mentalizados, para recoger esto en las empresas. Pero también cada uno tiene que aportar su granito de arena"...

Hombre, de 35 a 44 años. Obrero cualif.

... "Hay que mentalizar a la sociedad de que debemos ayudarles: a través de los medios de comunicación, es lo más importante".

Hombre, de 25 a 24 años. Obrero cualif.

... "Las tres soluciones son necesarias. Quizá la más importante es la de mentalizarnos".

Mujer, de 25 a 34 años. Administrativa.

En segundo lugar, veremos que esta sensibilización debe llevarse a cabo desde la infancia por una serie de razones que señalan los mismos entrevistados:

... "eso tiene que empezar ya, mentalizando a los españoles, incluso empezando por los pequeños, en los colegios, que es donde se tiene que empezar a mentalizar a que estas personas tienen que caber en todos los sitios, que una persona porque vaya en silla de ruedas es tan persona como otra cualquiera. Y esto, mentalizarnos a todos los niveles"...

Hombre de 45 a 54 años. Obrero C.

... "no discriminarlos desde la infancia, sino que se resolviera su problema desde allí: sin escuelas, ni clubs, ni asociaciones especiales"...

Hombre, de 35 a 44 años. Obrero no cualif.

... "en la escuela es interesante que los críos empiecen a ver a estas personas como unas personas normales y corrientes"...

Hombre, de 55 a 64 años. Militar.

... "yo podría hablarle de la parte de donde soy, allí los colegios prácticamente estaban cerrados en mi época, y no ha habido una preparación a nivel de colegios, de desarrollar una mentalidad. No ha habido una preparación en estos cuarenta años"...

Hombre de 45 a 54 años. Obrero esp.

En tercer lugar, veamos cuál es el contenido de esta sensibilización, en qué es lo que según los entrevistadores consiste esa sensibilización. Como se ha dicho, no hay una homogeneidad de respuestas, aunque bien se puede tomar todo el conjunto de ellas como aspectos que se deberían tener en cuenta al llevar a cabo una acción de sensibilización. Se ha mencionado que debe darse a conocer el tema, que se podría demostrar que son personas normales y corrientes, que hay que desdramatizar el asunto, y los más, que piensan que nunca hay que discriminar al DF. Vamos a verlo:

El contenido puede ser: dar a conocer, informar sobre el tema:

... "habría de ser cosas para que la gente lo conociera más. Todos "conocen" el problema, pero todos se despreocupan, y hemos de ser todos quienes nos hemos de preocupar"...

Mujer de 15 a 24 años. Obrero C.

O bien: Demostrar que son personas normales y corrientes, y buscando impactos en la imagen del resto de la sociedad:

... "el medio más fuerte para sensibilizar a la gente es la T.V. porque entre más por los ojos. Creo que es este medio que debería empezar a dar charlas, conferencias, incluso contratando personas DDEF, y que la gente lo viese, que aquellas personas son válidas. Podría ser un locutor, una locutora, tendría un efecto muy grande que esta locutora tan maja, resultara que deambula en una silla de ruedas"...

Mujer, de 45 a 54 años. Técnico.

Además, toda la información que se diera, debería ir desprovista de elementos dramatizantes de la situación del DF. En este sentido, habría que desdramatizar la información.

... "Deberían ser cosas para que la gente los conociera más. No que expliquen el problema del DF. No hacerlo ver como un problema, que la gente no se lo tome como un problema".

Mujer, de 15 a 24 años. Obrero cualific.

Y también habría que buscar otros elementos que condujeran a los mismos efectos. Se ha pensado que la escuela y la empresa son también buenos elementos de comunicación a través de los cuales conseguir esa mentalización. Veamos cómo se objetiva todo ello. Se habla de una no-marginación:

... "En la escuela es interesante que los crios empiecen a ver a estas personas como unas personas normales y corrientes".

Hombre, de 55 a 64 años. Militar.

... "No discriminarlos desde la infancia, sino que se resolviera su problema desde allí: sin escuelas, ni clubs, ni asociaciones especiales".

Hombre, de 35 a 44 años. Obrero no c.

... "Se trata de un cambio de mentalidad: que el defecto no se ponga por delante de lo que es la persona".

Hombre, de 35 a 44 años. Técnico.

... "Lo que habría que conseguir con esa mentalización es por ejemplo, que al mentalizar a la empresa, que los tuviera colocados como otros trabajadores cualquiera".

Hombre, de 35 a 44 años. Obrero cual.

2.-Actitudes escépticas

Algunos entrevistados, ante la posibilidad de tomar medidas concretas de este tipo, muestran su postura de dudas en lo que respecta a la eficacia de estas medidas de concienciación social. De todas formas, se reconoce que es tarea ardua, difícil, costosa y cuyos resultados no se pueden esperar a corto plazo, y quizá, a medio plazo:

... "La iniciativa debería salir del Gobierno. Ha de ser tarea de muchos años, a parte de larga, muy costosa: no se puede concienciar a la gente en dos días".

Mujer, de 45 a 54 años. Administrat.

3.- Actitudes contrarias

Claramente se puede destacar una postura contraria a grandes campañas en masa. Observemos que se opone a una campaña de carteles y anuncios, cuyo papel está tan visto que el esfuerzo que se precisaría para conseguir unos resultados marginales sería desproporcionado, y además, resultaría hasta molesto:

..." han de ser cosas personales, pero eso de las campañas, hay demasiados carteles y anuncios. Sensibilizarnos con una campaña así: NO. No porque sería pasárnoslo por las narices"...

Mujer de 25 a 34 años. Técnico

b) Las barreras físicas

La eliminación de barreras físicas también ha sido contemplada dentro de las medidas generales que debería aportar el Estado a la problemática social del DF, ya que las barreras físicas suponen la infraestructura de la problemática del DF, como habíamos visto en los apartados de minusválido y sociedad, al principio. Por ello, es lógico que apuntemos el reflejo de todo ello en este apartado. Veamos la gran similitud de estas sugerencias con las allí apuntadas:

..."Se debería hacer pasos especiales, hacer rampas, etc. Así se podrían valer por ellos mismos, y lo demás sería complementario"...

Mujer de 15 a 24 años. Decoradora

..."Creo que deberían tomarse medidas tanto a nivel estatal como a nivel municipal y derribar los obstáculos que tienen para vivir por la ciudad"...

Hombre de 35 a 44 años. Técnico

V-1-2.- MEDIDAS RELACIONADAS CON LA PROBLEMÁTICA ECONOMICO-LABORAL DEL DISMINUIDO FÍSICO.

Aquí convendría recordar el papel que el empresario juega en la incorporación laboral del DF. Allí veíamos la imagen que se tiene del empresario, la imagen que éste tenía del DF y cómo se correspondía esta imagen con las diferentes actitudes que se le suponían. Recordaremos esas actitudes, que eran de rechazo, o paternalista o de un tecnócrata. Una vez refrescada la memoria, el lector observará, a lo largo de la exposición de este punto, como hay una cierta correspondencia entre aquellas opiniones y las aquí expresadas, al tratar de las medidas que el Estado podría adaptar de cara a una incorporación laboral del DF. Veamos en primer lugar este tipo de citas, y al final, veremos las citas que hacen referencia a medidas que persiguen esa problemática económico-laboral, pero que no proponen la incorporación laboral.

- A) Medidas que persiguen la incorporación laboral del DF.
- B) Medidas que no persiguen la incorporación laboral del DF.

A) MEDIDAS QUE PERSIGUEN LA INCORPORACION LABORAL
DEL DF.

En este apartado trataremos tres grandes aspectos a los que han hecho mención los entrevistados:

- a) La rehabilitación como necesidad previa
- b) la actuación del Estado sobre la empresa privada: por vía legal y mediante la sensibilización del empresario. Opiniones sobre ellas.
- c) El Estado como proveedor de puestos de trabajo y como empleador, en última instancia.

Veamos el primero de ellos:

a) Los centros de rehabilitación, necesidad previa

De forma espontánea, los entrevistados se han referido a la rehabilitación profesional y recuperación física, empleándose indistintamente ambos conceptos, que son asimilados por su contenido genérico. En general se percibe una necesidad de una rehabilitación del DF para conseguir como resultado la incorporación laboral, y como contrariedad se menciona el estado general sobre centros de recuperación y rehabilitación, de los que se percibe una cierta escasez de los mismos así como de los medios que tienen a disposición del público en general.

Se reconoce la necesidad de que una persona afectada de alguna disminución física, congénita o no, haga algo respecto al tema de la recuperación y rehabilitación que nos ocupa. Ese "algo" no se define concretamente y algunos de los entrevistados dan como hecho que la iniciativa en realidad, siempre parte del DF.

Otros no se ocupan del tema de la iniciativa y adoptan expresiones como:

... "lo ideal es que pudiesen rehabilitarlos"...

Hombre de 45 a 54 años. Maestro

De todas formas, la mayoría de los entrevistados que se refieren a este tema, manifiestan la necesidad de una actuación en este sentido, sea quien sea el que la promueva. También señalan algunas propuestas de como llevarla a cabo, lo que puede ser una particularidad de las necesidades percibidas:

- Percepción de la necesidad de rehabilitación/recuperación.

... "Habría que hacer Hospitales para recuperarlos en lo posible"...

Hombre de 35 a 44 años. Obr.no cual.

... "Lo ideal es que hicieran unos cursos, o que pudiesen rehabilitarlos para hacer algunos trabajos, en las cosas que les gustasen a ellos"...

Hombre de 35 a 44 años. Obr.no cual.

... "Debería haber centros para rehabilitarlos y que pudiesen desarrollar un trabajo digno"...

Hombre de 45 a 54 años. Maestro

- Aspectos a considerar en una correcta actuación en este campo:

... "Creo que lo bueno sería que el empresario dejara un tiempo de aprendizaje, y la chica ciega, c... el trabajador minusválido pudiera, una vez rehabilitada

practicar en la empresa, y así al trabajar, no tendría ningún problema"...

Mujer de 25 a 34 años/Administrativo.

..."Si yo quedara inválido, me gustaría que luego pudiera trabajar en lo mismo, o que fuese algo relacionado con el trabajo anterior"...

Hombre de 45 a 54 años/Obrero Cualf.

..."Yo,...procuraría enseñárselo todo, como si él no tuviese nada, como si fuese normal,... creo que se debería considerar normal,... que no se preocupara tanto de lo que tiene"...

Hombre de 35 a 44 años/Obrero no Cualf.

- Percepción de la realidad: faltan centros

..."Habría que hacer hospitales, para recuperarlos en lo posible, porque creo que no hay muchos"...

Hombre de 35 a 44 años/Obrero cual.

..."Me parece que faltan centros de rehabilitación para ellos"...

Mujer de 45 a 54 años/Administrativo

..."Deberían haber centros para rehabilitarlos y que pudiesen desarrollar un trabajo digno. Actualmente, por la seguridad social pueden llevarlos a centros de rehabilitación, aunque quizás falten centros de este tipo. Quizá sean buenos, pero quizás faltos en número"...

Hombre de 45 a 54 años/ Maestro

Es decir y como resumen: en opinión de los entrevistados es necesario llevar a cabo una rehabilitación

o recuperación física de todo aquél que padece una disminución física.

La rehabilitación profesional podría llevarse a cabo mediante prácticas en empresas normales, y en algunos campos en que el disminuído estuviera interesado, antes que en aquellos otros que se presupone pueden hacer. Además, debe llevarse a cabo con una delicadeza tal que el DF no considere su situación como problemática, o preocupante.

Para ello, o bien hay que dar a conocer los servicios de los que se dispone actualmente, o ampliar las instalaciones a tal efecto, o ambas cosas, ya que los entrevistados no conocen la existencia de tales centros.

b) La actuación del Estado sobre la empresa Privada.

Hay dos grandes tipos de actuaciones que los entrevistados creen que puede desarrollar el Estado. Las primeras de ellas serían de carácter obligatorio, pero siempre con una compensación por parte del Estado, que tiene unas cuantas opiniones a favor y muchas en contra, como veremos. La segunda actuación sería la de sensibilizar al sector empresarial frente al tema del trabajador, y dar a conocer sus características de cara a la posible contratación del DF. Se defiende que una vez sensibilizado, no habría que obligar al empresario.

Veamos, en primer lugar esas obligaciones al empresario:

1.- Medidas de carácter impositivo/compensatorio

Entre las actuaciones de carácter legal, las más nombradas son las que hacen referencia al establecimiento de una normativa que obligue al empresario a tener en cuenta a estos trabajadores.

Alrededor de este tema se ha establecido un amplio debate, en el que ambas posiciones tornan argumentos:

- Opiniones a favor.

Por una parte, algunos de los entrevistados consideran que esta medida es una más entre las posibles a adoptar por el Estado, puesto que permite dar una solución a primera vista inmediata al problema laboral del DDFF, y normalmente no profundizan más en ello, o si lo hacen, es a menudo considerándolo como un mal menor en ciertas circunstancias, pero no como una situación estable.

Por otra parte, las consideraciones en contra de tal medida buscan un apoyo lógico para respaldar sus puntos de vista, y por consiguiente deben mostrar por qué tal medida puede no representar una solución estable al tema. En general, los entrevistados parecen decantarse por este tipo de consideraciones, pero, como veremos, es debido a factores no del tipo legal, sino en sus consecuencias negativas para el DDFF así admitido en la empresa, que vendrían dadas por la actitud del empresario que, recordémoslo, no goza de una gran imagen entre la población entrevistada.

Normalmente, los partidarios de esta medida presentan además una medida adicional compensatoria para hacer más atractiva la colocación del DDFF en la empresa, lo cual puede también responder a la negativa imagen general del empresario, o porque se atribuyan pocas facultades laborales a los DDFF, quizá en contradicción a lo que generalmente se manifestaba en el apartado de la imagen del DDFF como trabajador. De hecho, la mayoría de partidarios de la obligación creen que esta medida sería posiblemente aceptada si se acompañara de ventajas fiscales o de bonificaciones en la Seguridad Social.

Veamos las citas que presentan su apoyo a tal medida:

..."que el Estado estableciese unas leyes que obligasen al empresario a tener un porcentaje de plantilla disminuida, haciendo reducciones a la Seguridad Social"...

Hombre de 55 a 64 años, Técnico

..."habría de ser el Estado, que, por una parte, debiera hacer puestos de trabajo, y por otra, obligar a los empresarios puede ser, quizá compensándolos, dándoles unas ventajas de tipo fiscal"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero no C.

..."obligaría a admitir un porcentaje, el que correspondiera según las empresas, a los DDFF que sean válidos para el trabajo. A los empresarios les daría un porcentaje, un subsidio, según los obreros DDFF que tuvieran"...

Hombre de 55 a 64 años. Militar

..."habría que obligar al empresario, sobre todo, de las empresas grandes"...

Hombre de 55 a 64 años. Obrero no C.

- Opiniones en contra

Opiniones en contra, las hay de varios tipos. Las razones más numerosas para ello se deben a que tales medidas tienen efectos negativos, sobre todo por la imagen del empresario:

En general, esta medida no goza de gran aceptación, ya que la imagen de ésta, no es demasiado bien acogida por la población entrevistada. Pero además, aunque esto fuera posible, y fuera una medida a la que hubiera que acudir, parece

que, según los entrevistados, su resultado sería muy contra productivo, puesto que, si en un principio puede suponerse que el trabajo es quizá la principal fuente de donde nace la necesaria integración del DDFF, lo que se conseguiría sería todo lo contrario, según los entrevistados, y se truncaría toda otra posibilidad similar para el DDFF. Veámoslo a tra vés de los mismos entrevistados:

..."no hay que ir con la pistola al pecho del empresario, porque si le obligas, luego no funciona. Le diría "te he aceptado porque no me quedaba más remedio", y los compañeros le rechazarían más: "mira nos ha tocado"

Mujer de 15 a 24 años. Decoradora

..."no obligaría al empresario, no le obligaría porque cuando esté dentro le amargaría la vida"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero Cual.

..."obligar: hecha la ley, hecha la trampa. Le obligarían a hacer esto, y por otro lado se escaparían de otra manera"...

Hombre de 35 a 44 años. Obrero no C.

..."Y esto de obligar al empresario, quizá obligaría a admitirlos en empresas grandes, por un porcentaje que les fuera proporcional, pero no sé si tendría algún resultado, porque lo que no se puede hacer es decirle al inválido que ha entrado: yo te pago, quédate aquí en este rincón sentado aunque no hagas nada. Para eso, que pague el Estado directamente, y no habría que ponerlo en evidencia"...

Hombre de 55 a 64 años. Militar

También se apunta el hecho de que, a lo mejor no es necesario llegar a tener que tomar este tipo de medidas. En este caso, el entrevistado toma en cuenta el aspecto cuan-

titativo del tema: si no hay muchos DF, no será necesario, viene a decir un poco a contracorriente de los demás entrevistados, que creen que, o son muy numerosos, los DF o que su problema es cualitativo, más que náda:

Veamos esta interesante apreciación:

..."Si la cosa está bien llevada, quizá no habría que llegar al extremo de obligar al empresario. Quizá no haya un porcentaje tan elevado de DF como para que se deba llegar a tomar una medida de éstas"...

Hombre de 15 a 24 años/Administrativo.

También se puede estar en contra de esas medidas por el hecho de que hay otras medidas mejores que esa de obligar al empresario. Quizá, simplemente, si se primara la colocación de estos trabajadores, los empresarios encontrarían un incentivo:

..."Lo mejor sería que el Estado no obligase, y que a los empresarios que admitiesen a esta gente les redujeran los impuestos sociales de estos trabajadores"...

Hombre de 35 a 44 años/Obrero no Cualf.

Y otra razón, por la que se considera que antes hay que agotar la vía de la mentalización del empresario:

..."No creo en obligar al empresario. Ni en esa obligación ni en la del Estado. Es muy fastidioso obligar. Antes habría que enseñar a los empresarios"...

Mujer de 15 a 24 años/Obrero Cualf.

2.- Medidas de Sensibilización y Concienciación del
empresario

En ello consiste la otra gran posibilidad de actuación del Estado sobre la empresa privada. En general se cree que si se mentaliza al empresario, luego no es necesario tomar otro tipo de medidas. Veamos de que forma los entrevistados creen que esto es así:

... "Si primero se ha hecho este paso de sensibilizar al Empresario, no creo que luego el empresario tuviera que verse obligado: ya estaría concienciado"...

Mujer de 45 a 54 años. Administr.

... "Las tres soluciones son necesarias quizás la más importante es la de mentalizarnos. Una vez mentalizado, el empresario, sin necesidad de verse obligado los cogería"...

Mujer de 25 a 34 años. Administr.

... "De lo que se trata es de empezar a tener contacto con estas personas y mentalizarnos, y sobre todo, los empresarios"...

Hombre de 45 a 54 años. Obr. Cualif.

... "Si primero se ha hecho este paso de sensibilizar a la gente el empresario no tendría porqué verse obligado"...

Mujer de 15 a 24 años. Obr. Cualif.

c) El Estado como empleador

En general se ha reconocido que como los DF encuentran dificultades a la hora de insertarse en el mundo laboral, el Estado debería actuar proveyendo puestos de trabajo,

independientemente de si éstos son en empresas estatales o en empresas privadas, e incluso, en este segundo caso, figurando en plantilla de la empresa, pero en la nómina del Estado.

Veamos:

... "Habría de ser el Estado, que por una parte debiera hacer puestos de trabajo y por otra, obligar a los empresarios, quizás compensándoles, dándoles unas ventajas de tipo fiscal"...

Hombre de 35 a 44 años. Obr.no cual.

... "Que haya industrias estatales pensadas para minusválidos"...

Hombre de 55 a 64 años. Técnico

... "Una medida estatal que les diera una opción según lo que ellos pudieran desarrollar, y empleo en los organismos estatales o privados. No habría que cargar a los particulares porque, o es rechazado, o es utilizado: que figurara en el presupuesto estatal"...

Mujer de 25 a 34 años. Abogado

... "Habría de ser el Gobierno quien debiera ofrecerles puestos de trabajo subvencionados, quizás . Lo mejor si volviera a trabajar el DE, sería que fuese en algo relacionado con el trabajo que hacía: no perder el contacto. Así no se sentiría marginado"...

Hombre de 35 a 44 años. Obr.no cual.

Algunos de los entrevistados creen que esta solución no es muy buena, pero estarían dispuestos a aceptarla, como solución recurrente si otras medidas no funcionasen, sobre todo en casos difíciles.

..."Que el INI creara centros de empleo protegido y las empresas estatales deberían facilitar su incorporación, para absorber a aquellos DF que por su grado de disminución tienen dificultades para hacer un trabajo"...

Hombre de 25 a 34 años. Directivo

"...Cuando esté en condiciones de trabajar, si no es por parte del empresario, debe intervenir el Estado y encontrarle un trabajo adecuado a cada uno"...

Hombre de 45 a 54 años. Obr.cual.

B) MEDIDAS QUE NO PERSIGUEN LA INCORPORACION LABORAL DEL DF.

Representan la segunda gran rama de las medidas relacionadas con la problemática económico-social del DF. Aquí veremos que también los entrevistados han apuntado la posibilidad de que el Estado puede subvencionar, tanto a la familia del DF, cuando el DF no está en edad laboral, como a él mismo, si está en edad laboral. Vamos a hacer dos apartados. El Estado como ente subvencionador:

- a) de la familia
- b) del propio DF

a) El Estado subvenciona a la familia cuando el DF no ha llegado a la edad laboral

..."Si es de nacimiento, habría que darle toda clase de estudios, y quizás traslados, internamientos en centros y escuelas especiales. El Estado debería aportar un apoyo económico a la familia"...

Hombre de 15 a 24 años. Administ.

..."El Estado tendría que mirar más las familias que tienen y las que no tienen, y al que no tiene, pues dárselo"...

Mujer de 35 a 44 años. Obr.no cual.

..."A nivel estatal y económico, habría que atender cada caso según los ingresos familiares y darles una subvención"...

Hombre de 35 a 44 años. Técnico

b) El Estado subvenciona al propio DF

Como medida recurrente con la que generalmente se está en desacuerdo, pues más vale eso que nada, los entrevistados creen que cuando el DF se encuentra en edad laboral y carece de medios, dado que no trabaje, se puede recurrir como decimos como última solución a la subvención directa. Pero antes habría que probarlo todo.

Veamos como se objetiva, por parte de los entrevistados:

..."Son soluciones que juegan las tres. No puedo elegir una, las tres van siempre acompañadas. En primer lugar mentalizar a la gente, y eso es muy difícil. En segundo lugar, obligar a la empresa a coger minusválidos, pues no hay problema. Y en tercer lugar, que el Estado corra con todos los gastos también puede ser una solución. Ahora: si esto quiere decir que ellos ya no van a hacer nada, tan malo es para ellos como para la sociedad, por que se sentirán inútiles, sin hacer algo que les satisficiera"...

Mujer de 25 a 34 años. Administ.

..."La solución estatal...no la vería demasiado bien, porque de lo que se trata es de empezar a tener contacto con estas personas y mentalizarnos....No sólo porque el Estado les pague ya tendrían la solución, si no que se crearían ese problema de "ser diferentes". Ahora que peor es no tener trabajo y no tener que comer"...

Hombre de 45 a 54 años. Obr.cual.

..."Una solución sería la de que pudieran todos disfrutar de una ayuda, y que pudiera llevar una vida digna, pero bastante más interesante sería poder promocionar a estos individuos para que pudieran trabajar en un trabajo conforme a sus posibilidades"...

Hombre, de 45 a 54 años. Maestro

... "Si es por accidente, esta gente, o si no pueden trabajar, pues es mejor que tengan unas pensiones dignas"...

Hombre de 35 a 44 años. Obr.no cual.

V-1-3.- LA IMAGEN DEL ESTADO

Como ya se ha dicho y quizás debido a causas propias del período histórico en que se realizan las entrevistas, la postura de algunos entrevistados respecto a la solución o medidas provenientes del Estado, es bastante escéptica, por la imagen que del Estado se tiene en general. Esto dificultará la adecuada repercusión de cualquier política que se intente aplicar al respecto, ya que la percepción de las posibles medidas hará que éstas sean acogidas siempre con reservas.

El público, en general, debe primero encontrar la confianza de los encargados de llevar adelante la "cosa pública" para que sea viable una actuación, en cualquier sentido, tendente a inducir a la colaboración del resto de la sociedad ante el tema que estamos tratando.

Por el contexto de las frases siguientes, el lector podrá percatarse de la deteriorada imagen que se tiene del Estado y sus actuaciones:

... "El Estado tendría que mirar más las cosas: el que puede y el que no puede. En el colegio de ella (se refiere a su hija, afectada de parálisis cerebral profunda) entraban muchos con becas, que no las necesitaban, no tenían necesidad de ellas; yo, total con 18.000 pesetas de becas al año, ni iba ni venía. He tenido que pagar 10.000 pesetas al mes durante cuatro años. El Estado no mira estas cosas, y tendría que mirarlas más, porque luego, no puede ¿Y porque no puede? Por que no mira mas las cosas"...

Mujer de 35 a 44 años. Obr.no cual.

*... "Tampoco tenemos confianza en el Estado en general;
entonces, lo que hiciera nos entraría por un oído y
nos saldría por otro. Incluso nos haría gracia"...*

Mujer de 25 a 34 años. Administr.

*... "El Estado... no creo ¿Y sólo los minusválidos?...
... Y además lo haría de cualquier manera"...*

Mujer de 15 a 24 años. Obr. cual.

V-2.- EL PAPEL DEL RESTO DE ESTAMENTOS IMPLICADOS EN EL TEMA

A pesar de la aplastante mayoría de citas que hacen mención a la solución estatal, también ha habido unas cuantas citas que mencionan que no todo debe depender del Estado, como un cajón de sastre en el que ha de haber soluciones para todo. Por el interés de las citas que enseguida exponremos, hemos creído oportuno darles cabida en el último punto de las opiniones de los entrevistados respecto a las vías posibles de actuación para resolver el tema.

Cabe destacar la opinión de que, a pesar de que se tomen las mejores medidas al respecto, ninguna de ellas va a lograr nada si no se cuenta desde un principio con la voluntad decidida del propio DF, y además como colofón a todo ello, que el incipiente sistema político, al ofrecer una posibilidad de la actuación y participación activa en el escenario político a través de los partidos, puede representar una gran ayuda a la gran tarea que es la integración social del DF.

Distinguimos pues entre dos puntos:

- El papel del propio DF
- El papel de los partidos políticos

V-2-1.- EL PAPEL DEL PROPIO DF

Como ya se ha indicado, sólo alguien que quiere resolver un problema está en condiciones de poder resolverlo. Y esto, aunque suene a cosa obvia, es necesario que esté bien claro desde un principio. Los entrevistados lo han visto a su manera y también hacen referencia

a ello de forma clara y espontánea. Veamos cómo han objetivado este principio fundamental y démonos cuenta de paso de las implicaciones que ello comporta, para una recuperación y rehabilitación físicas:

... "La solución ha de ser particular del minusválido: ha de ser él y la familia quien ha de buscar el trabajo idóneo, él ha de escoger el trabajo que quiere, preocuparse de ello e irlo a buscar. En definitiva, depende de él"...

Hombre de 15 a 24 años. Administ.

... "La solución debe depender de la persona misma, que diga: yo para que sirvo ¿para esto, esto y lo otro? pues voy a hacerlo. Todos los casos vienen a ser lo mismo"...

Hombre de 55 a 64 años. Militar

... "Si es adquirido, el problema puede ser diferente: en vez de adelantar, va hacia atrás, perdiendo facultades....pero si se proponen una rehabilitación, seguro que pueden conseguir algo"...

Hombre de 25 a 34 años. Obr.cual.

... "Con voluntad y energía puede superar ese defecto perfectamente, si es un hombre consciente y que se da cuenta de que sus otras facultades no quedan disminuidas por aquel defecto"...

Hombre de 55 a 64 años. Militar

V-2-2.- EL PAPEL DE LOS PARTIDOS POLITICOS

Veamos cómo se expresa un entrevistado para definir su opinión de que los partidos políticos, como medio de expresión social de la base, pueden presionar para conseguir una serie de actuaciones. Al mismo tiempo nos explica el por qué, según él, hasta ahora, esto no ha sido así:

... "Para que hayan soluciones han de haber presiones políticas muy importantes por parte de los partidos, pero como que el porcentaje de población que suponen los disminuidos es muy bajo, les interesa relativamente"...

Hombre de 25 a 34 años. Directivo

ANEXOS

ANEXO 1: CUADRO MUESTRAL POBLACION ACTIVA

CONDICION SOCIO-ECONOMICA	EDAD/SEXO		15-24		25-34		35-44		45-54		55-64		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
1.- Directores, gerentes profesionales liberales y alto personal administrativo, comercial y técnico.					1								1
2.- Contramaestres, capataces y personal intermedio administrativo, comercial y técnico.			1				1						2
3.- Resto del personal administrativo, comercial y técnico.	1				1		1		1		1		5
4.- Obreros cualificados y especializados.		1		2			1		1				6
5.- Obreros sin especialización.							1						2
6.- Otros (militares, maestros, otros trabajadores de los servicios).		1				1			1		1		4
TOTAL	1	2	4	2			4	1	2	1	3		20

ANEXO 2

TRABAJO A DESARROLLAR SEGUN LOS ENTREVISTADOS

AFECCION PERSONAS ENTREVISTADAS	MANCOS (Extremidades Superiores)	COJOS (muletas)	RESTO EXTREMIDADES (silla ruedas)	SORDOMUDOS	CIEGOS	COMENTARIOS
hombre 5-44 años trabajo No Cual.	--	Escribir, Conta- bilidad, Traba- jos manuales. Pintar, Teléfono. Pegar muestrarios	Escribir, Conta- bilidad, Traba- jos manuales. Pintar, Teléfono. Lavandería, Pegar muestrarios	Escribir, Conta- bilidad, Traba- jos manuales. Pintar, Pegar muestrarios	Teléfonos	"El caso es tener las ma- nos ágiles"
hombre 5-64 años trabajos (Militar)	Puede escribir	Puede escribir	Puede escribir	Puede hacerlos todos, menos el teléfono. Todos los tipos de trabajos manua- les.	--	"El que menos afectado está respecto a la facultad de relación, es el manco de un solo brazo, por que no le incide el traslado por sí mismo. El peor de todos pa- ra esto es el de la silla de ruedas, ... esto le va mal para trabajar normalmente, según los trabajos" "Hay que catalogarlos según el trabajo adecuado... no sé yo cuál puede ser" "El ciego es el más difícil de todos ellos para el trabajo"
hombre 5-24 años trabajo Cualif.	Alguna cosa de oficina	--	--	Pueden hacer de todo	Quizá, maestro de escuela	"En mi trabajo hay una sordomuda"
hombre 5-34 años trabajo Cualif.	Con una mano puede trabajar perfectamente	Cualquier tipo de trabajo		Pueden hacer de todo, sobretodo tareas que re- quieran mucha concentración		"El ciego tendría que tra- bajar el doble que otro pa- ra estar en una oficina"
hombre 5-54 años trabajo Administrativo	No pueden hacer trabajos de es- cribir a máquina		Puede hacer de encargado de taller		Telefonista, pe- ro no si implica estar además en una recepción	"El más problemático es el de la silla de ruedas"
hombre 5-24 años trabajo Administrativo	Puede estar en un almacén, hacer re- cados y gestiones en los bancos	Puede hacer tra- bajos de ofici- na y vendedor	Tareas adminis- trativas	Tareas adminis- trativas	Puede ser de lo- cutor de radio	"El sordomudo es el que tiene menor defecto"
hombre 5-54 años trabajo Cualif.	En la potencia de una fábrica, en el control de una báscula, te- léfonos o bien oficina. No pue- de hacer los de peonaje	Lo mismo	Lo mismo	Puede trabajar además en faenas de taller	En teléfonos	--
hombre 5-34 años trabajo Administrativo	No responde a esta sección					"Pueden hacer todo tipo de trabajos en empresas de electrodomésticos, T.V., etc., menos el ciego, y al que le falta una mano"
hombre 5-64 años trabajo Cualif.	No responde a esta sección					"Al sordomudo le cogen an- tes que a los otros. Puede de ser mecánico, paleta ..."
hombre 5-44 años trabajo No Cual.	Vigilante: estar al tanto de me- canismos y cua- dros de una má- quina, sea cual sea	Escribiente, joyero, marro- quinería, ha- cer manualida- des, trabajos de precisión, teléfonos	Lo mismo que el cojo	Lo mismo que el cojo, excepto te- léfonos. Pero puede además, ha- cer de mecánico, y de sastre	--	"El ciego es el más diff- cil de todos" "Conoci a un sordomudo que era un buen sastre"
hombre 5-54 años trabajos (Maestro)	--	Escribiente, oficinista, trabajos de artesania	Escribiente, ofi- cinista, traba- jos de artesania	Mecánicos, arte- sanos.	--	--
hombre 5-34 años trabajo Instructor	Cualquier cosa que no sea ma- nual ni de ar- tesania	Administrativos a cualquier nivel	--	--	--	"El problema más grave es el del manco"
hombre 5-44 años trabajo Cualif.	Conserje, encar- gado de almacén, recadero, de bo- tones	Administrativo, de informador en una mutua	Informador en una mutua	Cualquier tipo de faena	Debe vender n° de ciegos	--
hombre 5-34 años trabajo Técnico	--	--	--	--	No tiene puestos de trabajo. Ven- den cupones.	--
hombre 5-64 años trabajo Administrativo	No responde a esta sección					"Deben buscar tareas inte- lectuales y administrati- vas"
hombre 5-34 años trabajo Cualif.	--	No pueden condu- cir ni llevar carretillas. Sobre todo, tra- bajos de ofici- na.	Oficinas, relo- jería, bancos y todos los tra- bajos manuales	Trabajos manuales muy bien. Trabajos de con- centración y ob- servación	--	"El ciego y el cojo son los que tienen más pro- blemas, pero más el cie- go" "Trabajé con un sordomu- do haciendo maquetas" "Los sordomudos aprenden muy deprisa"
hombre 5-34 años trabajos (abogado)	--	Administrativos Trabajos de ve- rificación	Igual que los cojos	--	No veo donde	--
hombre 5-24 años trabajos (Decorad)	Abogado, ingenie- ro, etc.	Administrativo, banca.	--	--	Cosas manuales de mucho tacto	"Los sordomudos necesitan estudios importantes"
hombre 5-44 años trabajo Técnico	Vigilante, guarda sereno, acomoda- dor, hombre de confianza para ha- cer recados.	Oficinista, etc. Lo mismo que el de silla de rue- das	Oficinista. Ta- quillas. En su casa: montar aparatos, tra- ducciones, tra- bajos manuales y artesanos	--	--	--
hombre 5-44 años trabajo Administrativo	Administrativos, ordenanza, vige- lante	--	Administrativos	--	--	"Si tienen estudios, de nivel superior, la dis- minución puede no tener tanta importancia"

ESADE

ESADE

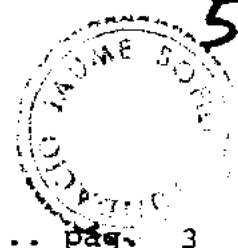
2534

Escuela
de
y
D
de
C

Proyecto de elaboración de una es-
trategia de marketing social para
la rehabilitación de los disminu-
dos físicos. Vol IV

Arxiu de treballs rebuts.-

534



INDICE

INTRODUCCION..... pág. 3

PRIMERA PARTE: EL DISMINUIDO FISICO Y LA SOCIEDAD
FRENTE A FRENTE. NECESIDADES, AUTO-
IMAGEN Y ACTITUDES DEL D.F. IMAGEN
Y ACTITUDES DE LA SOCIEDAD..... pág. 9

Capítulo I: El engranaje de necesidades y frus-
traciones de la población disminu-
da..... pág. 10

Capítulo II: La imagen que la sociedad tiene del
D.F. y la actitud que adopta frente
a él..... pág. 20

Capítulo III: La familia y el D.F..... pág. 27

Capítulo IV: El D.F. y la escuela..... pág. 33

Capítulo V: ¿Qué piensa el D.F. de la sociedad? pág. 38

Capítulo VI: ¿Qué piensa el D.F. de si mismo?... pág. 44

Capítulo VII: La actitud general que el D.F. adop-
ta frente a su situación..... pág. 50

SEGUNDA PARTE: EL DISMINUIDO FISICO Y SU INCORPORA-
CION AL MUNDO LABORAL. COMO LA VALORA
EL D.F. Y LA SOCIEDAD. PRINCIPALES
OBSTACULOS A LA INSERCIÓN E INTEGRA-
CION LABORAL DEL D.F..... pág. 56

Capítulo VIII:	El trabajo como necesidad y derecho para el D.F.....	pág. 57
Capítulo IX:	Valoración social de la incorporación laboral del D.F.....	pág. 62
Capítulo X:	La actitud del D.F. frente al trabajo y la rehabilitación.....	pág. 65
Capítulo XI:	La actitud del empresario frente a la incorporación laboral del D.F.	pág. 72
Capítulo XII:	Resumen de los principales obstáculos a la incorporación laboral del D.F.....	pág. 87
Capítulo XIII:	Principales obstáculos a la integración laboral del D.F.....	pág. 92
<u>TERCERA PARTE:</u>	ANALISIS DE LAS PRINCIPALES VIAS DE SOLUCION EXISTENTES EN LA ACTUALIDAD A LA PROBLEMÁTICA DEL D.F. LA VALORACION QUE EL D.F., EL EMPRESARIO Y LA POBLACION ACTIVA HACEN DE ELLAS	pág. 97
Capítulo XIV:	La imagen del Estado	pág. 98
Capítulo XV:	La imagen de las Asociaciones y centros de rehabilitación.....	pág. 102
Capítulo XVI:	La legislación vigente.....	pág. 106
Capítulo XVII:	Los Centros de Empleo Protegido..	pág. 115

CCIO

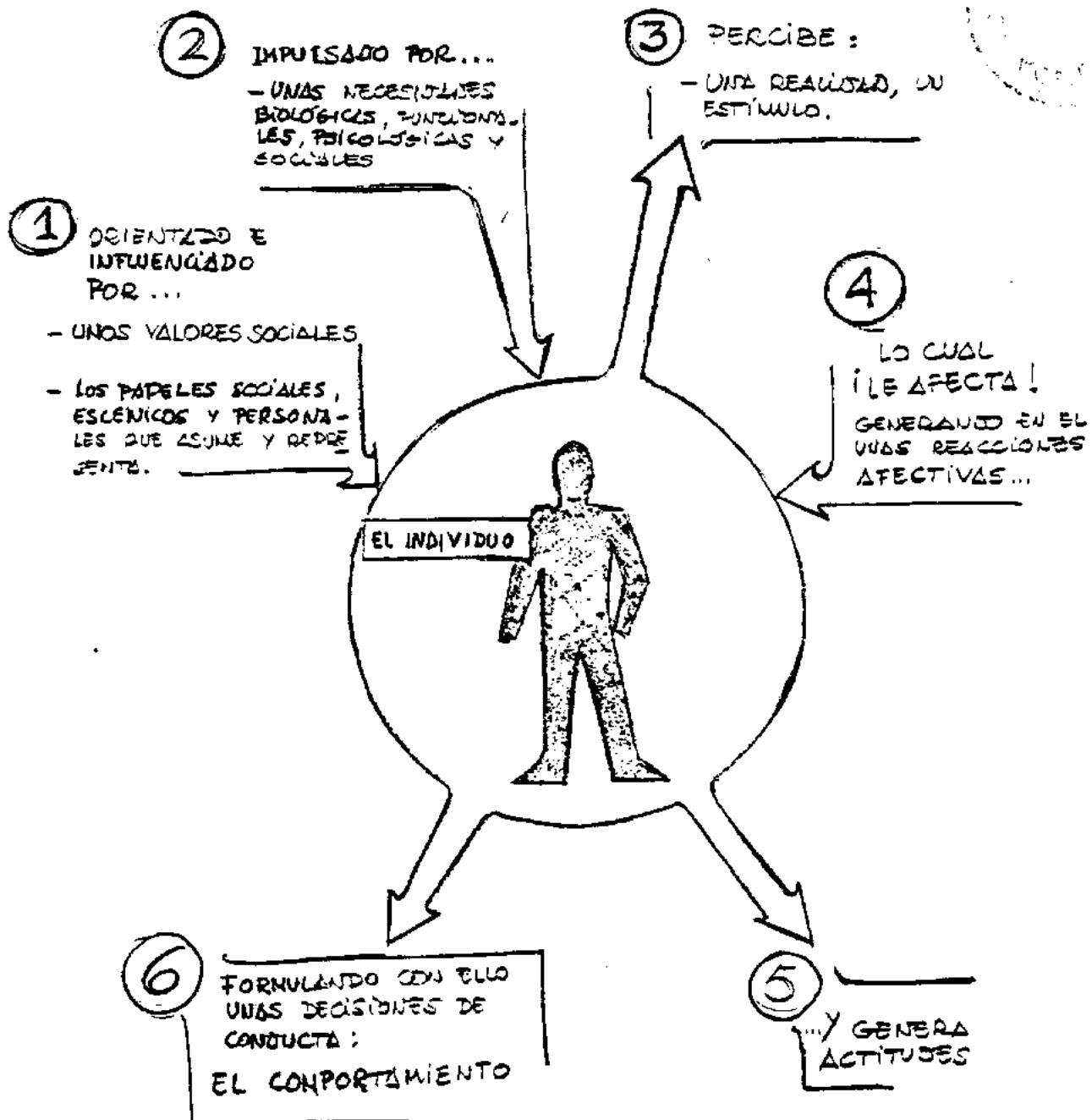
Todo proceso de investigación y análisis de la realidad presupone por parte del investigador y analista una cierta estructura teórica previa de conceptos y conocimientos con la que el investigador se acerca a la realidad y le sirve de guía en el análisis. Se trata en definitiva de un modelo, de un esquema preestablecido pero fundamentado en la acumulación de conocimientos e investigaciones anteriores que permite al investigador integrar e interrelacionar los hechos investigados acerca de una situación y de los personajes que en ella intervienen y que posibilita un cierto juego de simulación posterior a través del cual pueden preverse las consecuencias que tal o cual acción sobre la realidad y sus personajes puede producir.

Cuando analizamos una situación (en nuestro caso la problemática social y laboral del D.F.) desde el punto de vista del comportamiento que adoptan los personajes más directamente implicados en ella (en nuestro caso, la población disminuida, el sector empresarial y la población activa), a ese esquema preestablecido lo denominamos modelo de comportamiento. La ciencia de la conducta humana aporta entonces al investigador un bagaje de conceptos y conocimientos que le será muy útil en su esfuerzo de interpretación y estructuración de la realidad estudiada.

En el esquema número 1 se reflejan precisamente ese conjunto interrelacionado de conceptos básicos que nos sirven de guía en el análisis e interpretación del comportamiento de los tres universos estudiados frente a la problemática social y laboral del D.F. Este esquema nos explica precisamente los factores que influyen al individuo y los mecanismos a través de los cuales se induce su comportamiento.

INTRODUCCIÓN

ESQUEMA Nº 1



El individuo (1), en nuestro caso el disminuido físico, el empresario, el trabajador no disminuido, está orientado e influenciado de un lado, por los valores sociales que él ha interiorizado y que juegan como criterios a través de los cuales juzga y valora la realidad, los objetos, las personas, los estímulos que se le presentan, determinando su forma de vivir. De otro lado, por los papeles sociales, escénicos y personales que asume y representa (el papel de padre, de empresario, de trabajador, etc...). Estos papeles le orientan e influyen porque están escritos por la sociedad o el grupo en que se representan. Definen en cierto modo lo que la sociedad o el grupo escénico espera de él, la función que éstos le atribuyen, el lugar que se le asigna, el sentimiento social que se le da a su vida. Son las expectativas que los miembros de la sociedad o del grupo tienen en común acerca del comportamiento del individuo como consecuencia de la posición que éste ocupa dentro del mismo. Cuando el individuo carece de esos papeles reconocidos por la sociedad su vida pierde sentido y orientación.

El individuo (2), orientado por los valores y los papeles sociales que representa, está impulsado por unas necesidades o motivaciones que pueden dividirse según su origen en: biológicas, funcionales, psicológicas y sociales. Se ha definido la necesidad como la fuente de energía que genera el comportamiento del individuo, el estímulo interior que lo mueve a la acción, el estado de tensión que pone en movimiento el organismo hasta que se haya reducido la tensión. Es precisamente en las necesidades insatisfechas donde reside el principio dinámico del comportamiento humano. Cuando la distensión a la que tiende toda necesidad insatisfecha queda obstaculizada hablamos de frustración. Hablaremos de nece

sidades de supervivencia, de aceptación, de pertenencia, de estima y reconocimiento, de realización, etc....

El individuo (3), impulsado por unas necesidades y orientado por los valores sociales que asume y que representa, percibe de forma directa o indirecta una realidad, una persona, un grupo, una institución, un objeto, etc.. que lo estimulan. El individuo no sólo percibe las sensaciones que le produce el estímulo sino que las interpreta y las estructura en función de los valores que asume, que actúan como filtros de su percepción, formándose un cuadro mental de conocimientos, creencias y símbolos, una imagen acerca de la realidad percibida. Esta imagen será más o menos consistente, más o menos veraz según esté formada por elementos de conocimiento directo y experimental de la realidad, o al contrario por prejuicios sobre la misma. La imagen fundamenta el aspecto racional y cognoscitivo de la actitud del individuo.

Esta realidad percibida genera además en el individuo (4) unas reacciones afectivas, un "estado de ánimo hacia ella", unos sentimientos que conformarán el aspecto emotivo de su actitud.

Con todo ello el individuo (5) adquiere una actitud ante la realidad percibida, es decir, una predisposición a actuar de una forma determinada, favorable o desfavorable, frente a dicha realidad, algo así como un precomportamiento que queda codificado en su interior y que puede, aunque no necesariamente, traducirse en comportamiento ante la presencia del estímulo que lo induce.

A partir de ahí el individuo (6) formula unas decisiones de conducta. La relación entre actitud y comportamiento no es lineal, ni unívoca. Existen numerosos fac-

tores que pueden intervenir entre la predisposición y el acto, reprimiendo o cambiando el sentido de aquella. Además entre el estudio de la actitud de un individuo y la realización del acto correspondiente transcurre un tiempo. Aún así el estudio de las actitudes tiene gran valor para predecir el comportamiento.

Aclarada la base conceptual y metodológica que apoya el análisis que se realiza a lo largo de las páginas siguientes, es preciso antes de entrar en él explicar brevemente como se ha estructurado.

El presente tomo se divide en tres partes: en la primera parte denominada DISMINUIDO FISICO Y SOCIEDAD FRENTE A FRENTE, analizamos por un lado las necesidades que impulsan al D.F., la imagen que tiene de si mismo, de la sociedad, de la familia y de la escuela, así como las actitudes que adopta frente a su situación; por otro lado la imagen que la sociedad y la familia tienen del D.F. y las actitudes que adoptan frente a él. En la segunda parte: EL DISMINUIDO FISICO Y SU INCORPORACION AL MUNDO LABORAL se estudian en primer lugar el significado que el trabajo adquiere para el D.F. y la valoración que la sociedad realiza sobre su posible incorporación laboral, a continuación se exponen los principales obstáculos que dificultan la incorporación e integración laboral del D.F., deteniéndonos especialmente en la actitud que adoptan el D.F. y el empresario. Finalmente en la tercera parte, se realiza un ANALISIS DE LAS PRINCIPALES VIAS DE SOLUCION ACTUALES A LA PROBLEMÁTICA DEL D.F., análisis que se efectúa en boca de los tres universos estudiados y en base a la valoración que éstos hacen del Estado, las Asociaciones y Organismos de Rehabilitación, la Legislación vigente y los Centros de Empleo Protegido.

PRIMERA PARTE:

DEFINICION FISICA DE LA CIUDAD FRE

ACTITUDES; AUTITUDES DEL

LA SOCIEDAD

CAPITULO I: EL ENGRANAJE DE NECESIDADES Y FRUSTRACIONES
DE LA POBLACION DISMINUIDA

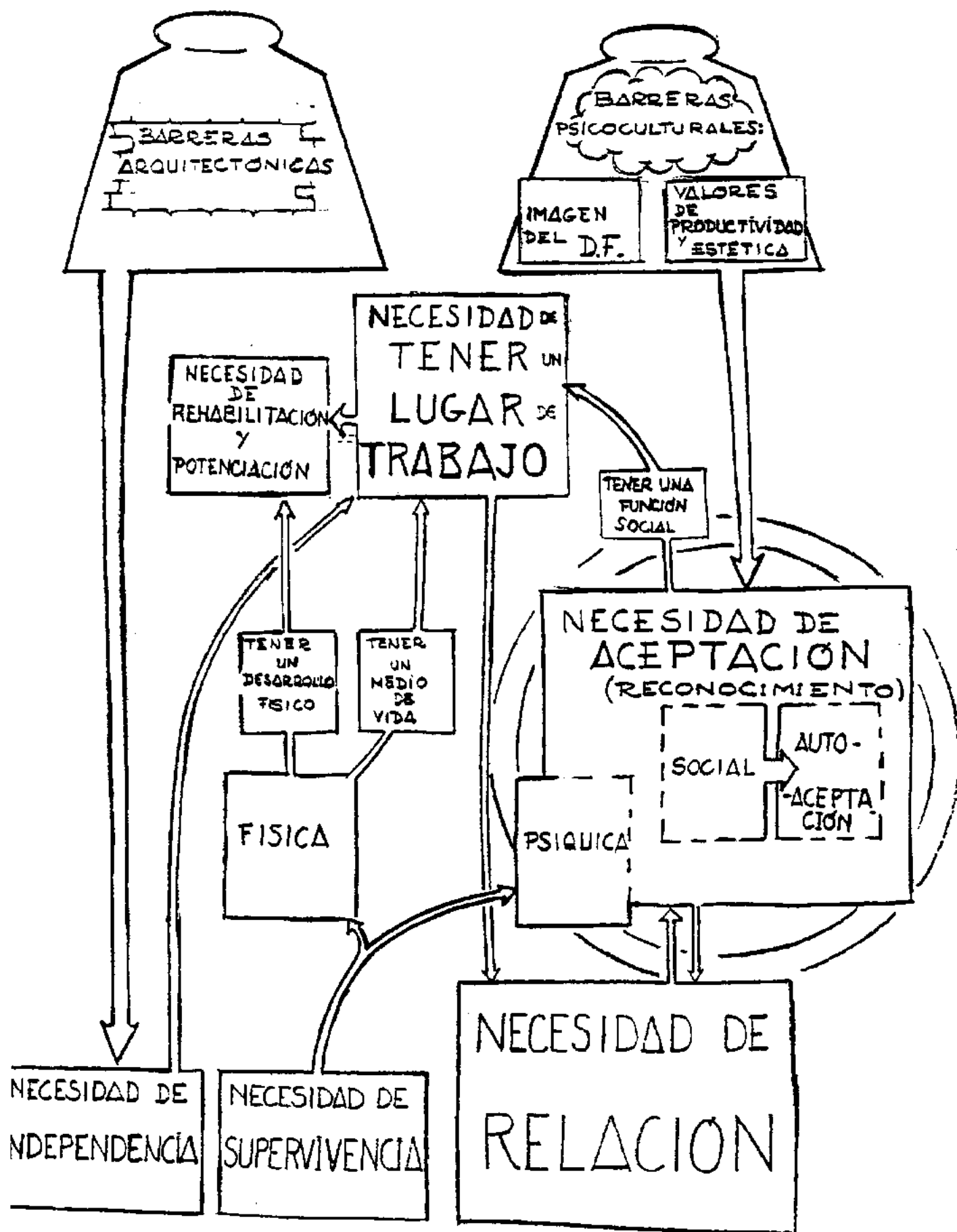
El esquema número 2 refleja en un intento de simplificación el conglomerado de necesidades sentidas y expresadas de forma más o menos directa por la población disminuida a lo largo de la investigación. Se dan cuatro "necesidades primarias" básicas que hemos denominado: necesidad de supervivencia física, necesidad de supervivencia psíquica y de aceptación, necesidad de relación y necesidad de independencia. De éstas surgen como "necesidades derivadas", como expresión concretizada de ese sustrato básico, otras dos necesidades: la necesidad de tener un lugar de trabajo y la necesidad de rehabilitación.

Las necesidades mencionadas presentan un relieve, es decir, cada una tiene una importancia distinta que proviene por un lado del número de disminuidos físicos que experimentan tal necesidad y por otro de la mayor o menor intensidad con que se experimenta. Este grado diferente de importancia viene reflejado en el esquema por el tamaño del rectángulo que encierra cada necesidad.

Sobre las anteriores necesidades caen, como un pesado lastre que aplasta su satisfacción, dos grandes pesos, dos grandes obstáculos: las barreras arquitectónicas y las barreras psico-culturales, de modo que tales necesidades quedan en lo que podríamos denominar un "permanente estado de insatisfacción" que las convierte en frustraciones. De ahí que el esquema se denomina de "necesidades y frustraciones" como términos sinónimos que simbolizan una misma realidad: la del D.F. y cuya utilización depende de donde se ponga el acento, si en lo que impulsa al D.F. o en lo que le obstaculiza.

EL ENGRAIVAJE DE NECESIDADES Y FRUSTRACIONES DE LA POBLACION DISMINUIDA

ESQUEMA Nº 2



Se describen a continuación de forma detallada las distintas partes principales que configuran el esquema antedicho:

- las necesidades primarias
- las necesidades derivadas
- las barreras

A) LAS NECESIDADES PRIMARIAS

Las necesidades primarias se constituyen en los pilares que fundamentan el desarrollo vital del D.F. Su satisfacción o frustración equivale a que la vida del D.F. tenga o no tenga sentido, conllevando actitudes tan radicalmente contrarias como las de integración/autoaceptación o autonegación. En otros términos y sin incurrir en la más mínima exageración, estas necesidades son tan importantes para el D.F. que su insatisfacción genera en él, la sensación de que la única alternativa viable a su situación es el suicidio, la autoinmolación como solución heroica a su impotencia.

La necesidad de sobrevivencia física

El D.F. define y experimenta esta necesidad a dos niveles muy concretos. Por un lado tener un desarrollo físico, por otro tener un medio de vida.

- Tener un desarrollo físico para el D.F. va más allá de la simple recuperación de las capacidades físicas perdidas o de la potenciación de las que no ha perdido. El desarrollo físico se le plantea como el único medio de obstaculizar su casi irreversible tendencia al anquilosamiento físico en el sentido literal de la palabra, es la lucha contra la petri-

ficación de su cuerpo. De ahí que en el sentido más profundo de la palabra la gimnasia para el D.F. se constituya casi en una lucha contra la muerte, en un medio para sobrevivir.

- Tener un medio de vida tiene para el D.F. una significación muy próxima a la de la población no disminuida. Consiste simplemente en gozar de unos medios económicos que aseguren su bienestar material. La diferencia estriba quizá en que el D.F. concibe esta necesidad más desde la óptica de la seguridad y el miedo, que desde la óptica del placer.

La necesidad de sobrevivencia psíquica y de aceptación

El D.F. siente como el no disminuido la necesidad de sobrevivir psíquicamente, es decir, tener un mínimo equilibrio psíquico, y éste está directamente relacionado con la necesidad de aceptación. Una vez más la diferencia entre ambos estriba en el grado de intensidad e importancia de la necesidad. Como veremos más adelante, la actividad psíquica del D.F. tiene una mayor amplitud y profundidad que la del no disminuido. De ahí que las huellas de su equilibrio o desequilibrio psíquicos sean más profundas.

La necesidad de aceptación es el pilar fundamental dentro de las necesidades primarias. Satisfacer o no esta necesidad equivale para el D.F. a tener o no tener vida, sentirse vivo entre los vivos o tenerse por un ser inerte. Es como el sol y el agua para las plantas, el oxígeno para los animales. Y desgraciadamente esto no es una exageración.

Por otro lado, para el D.F. aceptarse a si mismo, auto-aceptarse tomando conciencia de las propias limitaciones pero también de las propias posibilidades y derechos, es la base para su equilibrio anímico. Autoaceptarse o autonegarse, significará concebir la disminución como un punto de partida o como un punto de llegada. En general sentirse socialmente aceptado es condición necesaria para la autoaceptación y ambas a su vez son los cimientos sobre los que se asentará el equilibrio psíquico del D.F.

La necesidad de relación

La segunda en importancia tras la de aceptación en el esquema de necesidades del D.F. La importancia de esta relación para el D.F. no nace tanto de la necesidad en sí como de su relación con la anterior. Es evidente que para el D.F. la necesidad de relacionarse con los demás, el experimentar la vida en común, es percibida como factor clave para su desarrollo personal, sin embargo lo verdaderamente trascendental para él es que la satisfacción de la necesidad de relación a través de la convivencia constituye la demostración, el testimonio irrefutable de que es aceptado por la sociedad. De ahí que para el D.F. la relación sólo tenga sentido si es relación con los no disminuidos porque ellos son la sociedad, los que le rechazan o le olvidan. Este será un aspecto que condicionará continuamente su concepción de la integración a todos los niveles.

La necesidad de independencia

La frustración total de esta necesidad, es decir, la dependencia, representa para el D.F. la denuncia constante de sus limitaciones, la continua vergüenza de si mismo.

El D.F. plantea esta necesidad de tres formas:

- La independencia económica y material. Se trata de tener un medio de vida sí pero como consecuencia de mi esfuerzo personal, como única garantía de que tendré un mayor control de mi propia vida. No es suficiente tener la vida asegurada, esta vida es mía, me pertenece.
- La independencia psíquica y moral que nace como consecuencia de la anterior. La dependencia económica de los demás se traduce con el tiempo en dependencia psíquica y cultural. Los demás me mantienen pero cobran su precio ya que se otorgan la autoridad moral sobre mi persona, el mantenerme económicamente se creen con el derecho de pensar y decidir por mí. Suplantán mi personalidad.
- La independencia de movilidad. No soy un objeto decorativo. No soy como una planta que ahora se expone a la luz, ahora se aparta de la corriente de aire. No soy un jarrón o un mueble. Y sí lo soy es porque la sociedad no está concebida por mí o pensando en mí.

B) LAS NECESIDADES DERIVADAS

Estas necesidades son consecuencia de las anteriores. Ello no quiere decir y esto es fundamental, que sean menos importantes. Como veremos su satisfacción implica la satisfacción de las anteriores.

La necesidad de tener un lugar de trabajo

Esta necesidad aparece en el centro del esquema de necesidades del D.F. y no precisamente de forma casual.

Parodiando un slogan político y desde luego sin hacer partidismo ni mucho menos, creemos que aquí si que se cumple aquello de que "en el centro está la esperanza".

Dejando de lado ironías, ciertamente el tener un lugar de trabajo se constituye para el D.F. en la llave maestra que abre la puerta de casi todas las necesidades primarias. Más adelante veremos como el D.F. concibe el trabajo, si bien empieza ya a intuirse claramente. Lo que interesa resaltar aquí es que el trabajo representa para el D.F.:

- La demostración de que la sociedad le acepta, pues le concede un papel, le da una función, posibilitando que su vida adquiriera un sentido. Esta aceptación social como hemos visto es clave para su autoaceptación y equilibrio psíquico.
- La posibilidad de relacionarse con los demás, es decir, con la población no disminuida, como base para el desarrollo personal y constatación de que realmente se le acepta.
- La posibilidad de tener un medio de vida como garantía de su seguridad y sobrevivencia económica.
- La posibilidad de ser independiente económica y psíquicamente de los demás.

La necesidad de rehabilitación y potenciación

Representa para el D.F.:

- La posibilidad de sobrevivir físicamente, mantener su cuerpo con vida.

- La posibilidad de adquirir habilidades y formación profesional que faciliten su acceso al mundo del trabajo.

Cabe resaltar aquí la desacertada acuñación del término "rehabilitación" por cuanto pone énfasis en la recuperación de habilidades es decir en los aspectos "negativos" por así decirlo del D.F., cuando la filosofía debería ser la contraria, es decir, basarse en sus puntos fuertes, en la potenciación de las capacidades que permanecen intactas. Y no hablemos ya del término "minusválido" que esconde además una clara valoración social negativa. Claro que los vocablos suelen ser un mero reflejo de los estados de opinión de la sociedad.

C) LAS BARRERAS

Como se comentaba al principio del presente apartado, las barreras arquitectónicas y psico-culturales constituyen dos pesadas losas que hacen que, si bien el anterior esquema de necesidades es sentido con mayor o menor grado por la totalidad de la población disminuida, para determinados grupos de disminuidos tales necesidades quedan enterradas o tan fuertemente lastradas que se experimentan no como necesidad, sino como su antítesis, es decir, como frustración, como permanente estado de insatisfacción.

Las barreras psico-culturales

Estas barreras son de dos tipos. Por un lado, los valores de nuestra sociedad actual entre los que sobresalen con una fuerza casi irresistible la productividad ("tanto rindes, tanto produces, tanto vales") y la estética, es decir, la perfección visual y externa de la naturaleza humana como vencedora de la perfección espiritual e interna.

La segunda barrera psico-cultural está constituida por la imagen social del D.F. que nace de la percepción que la sociedad tiene de él por lo que es y por lo que aparece a través del filtro de los valores sociales antes comentados. Esa imagen, como todas, en parte verdadera y en parte falsa, pero profundamente enraizada a los cimientos de nuestra sociedad.

Las barreras psico-culturales pesan sobre todo el sistema de necesidades pero quizá allí donde se dejan sentir con más fuerza es sobre la necesidad de aceptación.

Las barreras arquitectónicas

Las barreras arquitectónicas vienen a ser de alguna forma la concreción, la expresión en hechos de las barreras psico-culturales anteriores. Para el D.F. una sociedad tremendamente ignorante de su problemática y esencialmente productivista no puede permitirse ciertos lujos, aunque el propio hedonismo de esta sociedad le lleve a contradicciones dantescas. Como expresa un trabajador no D.F. entrevistado, reflejando el sentir de la población disminuida, "yo no he visto ninguna instalación adecuada, yo en el extranjero he visto que las casas tienen obligación de tener una rampa para que suban los inválidos si es que hay unas escaleras. Aquí lo máximo que se piensa es que la rampa sea lo suficientemente ancha para que quepa un carrito de la compra".

Como antes las barreras arquitectónicas inciden sobre todo el esquema de necesidades pero básicamente sobre la necesidad de independencia.

Como decíamos al principio este esquema de necesidades es válido en términos generales para la totalidad de la

población disminuida. De este esquema, y más concretamente, de la visión que el D.F. tenga de la contradicción entre las necesidades que le impulsan y las barreras que le obstaculizan va a depender la actitud general que éste adopte frente a la vida. La percepción de esta correlación de fuerzas entre necesidades y barreras, entre impulsos y obstáculos a la vida, es uno de los factores que, junto con otros (principalmente la propia imagen que tiene de si mismo) determinarán la actitud que el D.F. adopta ante la realidad de su vida, y que analizaremos más extensamente en el capítulo VII.

Un último aspecto a resaltar, no por esto menos importante, es la percepción que el D.F. tiene de la fuerte interacción entre la necesidad de aceptación y relación. Esta interacción se plantearía de la forma siguiente: ¿Cómo puedo lograr la necesaria aceptación social si las barreras arquitectónicas obstaculizan de tal modo el desarrollo de mi necesidad de relación que prácticamente imposibilitan que los demás, la sociedad, tengan una experiencia de convivencia conmigo? E inversamente ¿Cómo puedo lograr la necesaria relación social si las barreras psico-culturales que frenan mi aceptación por parte de la sociedad son tan fuertes que llevan a mi marginación y olvido sistemáticos por parte de dicha sociedad?.

CAPITULO II: LA IMAGEN QUE LA SOCIEDAD TIENE DEL DIS-
MINUIDO FISICO Y LA ACTITUD QUE ADOPTA
FRENTE A EL

El esquema número 3 refleja la imagen global que el D.F. tiene como persona para la sociedad. Entendiendo aquí como "representativos" de la sociedad el universo de empresarios y el de la población activa no disminuida.

El conjunto de atributos que configuran esta imagen social del D.F. se ha estructurado en base a las opiniones emitidas por los dos grupos ya mencionados. Se entiende por imagen la idea global que se tiene del D.F., la forma como es percibido y calificado, esta idea puede tener un fundamento objetivo a través del conocimiento o de la experiencia personal, o bien, puede estar fundada subjetivamente, es decir, en base a opiniones o creencias de los individuos entrevistados.

Para facilitar el análisis aún con riesgo de simplificación, hemos dividido los rasgos de imagen en cuatro grandes grupos:

- 1) Respecto a sus condiciones psíquicas
- 2) Respecto a sus condiciones físicas
- 3) Respecto a su carácter
- 4) Respecto a sus relaciones con la sociedad

Si observamos el gráfico veremos que hay una serie de atributos que se encuentran situados en el interior del círculo y están señaladas mediante flechas más gruesas. Se trata de los rasgos de imagen con mayor fuerza y peso en los que se da una total coincidencia entre los empresarios y la población activa. Por contra, los rasgos

EL D.F. COMO PERSONA, SEGUN LOS EMPRESARIOS Y LA POBLACION ACTIVA

IMAGEN RESPECTO A SUS CONDICIONES PSIQUICAS

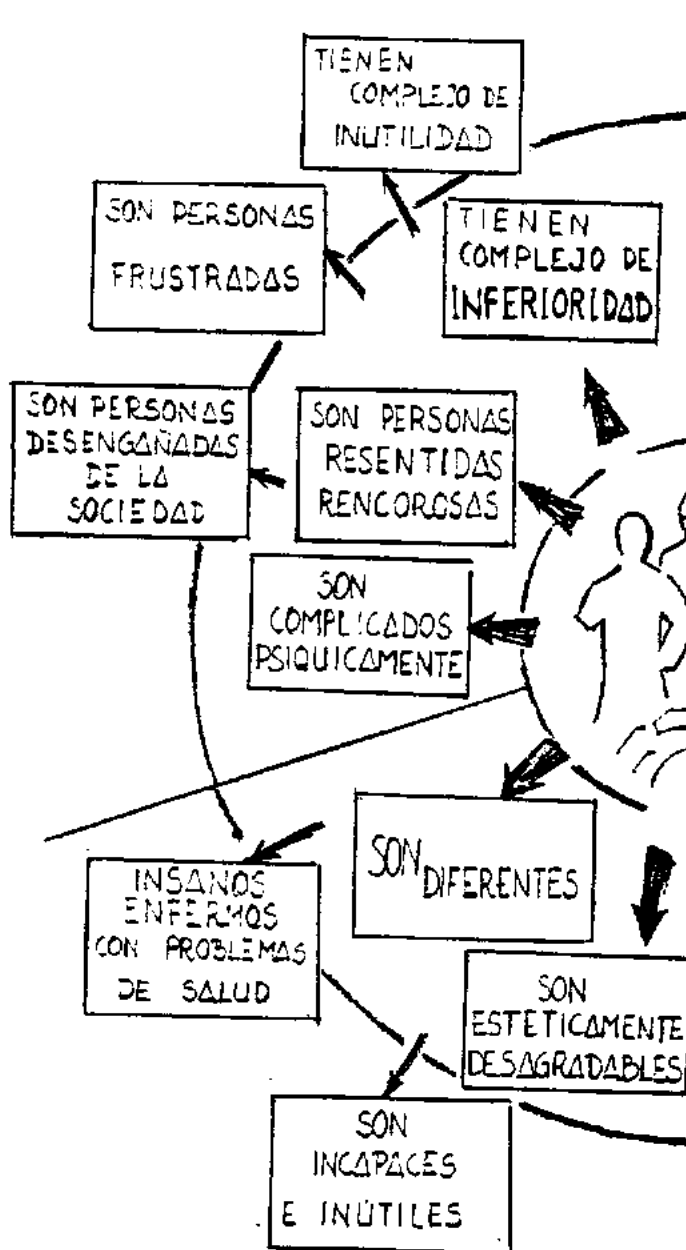


IMAGEN RESPECTO A SU CARACTER

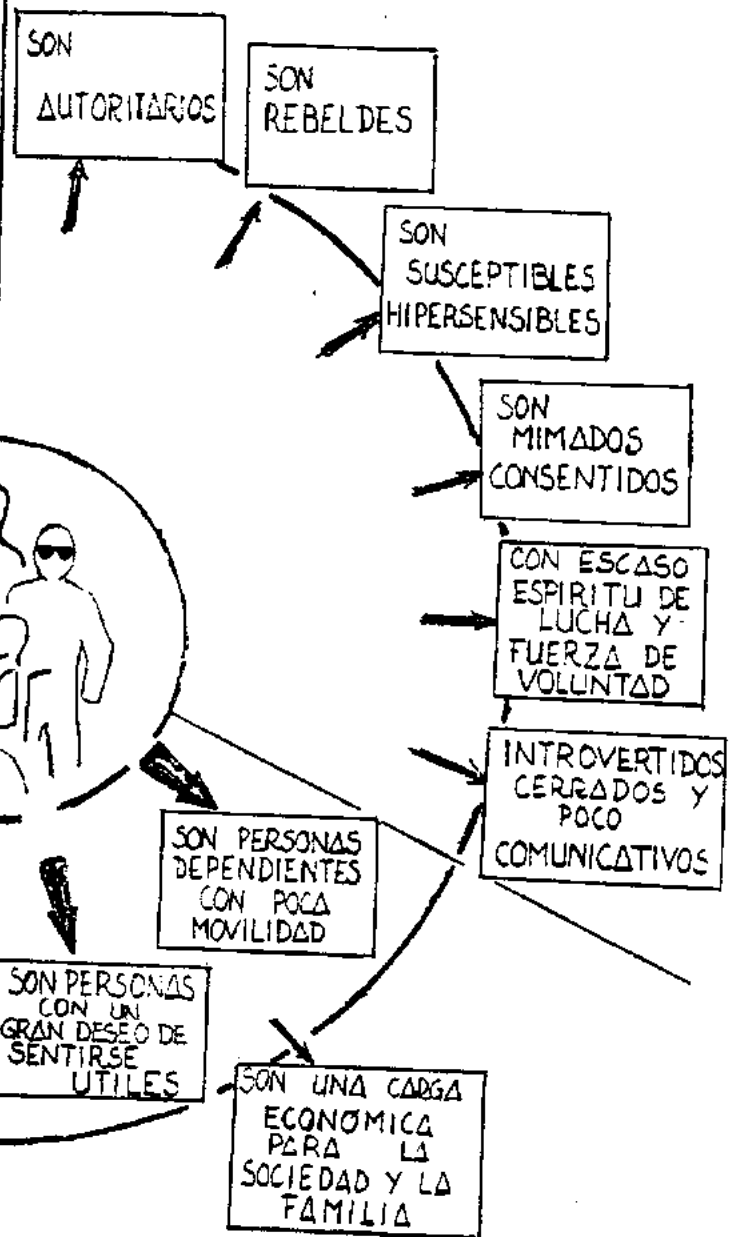


IMAGEN RESPECTO A SUS CONDICIONES FISICAS

IMAGEN RESPECTO A SUS RELACIONES CON LA SOCIEDAD

de imagen situados fuera del círculo son más débiles, menos nítidos y han sido enunciados únicamente por uno de los dos universos.

1) Imagen respecto a sus condiciones psíquicas

Los dos universos (empresarios y población activa) ven al D.F. como a una persona que tiene un gran complejo de inferioridad (que le supone además una disminución psíquica), que está resentido contra la sociedad por considerarla culpable de la situación de vejación en que se encuentra, y que psíquicamente es complicado ya que su disminución además de afectar directamente a su cuerpo, ha afectado a su mente.

Con menor importancia respecto a las anteriores, los entrevistados han manifestado que en su opinión los disminuidos físicos son personas frustradas (traumatizadas), con un complejo de inutilidad y desengaños de la sociedad en que viven (no esperan nada de ella).

2) Imagen respecto a sus condiciones físicas

Las opiniones más generalizadas o compartidas son, por un lado la de considerarlos físicamente diferentes a los demás por tener una lesión, lo cual no significa que se les considere necesariamente inferiores a los no disminuidos en el momento de desarrollar una actividad concreta. Sobre este punto volveremos al hablar del tema de la familia (capítulo III). Por otro lado se les considera estéticamente desagradables.

Con menor importancia son percibidos por uno u otro grupo entrevistado, como insanos (en un sentido de peligrosidad y contagio), de salud muy delicada lo cual se tra

duciría en considerarlos extraordinariamente frágiles. Finalmente algunos, una minoría, han manifestado que el hecho de ser diferentes implica además una incapacidad e inutilidad para desarrollar una tarea.

3) Imagen respecto a su carácter

En cuanto a los items que forman esta imagen hay que considerar previamente que no se ha dado una coincidencia exacta respecto a ninguno de ellos en los dos universos entrevistados; esta es la razón de que vayan colocados fuera del círculo principal.

Son vistos como personas autoritarias y rebeldes, es decir, con un afán de intentar imponer su voluntad a los demás, que mantienen posturas duras y alzan más que nadie la voz al emitir sus opiniones respecto al debate de un tema, etc...Esto a veces se supone puede ser una manifestación exterior del complejo de inferioridad que se les atribuye.

Entroncando con el punto anterior, son considerados como personas mimadas y consentidas por las personas cercanas a ellas y en especial su familia, lo cual se puede traducir en el autoritarismo y rebeldía antes señalados. Están mal acostumbrados a que sus caprichos o deseos se vean satisfechos de inmediato.

Se cree asimismo que son muy susceptibles, hipersensibles ante los sentimientos o comportamientos de los demás, interpretando en la conducta de los demás una mala intencionalidad o unas razones de trato diferenciado que en muchas ocasiones no se ajustan a la realidad.

Se les considera también como personas introvertidas y poco comunicativas, les atribuyen el tener un mundo interior muy rico y cultivado pero al que le falta el puente, la proyección al exterior mediante la comunicación. Finalmente, se les acusa de no tener espíritu de lucha ni afán de superación, ni fuerza de voluntad para salir de la situación en que se encuentran. Es decir, para salir de casa, para buscar un empleo, para adquirir una cultura o unos conocimientos. Se les recrimina en definitiva sus pocas ganas de vivir.

4) Imagen respecto a sus relaciones con la sociedad

Tanto los empresarios como la población activa manifiestan que el hecho de padecer una lesión, unido a la gran cantidad de barreras físicas con que se encuentra el D.F., les impide el poder gozar de un grado de movilidad aceptable, es por ello que se convierten en personas dependientes que necesitan constantemente la ayuda de los demás incluso para realizar las funciones más primarias del ser humano. Aunque a veces esta dependencia no guarda relación directa con su disminución sino que es intelectual.

Son vistos también con un gran deseo de sentirse útiles para la sociedad, lo cual, en caso de conseguirlo los haría más aptos para vivir en ella.

La última consideración, aunque menos importante, es la de crearlos una carga económica para la sociedad y la familia. Para esta última porque de forma directa debe cuidarse de mantenerle y para la sociedad porque es un miembro en el que se invierten cierto grado de recursos pero que no genera como contrapartida un producto social-

mente medible. Cabe señalar que este último aspecto es señalado por los empresarios.

Como consecuencia de la percepción que la sociedad tiene del D.F. provoca en ella un pre-comportamiento determinado que se manifiesta tanto a nivel emotivo (sentimientos) como de actitud.

El sentimiento mayoritariamente experimentado por la sociedad frente al D.F. es de pena, compasión y lástima. Sin embargo, y esto es importante, cuando a juicio de la sociedad el D.F. lucha por superar su situación el sentimiento que genera es el de una profunda admiración.

Las actitudes más típicamente expresadas por la sociedad frente al D.F. son por orden de importancia:

- Actitud de inhibición/indiferencia: Se trata de pasar de largo ante una situación que no le atañe, ignorando deliberadamente el problema en un intento egoísta de salvaguardar la propia felicidad de todo aquello que pueda truncarla.
- Actitud de rechazo: Se trata de una postura más activa, de una actitud más próxima al racismo, que suele estar fundamentada en un sentimiento de superioridad física y/o estética.
- Actitud caritativa: Es una actitud falsamente altruista muy fundada en una cierta ética religiosa. Es ese acompañar con el sentimiento que no nace de uno mismo, sino de la cortesía hipócrita socialmente aceptada.
- Actitud de burla o mofa: Sería una prolongación o intensificación de la actitud de rechazo que se

convierte en puro desprecio, el D.F. se convierte en objeto de diversión para la comunidad.

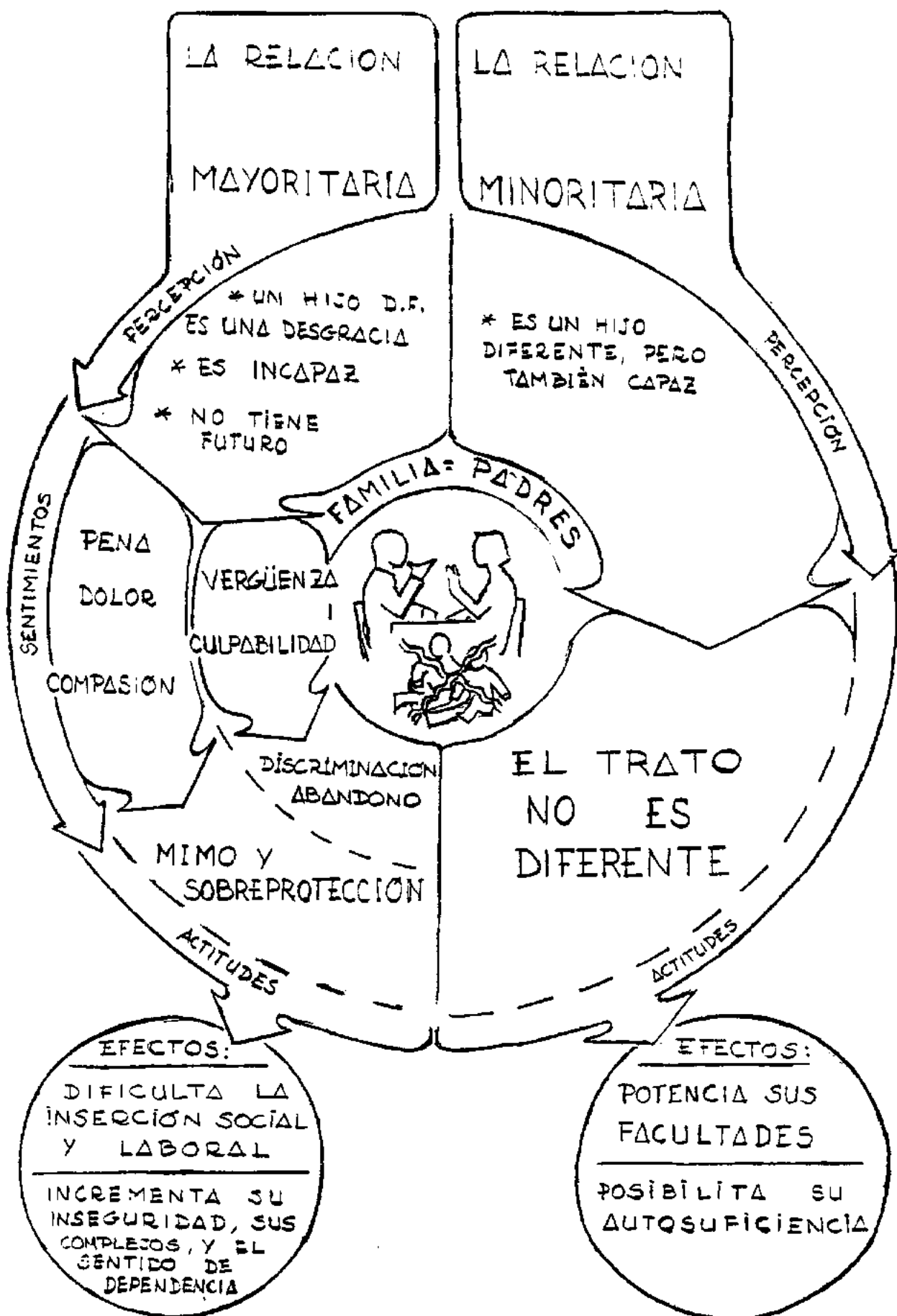
- Actitud positiva: Más que una actitud real, se trata de una actitud ideal, que se fundamenta en la conveniencia de revalorizar la imagen del D.F. e integrarlo en la sociedad. Esta actitud mayoritariamente compartida, se ha comprobado que es en la mayoría de los casos una actitud de "pose", pero que en el fondo lo que subyace es una minusvaloración del D.F. y una indiferencia o rechazo que conducen a su marginación. Esta comprobación, como veremos, se ha realizado al hablar de la familia y el D.F., donde el grado de identificación de la población activa con el tema ha sido máximo y ésta, aún sin quererlo, ha quedado "retratada".

CAPITULO III: LA FAMILIA Y EL DISMINUIDO FISICO

A través del esquema número 4 vamos a explicar como se desarrollan las relaciones que se establecen entre el D.F. y su familia.

Antes de entrar en materia se hacen necesarias sin embargo dos consideraciones metodológicas previas:

- En primer lugar, la estructura del comportamiento familiar del D.F. no se ha estudiado directamente sobre el universo familiar del D.F. sino de forma indirecta a través de las opiniones de la población activa y de los recuerdos de infancia del D.F. Se ha preferido este enfoque por cuanto no interesaba tanto conocer los problemas que tienen las familias con hijos D.F., sino los efectos de su comportamiento sobre tales hijos y las actitudes previas que existen ante la posibilidad de tener un hijo D.F.
- En segundo lugar, como ya vimos anteriormente en la introducción (esquema número 1) el comportamiento final de un individuo frente a un objeto, situación o persona determinada se forma progresivamente a través de las percepciones, los sentimientos y las actitudes que tiene frente a ella. Es precisamente a través de este proceso que se expresa e interpreta el comportamiento de la familia frente al D.F. Como veremos este proceso puede darse de dos formas claramente diferenciadas y con efectos radicalmente distintos sobre el hijo D.F. Al primero de ellos considerado como portador de influencias negativas sobre el desarrollo posterior del hijo D.F. lo denominamos relación real o



mayoritaria por ser el que con mayor frecuencia se presenta en la realidad. El segundo denominado relación ideal o minoritaria es de efectos positivos para el hijo D.F., se daría excepcionalmente en la práctica y se considera más un comportamiento ideal y deseable, que real.

Por último es preciso resaltar que al enfocar el tema de la familia y el D.F. el entrevistado, de forma general y espontánea, parte de una premisa básica que consiste en la total identificación de la familia con los padres del D.F. Sólo ellos y tan sólo ellos se preocuparán e influenciarán el presente y el futuro del hijo D.F. Al resto de miembros de la familia no se les atribuye ningún papel. Esto no deja de ser una cierta asignación de responsabilidades a los padres en tanto que progenitores.

La relación real o mayoritaria

Se trata de un enfoque pesimista del tema. El tener un hijo disminuido, se considera una gran desgracia, casi como un castigo de Dios que incluso en el extremo puede llevar a los padres a comportamientos "anormales" (alcoholismo, suicidio, locura,....). Se considera al hijo D.F. como prácticamente incapaz para desarrollar las actividades que puede llevar a cabo una persona no disminuida. En consecuencia es una persona sin posibilidades de futuro. Se da en síntesis una total falta de fe en sus posibilidades y en sus oportunidades. Esta percepción básica genera según su intensidad una reacción afectiva que puede ser de dos tipos:

- a) Los padres sentirán como responsables un gran dolor y hacia el hijo una gran pena y compasión por la irremediable situación en que se halla.

- b) Los padres experimentarán frente a sí mismos un intenso sentimiento de culpabilidad por haber traído al mundo un hijo incompleto e insano y a la vez una gran vergüenza frente a la sociedad.

Entroncados con estos dos tipos de sentimientos que vienen a reforzar aún más, si cabe, la percepción inicial, los padres tenderán a desarrollar dos tipos diferentes de comportamiento frente al hijo D.F.:

- Los sentimientos de pena y compasión conducen a una actitud de sobreprotección. Los padres tenderán a protegerlo en exceso, a intentar compensar las consecuencias de su disminución, dándole toda clase de mimos y facilidades, satisfaciéndole el más mínimo capricho, evitándole cualquier situación que pueda requerir de él un esfuerzo y un afán de superación.
- Los sentimientos de culpabilidad y vergüenza conducen a una actitud de discriminación y abandono. Los padres culpables y avergonzados de que este hijo sea fruto suyo, lo marginarán en beneficio del hijo no disminuido, lo aislarán del mundo exterior entorpeciendo sus posibles relaciones con los demás. Pasa a ser para ellos el lastre de la familia, entrará en aquella categoría de cosas que no es adecuado mencionar en público, aquella desgracia que sólo debe conocer y compartir el círculo de personas más allegadas a la familia.

Es evidente que tanto la actitud de sobreprotección como la de discriminación por parte de los padres, principales educadores y con total poder de decisión sobre

la vida del D.F. sobre todo en su infancia, van a tener unas consecuencias muy negativas en el presente y en el desarrollo futuro del D.F. y en concreto:

- Como consecuencia directa de lo anterior se dificultará enormemente su posterior inserción social y laboral.
- Desarrollarán su inseguridad psíquica, sus complejos de inferioridad e inutilidad y su necesidad de dependencia constante de las personas que le rodean. Los padres son el único vínculo afectivo del hijo D.F. con el mundo que le rodea. Las personas a quien más quiere le demostrarán una absoluta falta de fe en sus posibilidades y oportunidades, provocándole una sobredisminución psíquica muy superior a la propia disminución física.

La relación ideal o minoritaria

Las bases que sustentan este tipo de comportamiento son radicalmente diferentes de las anteriores. El hijo D.F. se percibe como diferente a los demás en cuanto que es portador de una diferencia esencialmente física (su disminución); pero el ser diferente no tiene la connotación peyorativa de ser incapaz o inferior. Se toma conciencia de sus limitaciones pero también de sus aptitudes. Se buscan y potencian sus puntos fuertes relativizando los débiles. Se tiene en síntesis fe en sus posibilidades y oportunidades.

Esta percepción no genera entonces sentimientos sesgados o diferentes de los que se tendrían por un hijo no disminuido, ni una tendencia a discriminarlo o darle un tra

to diferenciado. Esta actitud igualitaria, no discriminante se considera ejercerá un efecto claramente positivo sobre el D.F., en tanto que le permite potenciar sus facultades y posibilita su autosuficiencia como condiciones indispensables para su integración a la sociedad.

Los padres a diferencia del proceso anterior aparecen no como un sustituto del hijo D.F., como un doble que suple y anula su personalidad, sino como potenciadores justamente de la misma.

CAPITULO IV: EL DISMINUIDO FISICO Y LA ESCUELA

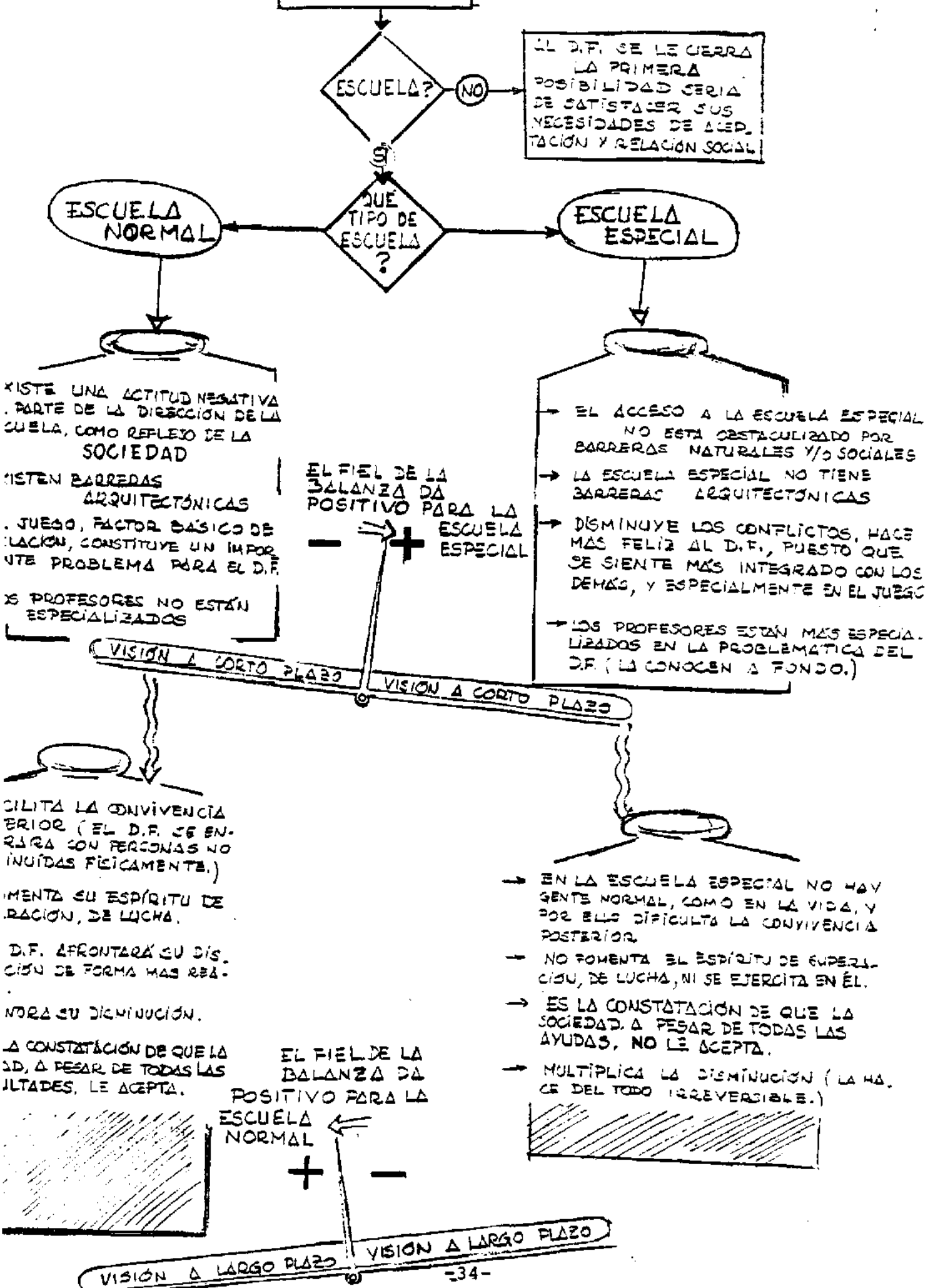
La problemática de la escuela reviste para el D.F. una importancia substancial. La educación recibida en los primeros años de la vida del D.F. condiciona su posterior desenvolvimiento psico-físico hasta tal punto, que el D.F. considera que los efectos de su disminución aumentan o disminuyen de forma elevada según la educación recibida.

La educación según el D.F. debe de ser esencialmente formativa y no meramente informativa, debe de orientarse más hacia procurarle una fortaleza de carácter que le permita superar las dificultades que encontrará en la vida adulta, que a dar unos conocimientos técnicos. Es precisamente a este nivel donde se sitúa el dilema entre la escuela normal y la especial, es decir el dilema entre obtener una educación que refleje la realidad heterogénea de la sociedad donde se vive o una educación recibida en un medio creado especialmente para el D.F. y en contacto solamente con D.F. La síntesis de todo esto se presenta en el esquema número 5.

La resolución de este dilema no depende del D.F. ya que las decisiones en este sentido están a cargo de sus progenitores, demostrándose una vez más su trascendental influencia en la vida del D.F. Como decisión previa fundamental los padres tienen que elegir entre llevar a su hijo D.F. a una escuela o no. Las consecuencias de la segunda alternativa serán nefastas para el D.F. Este quedará recluido al habitat familiar como mínimo durante el período de la infancia. Esta decisión es duramente criticada y mal vista por la gran mayoría de la pobla

LOS PADRES
SUJETOS DECISORES
QUE CONDICIONAN
EL FUTURO DEL D.F.

ESQUEMA Nº 5 EL D.F. Y LA ESCUELA



ción disminuida, la cual cree que esto significaría la negación de una preparación para la vida y la frustración de sus dos necesidades fundamentales: la de ACEPTACION y la de RELACION social.

En el supuesto de haber decidido llevar al hijo D.F. a la escuela, la dicotomía se presenta entre escuela especial y normal. Estos dos conceptos dividen a la población disminuida y también a la no disminuida en dos bloques de opinión, que no son en realidad antitéticos sino que responden más bien a una diferencia en la profundidad del enfoque. Se trata de dos ópticas distintas, una a corto plazo centrada en los efectos sobre la infancia del D.F., otra más a largo plazo centrada en los efectos sobre su vida adulta.

Dentro de la óptica a corto plazo que sustenta una minoría de la población entrevistada se comparan la escuela normal y la especial en base a los siguientes atributos: delante de las barreras arquitectónicas de la escuela normal, delante de las dificultades que entraña el desenvolvimiento del D.F. en el "recreo" con los demás niños no D.F., delante de la nula o escasa especialización de los profesores, se ve a la escuela especial como un paraíso, en donde el D.F. encontrará pocas dificultades para su desenvolvimiento debido a la ausencia de barreras arquitectónicas, a la existencia de un grupo de personas con características similares, a las pocas dificultades de integración con los demás en el juego y a la gran especialización del profesorado.

Desde la segunda perspectiva, mayoritaria, la visión de la escuela se encuadra en una concepción de la misma a largo plazo y en base a la necesidad de "formación" de

la persona entendida como preparación para una vida en sociedad. La escuela especial se considera entonces como un falso limbo, una casa de cristal. La comparación entre ambos tipos de escuela se desenvuelve de la siguiente forma:

El hecho de que en la escuela normal el D.F. convive con todo tipo de chicos se considera facilita su posterior integración a la sociedad. Además esta convivencia desarrolla el espíritu de lucha, puede aminorar los efectos de su disminución y posibilita que el D.F. se acepte a sí mismo de forma más realista, tomando consciencia de sus limitaciones y aptitudes. Asimismo convivir en una escuela normal significa para el niño D.F. la constatación de que la sociedad, a pesar de todo, no le rechaza aislándolo como un ser aparte.

Por contra bajo esta segunda óptica la "educación" en una escuela especial no forma al D.F. para la convivencia posterior, no fomenta su espíritu de lucha, aumenta los efectos de su disminución haciéndola irreversible y supone la constatación de que la sociedad no le acepta y le margina.

Es interesante asimismo subrayar la extraordinaria importancia que la población entrevistada ha concedido al juego y, por tanto, al recreo en la escuela, como factor clave de relación social para el niño D.F. A través del juego hará sus primeros amigos y esta primera experiencia de relación social marcará intensamente su carácter.

En síntesis y en relación al dilema escuela mixta - escuela especial, puede aventurarse la conclusión de que

debe tenderse como finalidad siempre que sea posible a la escuela mixta, teniendo la escuela especial un carácter residual y/o transitorio, válido únicamente cuando se haya agotado la vía anterior. Cualquier solución intermedia entre escuela mixta y escuela especial será siempre peor aceptada que la primera, pero también mejor que la segunda.

CAPITULO V: ¿QUE PIENSA EL DISMINUIDO FISICO DE LA
SOCIEDAD?

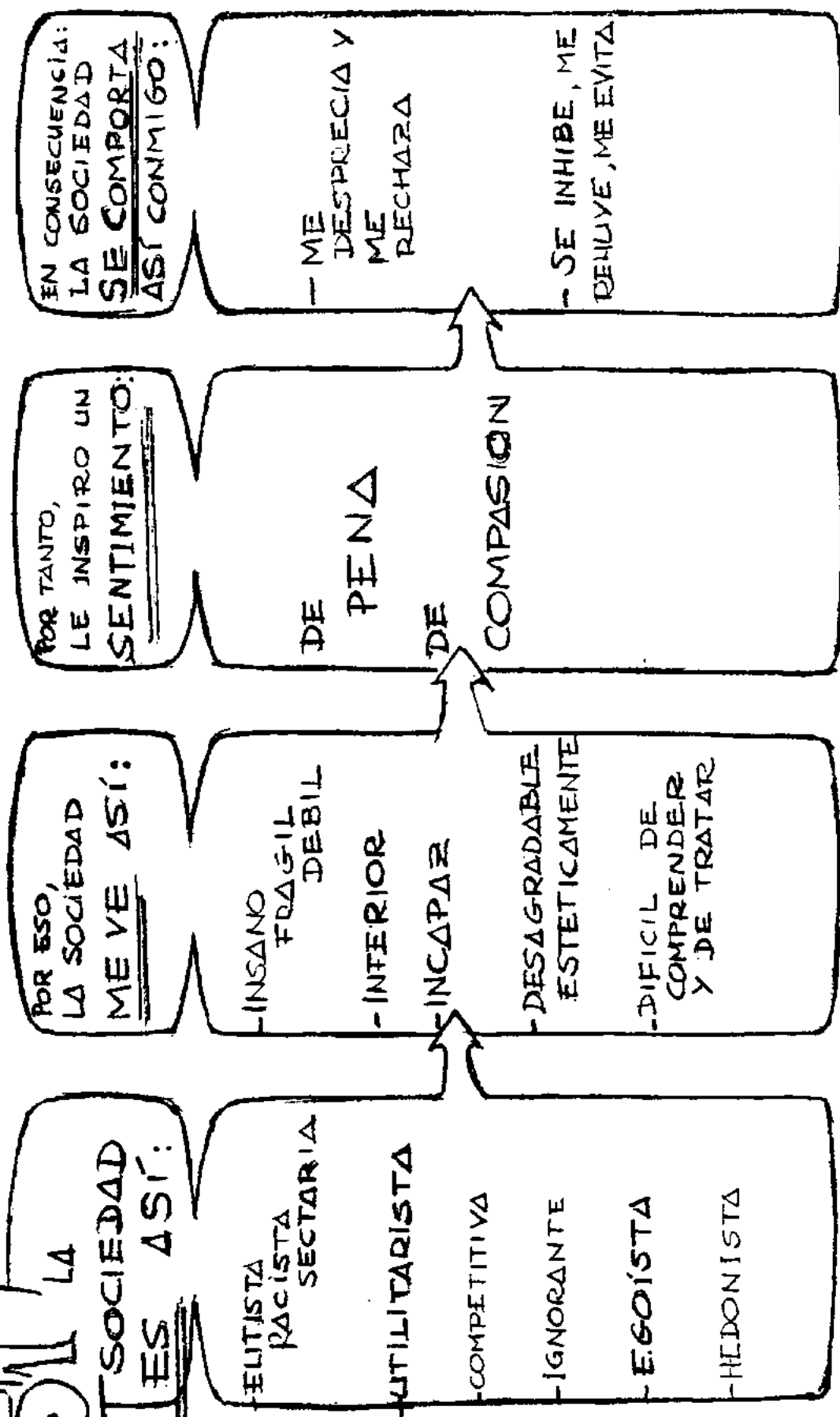
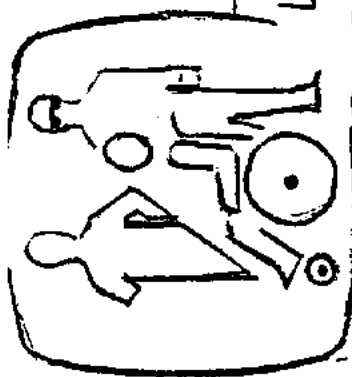
A través del esquema número 6 tratamos de sintetizar la visión que el D.F. tiene del comportamiento de la sociedad ante él. Esta visión está fundamentada en las opiniones de los D.F. recogidas a lo largo de la investigación y presenta una elevada concordancia con los dos capítulos anteriores.

Cabe resaltar ante todo que para el D.F. el término so-
ciedad es sinónimo de población no disminuida. Para el D.F. la sociedad tiene una determinada forma de ser ex-
presada a través de los valores que la mueven y que a su vez condicionan la imagen social del D.F. Ambos factores, valores e imagen social del D.F., generan un de-
terminado comportamiento social no sólo a nivel emoti-
vo (sentimientos) sino también a nivel de "acción" (actitudes).

El D.F. ve a la sociedad bajo los siguientes atributos:

- La sociedad es elitista, racista, sectaria: Que-
riendo significar con ello que la sociedad perso-
nificada en la población no disminuida bajo la
presunción de su superioridad biológica/física
propugna de algún modo su derecho a prevalecer so-
bre la población disminuida.
- La sociedad es utilitarista: La sociedad valora a
las personas, a las cosas, etc... en función del
grado en que pueden contribuir al logro de los fi-
nes sociales. Dado que el fin social preponderante

¿ QUÉ PIENSA EL D.F. DE LA SOCIEDAD ?



es la productividad, la presunción de la inferioridad física del D.F. le convierte en ciudadano de segunda categoría por su baja utilidad.

- La sociedad es competitiva: El utilitarismo de la sociedad está tan asumido por sus miembros que és tos se valoran no en sí mismos sino en relación a los demás a través de comparar continuamente su grado de contribución a los fines sociales con el de los demás. Estos se convierten en un espejo don de existe la posibilidad permanente de reflejar mi superioridad, lo cual reafirma la valoración que hago de mi mismo.
- La sociedad es ignorante: En el sentido de que la sociedad desconoce por completo la problemática del D.F.: sus necesidades, dificultades, sentimientos, etc... No se trata tanto para el D.F. de una valoración de la sociedad, como de la constatación de un hecho real.
- La sociedad es egoista: Este atributo está intima mente ligado para el D.F. con el primero de los enumerados. El egoísmo social se concretiza en que la sociedad está única y exclusivamente centrada en los problemas y necesidades de la mayoría físicamente "standard" dominante, olvidando por comple to a las minorías. En este sentido el D.F. recalca que su situación es la propia de otras minorías como la de los ancianos, niños, embarazadas, etc... que no son tenidos en cuenta al "diseñar" el "ha-bitat" social.
- La sociedad es hedonista: Para el D.F. la sociedad

profesa un auténtico culto a los sentidos, busca constantemente lo que da placer a los sentidos y, por contra, rechaza o evita sistemáticamente cualquier situación de displacer y, en concreto, todo lo estéticamente feo, todo lo que no concuerda con la estética del momento.

Llegados a este punto es preciso subrayar que, si bien la imagen que el D.F. tiene de la sociedad enfatiza negativamente los atributos antedichos no por ello deja de percibir positivamente ciertas tendencias de cambio en algunos valores sociales. De forma explícita el D.F. ha señalado en varios momentos una tendencia a la desaparición de la ética religiosa clásica que conducía a la "aceptación" del D.F. por la sociedad como consecuencia de la existencia de unas normas religiosas. Para el D.F. la situación en este sentido está cambiando. El "te acepto caritativamente, porque no estaría bien rechazarte" está siendo sustituido por una aceptación, cuando se da, más sincera y auténtica, menos hipócrita y mediatizada.

La visión que el D.F. tiene de la sociedad condiciona de forma lógica la imagen social que el cree tener. Según el D.F. la sociedad lo percibe como:

- Insano, frágil, débil: Para la sociedad mi disminución me hace físicamente débil y frágil. Cuando tal disminución es derivada de una enfermedad, la ignorancia y falta de información de la sociedad, agrega a los atributos anteriores el de insano en un sentido de peligrosidad e incluso de contagio.
- Inferior: Para la sociedad mi disminución física me hace sencillamente inferior al "normal".

- Incapaz: Como consecuencia de ser considerado inferior y supuesto el utilitarismo productivista de la sociedad, ésta me ve como incapaz.
- Desagradable estéticamente: Mi disminución física es vista por la sociedad como un ataque a la estética "standard" impuesta por la "élite" de los normales. Esta percepción que la sociedad tiene de mí va a dificultar todavía más mi necesidad de relación social ya que no se me ve como idóneo para el trato con el público, o para ser presentado a los demás.
- Difícil de comprender y tratar: La ignorancia de la sociedad sobre mis problemas y necesidades hace que ésta me considere difícil de tratar. Como vemos para el D.F. esta imagen no se deriva de su forma real de ser sino de la ignorancia e incomprensión por parte de la sociedad.

Como consecuencia de la forma de ser de la sociedad y de la imagen que tiene de mí, inspiro un sentimiento general de pena por mi desgracia. Soy el "pobrecito" que inspira la piedad social.

Finalmente de lo anterior se derivan según el D.F. dos tipos "clásicos" de comportamiento social, siempre negativos:

- Un comportamiento activo-negativo objetivado en que la sociedad me desprecia y rechaza. Aquí juegan según el D.F. como valores sociales básicos el racismo, el utilitarismo y el hedonismo; y como atributos básicos de imagen el ser considerado inferior, incapaz y estéticamente feo.

- Un comportamiento pasivo-negativo concretizado en que la sociedad me rehuye, me evita, se inhíbe. Aquí juegan básicamente la ignorancia, egoísmo y competitividad de la sociedad, y como rasgos de imagen el ser insano, frágil, débil y el ser dificil de tratar.

CAPITULO VI: ¿QUE PIENSA EL DISMINUIDO FISICO DE SI
MISMO? ¿COMO SE PERCIBE Y VALORA A SI MIS-
MO?

Antes de dar respuesta a estos interrogantes es necesario que nos detengamos en una cuestión previa: ¿Cómo se genera la autoimagen del D.F.? es decir, ¿De qué factores depende? Pues bien, la opinión que el D.F. tiene de sí mismo, y en esto no es ninguna excepción, depende de dos factores básicos:

- De la percepción que tiene de sí mismo en relación a la realidad, basada en la autoobservación y en la experiencia.
- De la imagen que la sociedad en general y los grupos sociales en particular tienen de él y le demuestran a través de sus actitudes y comportamientos actuando como espejo de su autopercepción. Imagen que tiene mayor o menor influencia según la importancia que el D.F. conceda al grupo en cuestión.

Este segundo factor actúa sobre el primero reafirmando-lo o distorsionándolo, y es la suma de ambos la que conforma la autoimagen. En los capítulos II y III hemos analizado precisamente la imagen y actitudes que la sociedad en general y la familia adoptan frente al D.F. En el capítulo V hemos visto la interpretación que el D.F. hace de esa imagen y actitudes. Parece evidente la trascendental influencia que ejercen la imagen y actitudes que adopta la familia frente al D.F., sobre la percepción que éste tiene de sí mismo y su autovaloración. Y esto por dos razones: en primer lugar la fami-

lia es el primer grupo social en el que se inserta todo individuo, sus primeras percepciones y valoraciones de si mismo que le marcarán así definitivamente, se conforman en el seno de este grupo. En segundo lugar, y dada la situación específica del D.F., aquél quizá sea en una mayoría de casos el único grupo influenciador de esas percepciones y valoraciones, el único espejo donde se reflejan. Y este reflejo, como hemos visto, no es precisamente halagueño para el D.F., con lo que su autovaloración se ve claramente influenciada en un sentido negativo.

Hechas estas aclaraciones previas, podemos responder a los interrogantes que nos planteábamos al principio.

En el gráfico número 7 se reflejan las opiniones que el D.F. tiene de si mismo, es decir, su autoimagen. En realidad la población disminuida al hablarnos de si misma se ha dividido en dos grupos opuestos (círculos en el gráfico), oposición que nace de la distinta interpretación que hace cada uno de ellos de una imagen común.

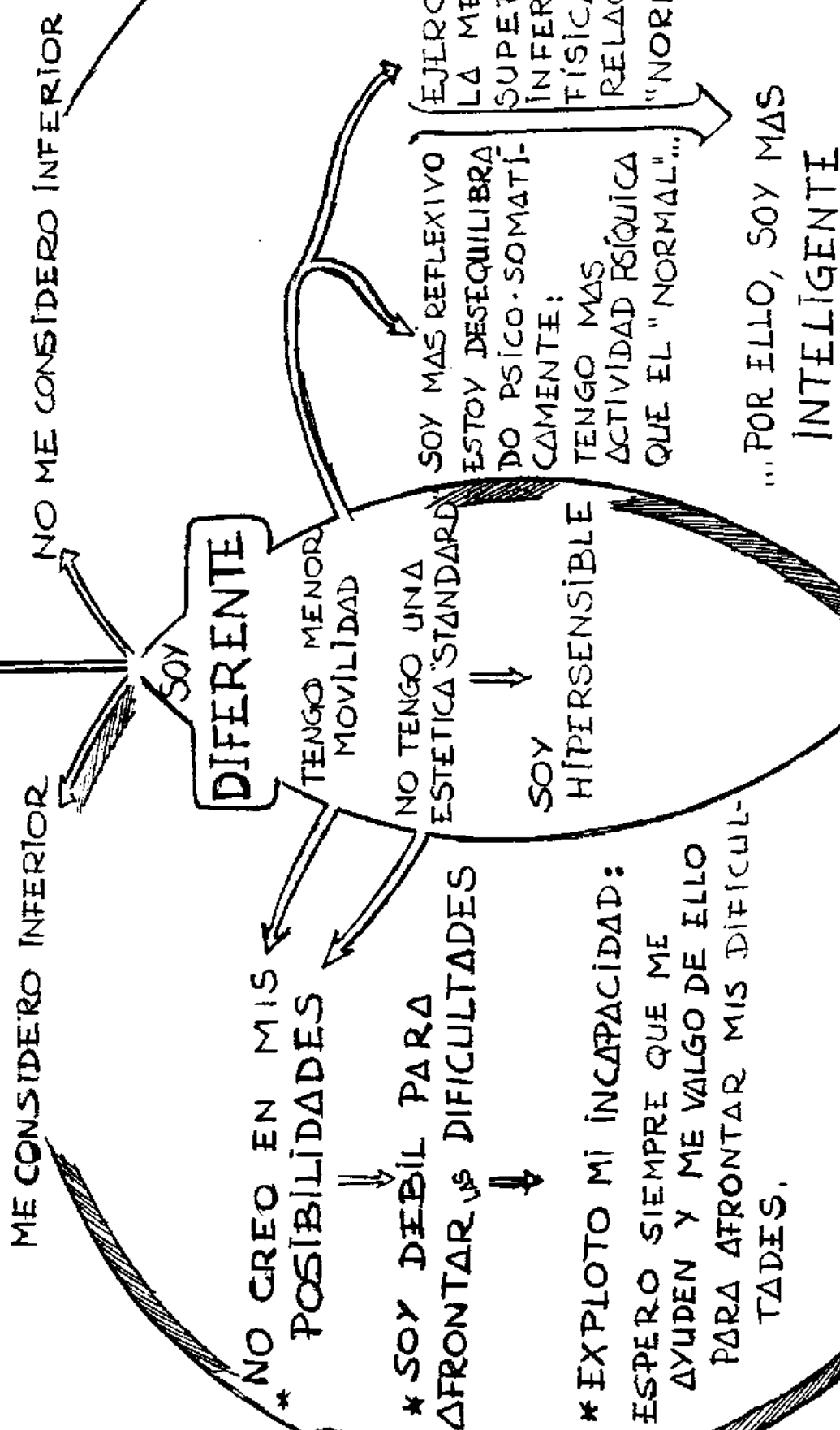
Efectivamente y como refleja la intersección de ambos círculos existen unos rasgos de autoimagen que son comunes a toda la población disminuida. De la diferente interpretación que se realice de esos rasgos saldrán autoimágenes distintas y por tanto actitudes divergentes.

Nos ocuparemos en primer lugar de los rasgos comunes siguiendo el orden de importancia que se les concede.

La primera constación que hace el D.F. de si mismo es que es diferente al no disminuido, y esto se fundamenta en tres aspectos principales:

LA AUTOIMAGEN DEL DISMINUIDO FÍSICO

ESQUEMA Nº 7



- En primer lugar, reconoce presentar un desequilibrio psico-somático en relación al normal. Este de sequilibrio nace de que simplemente le faltan unas capacidades físicas que le suponen una menor movilidad.
- En segundo lugar, reconoce que su estética no encaja con la "standard". Más tarde volveremos sobre este punto.
- En tercer lugar, se reconoce como hipersensible frente a las opiniones y/o comportamientos de la población "normal". El D.F. intuye en sí mismo una tendencia a interpretar de forma susceptible sus relaciones con los "normales". Como consecuencia de un prejuicio previo de "sentirse inferior" o "sentirse considerado inferior" el D.F. filtra el comportamiento de los demás a través de tal prejuicio y lo ve siempre desde el punto de vista de su disminución.

A partir de estas premisas el D.F. obtiene conclusiones divergentes sobre sí mismo, generándose dos grupos cada uno con una autoimagen distinta. Un primer grupo, mayoritario, con una autoimagen más o menos negativa; un se gundo grupo minoritario con una autoimagen positiva.

El primer grupo de D.F. al constatar su menor movilidad y diferente estética sacan la inmediata conclusión de que no sólo son diferentes sino que además son inferiores en todo a los "normales". A partir de ahí la autoimagen acaba de perfilarse con gran nitidez: No confío en absoluto en mis posibilidades, mis capacidades son ínfimas o, en cualquier caso son insuficientes para afrontar las barreras que se me presentarán. Sin embargo las ba-

rreras, las dificultades están ahí y, no son precisamente un sueño que pueda desvanecerse, por tanto la única alternativa, descartando el suicidio, estriba en explotar su incapacidad y la percepción que de ella tiene la sociedad, utilizándola como medio para resolver sus problemas.

Un grupo minoritario de D.F., representado en general por los sectores más jóvenes y/o que han tenido mayores oportunidades de formación y/o una experiencia positiva, constatan su menor movilidad y diferente estética interpretándolas a través de la relativización. Se consideran diferentes pero no inferiores, e incluso en algunos casos llega a vislumbrarse un cierto sentido de superioridad. El razonamiento se estructura de la forma siguiente: es cierto que me faltan determinadas capacidades físicas en relación al normal, mi actividad física se ve reducida, lo cual me lleva a ampliar el área de mi actividad psíquica. Mi vida psíquica es más rica, soy una persona más reflexiva. Por otro lado, la constante necesidad de superar mi inferioridad física me obliga a un mayor ejercicio mental. Actos que para los demás están automatizados, a mí me suponen un esfuerzo mental. Todo ello tiene como consecuencia una mayor explotación de mi poder mental, soy más inteligente, lo que me hace no inferior al normal sino sencillamente diferente y quizá, para algunos... superior.

Antes de finalizar este capítulo es importante recalcar un hecho que si bien no ha sido explicitado por el D.F. se deduce del análisis de numerosas frases aparecidas a lo largo del estudio. El D.F. al hablar de su estética nos ha dicho que ésta es diferente porque no encaja con

la standard de la población "normal". Sin embargo, durante la investigación ha demostrado repetidas veces que tiene perfectamente asumidos los valores estéticos de la sociedad y que su comportamiento a este nivel puede ser y, de hecho es, tan discriminante como el de la propia población no disminuida.

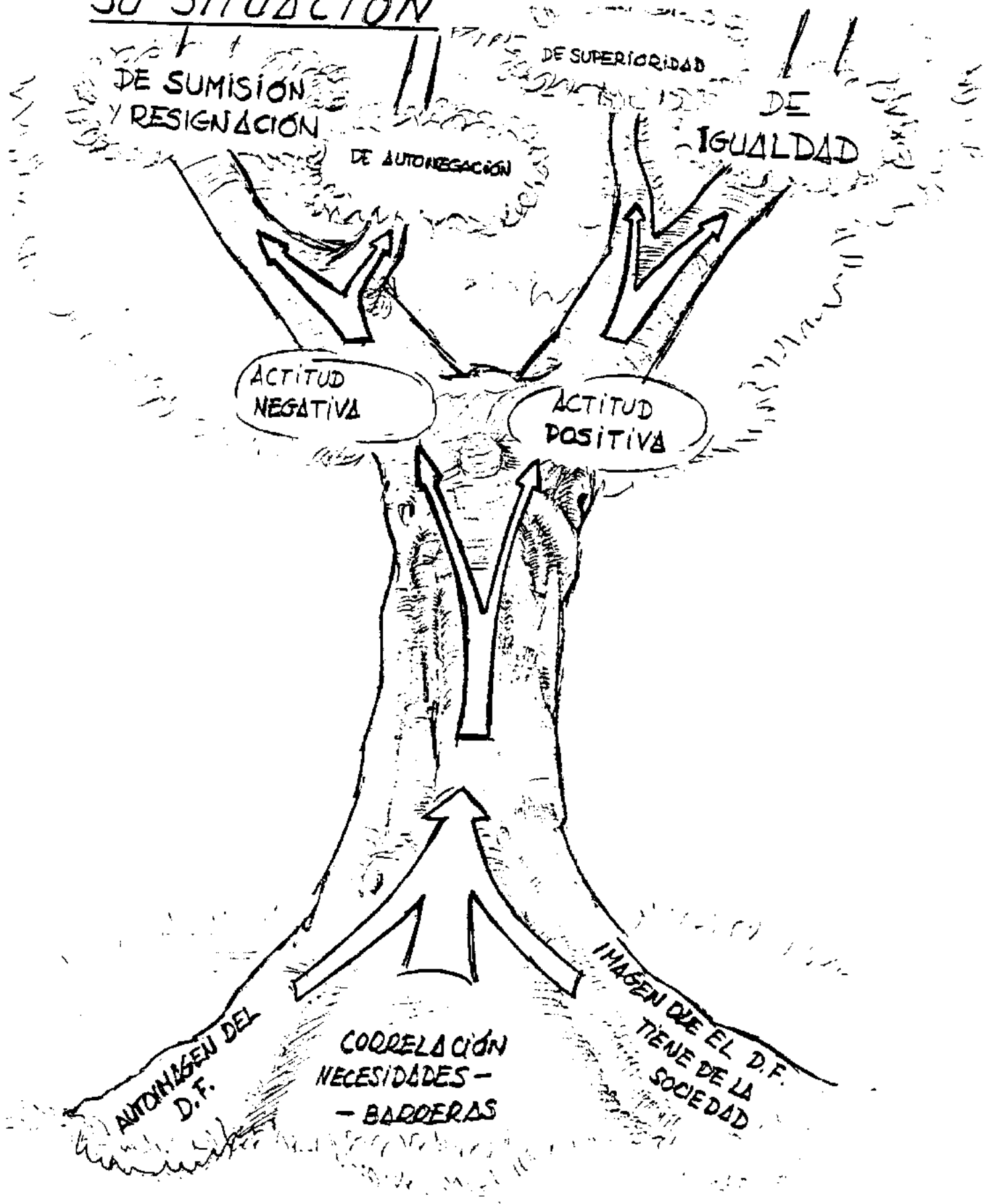
CAPITULO VII: LA ACTITUD GENERAL QUE EL DISMINUIDO
FISICO ADOPTA FRENTE A SU SITUACION

De la integración de los tres capítulos anteriores nacen de una forma clara y meridiana las actitudes generales que el D.F. adopta ante la realidad de su vida. De cada uno de esos capítulos se deriva un vector fundamental que se constituye (como refleja el esquema número 8) en pilar básico sobre el que se cimentan las actitudes del D.F. Esos tres vectores son:

- 1) La percepción que el D.F. tiene de la correlación de fuerzas existentes entre las necesidades que le impulsan y las barreras físicas y psico-culturales que obstaculizan su desarrollo.

Es lo que en el esquema denominamos correlación necesidades-barreras. Esta correlación está formada de un lado, por la amplitud e intensidad con que el D.F. experimenta las necesidades que le impulsan y de otro, por la amplitud e intensidad con que percibe y vive las barreras arquitectónicas y psico-culturales que le obstaculizan (ver capítulo I). En ambos casos necesidades y barreras se le aparecen como algo externo a él, ajeno a su voluntad. La sociedad, a través de los medios masivos de comunicación principalmente, despierta sus necesidades y simultaneamente pone frenos a su satisfacción al concebir el habitat sin tenerlo en cuenta, al percibirlo a él negativamente en relación a los fines que ella persigue. El que esta balanza desde la óptica del D.F. se incline de un lado o de otro, del lado de la frustración o del lado de la satisfacción depende básicamente de los dos vec-

LA ACTITUD QUE EL D.F. ADOPTA FRENTE A SU SITUACIÓN



tores siguientes: la imagen que el D.F. tiene de la sociedad en cuanto agente externo del que puede o no esperar ayuda, y la imagen que el D.F. tiene de sí mismo en cuanto se considere o no como peso que puede desequilibrar la balanza.

2) La imagen que el D.F. tiene de la sociedad

Como ya hemos visto en el capítulo V esta imagen es claramente negativa; el D.F. no concibe demasiadas esperanzas en relación al comportamiento de la sociedad frente a él. La imagen y el comportamiento esperados de la sociedad, a la que en general culpabiliza el D.F. de las barreras que le obstaculizan, aparecen de este modo como una sobrecarga que incrementa el peso de dichas barreras e inclina la balanza del lado de la frustración.

3) La imagen que el D.F. tiene de si mismo

En el capítulo VI hemos visto como la población disminuida partiendo de un tronco de autoimagen común se agrupaba en torno a dos grandes ejes: un eje mayoritario -negativo- centrado en la autoconsideración de ser inferior que generaba una falta total o relativa de fe en las propias capacidades y posibilidades, un eje minoritario -positivo- centrado en la autoimagen de ser diferente pero no inferior que inducía contrariamente una mayor o menor confianza del D.F. en sí mismo y en sus capacidades. Evidentemente el que se de una u otra autoimagen descompensa aún más o contrapesa incluso hasta dar un signo positivo, el desequilibrio anterior.

El que una mayoría de la población disminuida se agrupe en torno a una autoimagen negativa puede tener una cierta lógica si partimos de la base que la imagen que uno tiene de si mismo está claramente influenciada por la imagen que los demás demuestran tener de él. En este sentido en los capítulos II, III y V se ha puesto de manifiesto que la imagen social que tiene el D.F. y que éste cree tener es claramente negativa.

De la interrelación entre los tres vectores anteriores surgen las actitudes encontradas entre la población disminuida a lo largo del estudio. Estas actitudes son de dos tipos, una negativa y otra positiva, según su correspondencia directa con la autoimagen del D.F. A su vez dichas actitudes se subdividen en dos según la intensidad con que se presenta dicha autoimagen.

1.- Actitud negativa: Es la mayoritaria. Se fundamenta en la autoconsideración de ser diferente física y estéticamente y por tanto inferior al no disminuido. Conduce irremediablemente a la marginación. Con ella el D.F. se constituye en la tercera barrera importante que obstaculiza la satisfacción de sus necesidades. Su denominador común será la frustración permanente, más o menos intensa según la amplitud y el grado en que el D.F., inducido por la sociedad, experimente sus necesidades. Se divide en dos: actitud de autonegación y actitud pasiva.

- Actitud de autonegación: la autoimagen es hasta tal punto negativa que el D.F. se considera prácticamente incapaz e inútil. Su autovaloración es ínfima. El y nada son lo mismo. Su vida carece por com-

pleto de sentido. Las preguntas ¿por qué vivir? ¿por qué satisfacer la necesidad de sobrevivencia física? quedan sin respuesta. Llevada a su extremo genera deseos activos de muerte, queda sin embargo en un suicidio lento y pasivo, en una renuncia a la gimnasia, condición indispensable para la sobrevivencia física.

- Actitud de resignación/sumisión: el D.F. sin considerarse inútil piensa que, en cualquier caso, sus capacidades son insuficientes para afrontar las barreras que se le enfrentan. Adopta una actitud pasiva y expectativa ante su situación muy cercana al fatalismo. Su destino, su futuro son un dato, no dependen de él. No se atribuye ningún papel en esta obra que es su vida, a no ser que sea el de comparsa o mero espectador. Explora su incapacidad y su imagen social aceptando la dependencia como el precio lógico que tiene que pagar a cambio de la solución externa a sus problemas y necesidades más perentorias. Es la actitud predominante dentro de las actitudes negativas y de la población disminuida.

- 2.- Actitud positiva: Es la minoritaria. Se basa en la autoconsideración de ser diferente pero no inferior al "normal". Es condición necesaria para la integración. Es una actitud activa, de rebeldía, en un sentido positivo. Se trata de una rebelión que genera un comportamiento activo frente a los obstáculos. Es el espíritu de lucha derivado de la esperanza que da la fe en sí mismo. Se aceptan los sinsabores y esfuerzos que las barreras físicas y psico-culturales supondrán como el precio que tiene que pagar por su integración social. No deja de ser una actitud con claros matices de heroicidad. Se divide en dos:

- Actitud de igualdad: la más frecuente dentro del grupo y posiblemente la más netamente positiva. La autoimagen sería: soy diferente y a la vez igual. Mi deficiencia física queda compensada de forma natural por mi mayor desarrollo mental.

- Actitud de superioridad: Viene a ser una actitud más intelectualista, derivada quizá de una cierta mitificación del mayor valor de todo lo intelectual. Soy diferente pero con mayor desarrollo mental y por tanto superior.

Como veremos más adelante al tratar el tema de la incorporación laboral del D.F. estas actitudes generales que adopta el D.F. condicionan básicamente sus actitudes concretas frente a su rehabilitación e inserción laboral.

SEGUNDA PARTE:

EL MINUENDO PUEDE SER UN CORPO
O UNO DE LOS TRES COMO EN
LOS TRES TALE OBSTACULOS SE
ENCUENTRA DEL D.F.

CAPITULO VIII: EL TRABAJO COMO NECESIDAD Y DERECHO
PARA EL DISMINUIDO FISICO.

El trabajo es para el D.F. una cuestión de vital importancia, es la necesidad más sentida en la población disminuida y el derecho mayormente reivindicado. El proceso de integración social pasa, para el D.F., ineludiblemente por la obtención de un trabajo. Sin la satisfacción de la necesidad de trabajo ni la realización del derecho al mismo, el D.F. cree que nunca podrá sentirse realmente integrado.

Como se expresa en el esquema número 9 para el D.F. la necesidad de trabajar se plantea como una realidad a dos niveles: un primer nivel que denominamos primario y que consiste para el D.F. en la necesidad de tener una actividad sin más y un segundo nivel en que el D.F. nos concretiza como tiene que ser esa actividad primaria, dándole nombre y apellidos: mi actividad tiene que desarrollarse en relación con los no D.F., ser adecuada a mis aptitudes y formación profesional y estar remunerada.

El primer nivel es el mínimo indispensable para considerarse a si mismo como persona; es decir, sin una actividad (remunerada o no) el D.F. afirma que pierde sentido como ser humano, quedando reducido a un ser puramente vegetativo. La ausencia de actividad según el D.F. le sume en un desequilibrio psicológico, le agría el carácter. El aislamiento, la falta de quehacer, el tiempo sin fin le convierten en un ser cuyas vivencias toman forma de obsesiones, en un aburrimiento ineludible, en una falta de sentido en la propia vida amenazando incluso la propia supervivencia física debido a la total ausencia de objetivos.

EL TRABAJO COMO NECESIDAD Y DERECHO PARA EL D.F.



1 ME HUMANIZA:
ME ELEVA A LA CATEGORÍA DE PERSONA
ME PERMITE SALIR DE MI VIDA ESTRICTAMENTE ANIMAL Y VEGETATIVA

2 ADECUADA A MIS APTITUDES:
EN FUNCION DEL GRADO Y TIPO DE DISMINUCION

3 ME SOCIALIZA:
ME DA UNA FUNCION SOCIAL (TRABAJO REMUNERADO.)
Y ME PERMITE INTER-RELACIONARME CON LOS DEMÁS.
ME INTEGRA EN LA SOCIEDAD

Se comprende pues que para el D.F. la necesidad de una actividad sea la expresión tangible de la necesidad de sentirse y ser reconocido como persona, y de tener por tanto un mínimo equilibrio psicológico.

La actividad tal como el D.F. la ha definido en el nivel secundario es la base para satisfacer sus necesidades de aceptación social, relación e independencia.

En el segundo nivel el D.F. va más allá de la simple necesidad de sentirse persona y ser considerado como tal, se trata aquí de satisfacer el conjunto de necesidades que se definieron en el primer capítulo, es decir, la necesidad de sobrevivencia física, de independencia y sobretodo , de relación y aceptación social. El vivir de la caridad social genera en el D.F. un intenso sentimiento de humillación y culpabilidad. Con el segundo nivel de actividad el D.F. aspira en definitiva a la integración social como miembro de pleno derecho. Se trata de que esa actividad tenga la categoría de función social, es decir, que sirva a los fines de la sociedad y así se reconozca. Pero además, esa actividad debe desarrollarse en relación con la población no disminuida y en sus mismas condiciones, como condición sine qua non para sentirse aceptado, como demostración de que la sociedad realmente le acepta. Como vemos, el D.F. aspira en síntesis a un trabajo pero con unas condiciones determinadas:

- que se realice fuera del habitat familiar y en una empresa "normal".
- que no suponga un trato discriminante en relación al no disminuido.
- que sea adecuado a sus aptitudes y formación profesional.

En este sentido y como inciso cabe señalar que el D.F. considera como trabajos adecuados los de tipo estático, que no exijan movilidad. La población activa en su definición de lo que considera trabajo adecuado para un D.F. va más allá y añade la consideración de que el trabajo no implique esfuerzo físico, finalmente ciertos empresarios añaden como tercera característica que no se desarrolle cara al público. En general al D.F. se le considera apropiado para trabajos de tipo intelectual (técnico/administrativo), delicados, que requieran capacidad de observación y concentración (con especial referencia en este caso al sordomudo), y la valoración que se hace de los tipos de disminución según sus posibilidades de trabajo es la siguiente:

- Sordo
- Sordomudo
- Extremidades inferiores
- Extremidades superiores
- Ciego

Con la observación de que si se dejara de lado el problema de las barreras arquitectónicas y se atendiera solamente al trabajo en sí, el D.F. de extremidades inferiores se situaría en primer lugar.

Así pues y como resumen el trabajo para el D.F., en su actual situación, lo es todo. Como el mismo nos dice es una TERAPIA que haría posible la "curación" satisfactoria de sus principales disfunciones, que no son precisamente las físicas sino la psicológica y social.

El D.F. necesita una actividad que no sólo le eleve a la categoría de persona humanizándole, sino que le otor-

que una función social que le haga miembro de pleno derecho de la sociedad y esto lo reivindica como derecho. El derecho al trabajo es para el D.F. sin atisbos de exageración la cristalización del derecho a la vida.

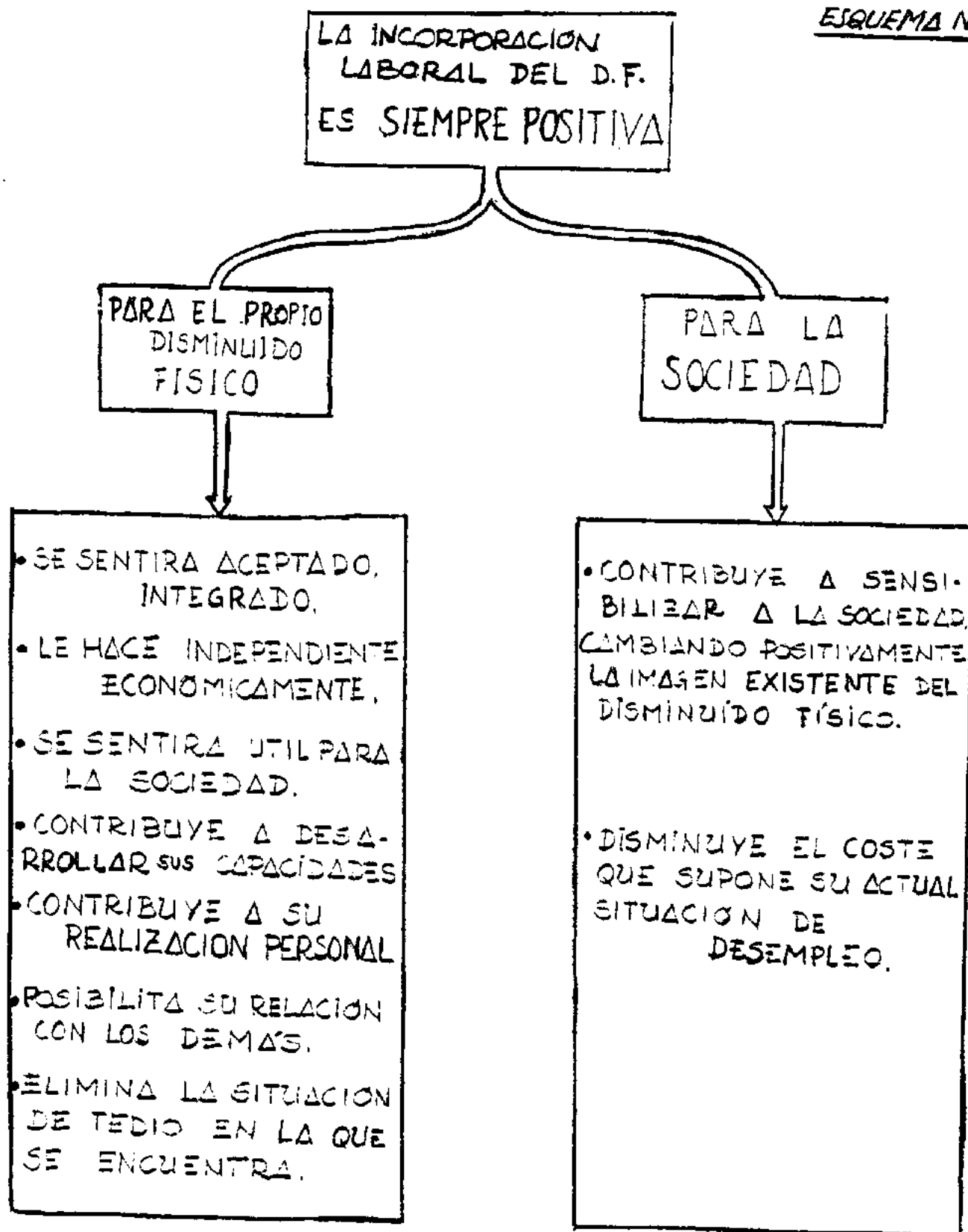
CAPITULO IX: VALORACION SOCIAL DE LA INCORPORACION
LABORAL DEL DISMINUIDO FISICO

Pretendemos reflejar en el esquema número 10 como valora la sociedad en general (empresarios, población activa) la incorporación del D.F. en el sistema productivo, es decir, en que medida se considera importante y necesario que el D.F. pase a formar parte de la población activa, que significaría esto para el propio D.F. (hasta que punto variaría su situación actual si se produjera este hecho), así como la incidencia social de dicha incorporación. Debe subrayarse en este punto, sin embargo, que esta valoración se mueve en un plano más teórico que real. A modo de conclusión anticipada puede decirse que la incorporación del D.F. al mundo del trabajo es considerada por parte de la sociedad como POSITIVA tanto para el propio D.F. como para la misma sociedad. Veamos como se objetiva en cada caso dicha valoración:

Para el propio D.F. el trabajo ha de significar por encima de todo la posibilidad de salir de su situación de marginación, es decir, el trabajo integra por el hecho de que la actividad "normal" del hombre "normal" en una sociedad "normal" es esta. La sociedad es consciente de que el trabajo significa entre otras cosas: la posibilidad de desarrollar las propias capacidades, el poder disponer de unos medios económicos que aportan un poder adquisitivo y una independencia, la posibilidad de relacionarse con los demás y ampliar así nuestro nucleo social. El trabajo es cuando menos una forma de pasar el día, de no aburrirse y sobre todo el trabajo da sentido a la vida, te hace sentir útil, etc.... Por todo ello la sociedad considera que el trabajo es positivo y puede ser

VALORACION SOCIAL DE LA INCORPORACION DEL D.F.
AL MUNDO DEL TRABAJO.

ESQUEMA Nº 10



una pieza fundamental para cambiar la situación de tedio y marginación en que se encuentran hoy los disminuidos físicos.

La incorporación del D.F. al mundo del trabajo es también positiva para la sociedad y ello básicamente desde dos puntos de vista: por un lado por el cambio de valores que dicha incorporación podría significar, es decir, en la medida en que el D.F. tenga acceso a una serie de áreas de la vida social (entre ellas el trabajo) y por tanto pueda desarrollar una vida "normal", la gente que le rodea podrá darse cuenta de que un D.F. es una persona como las demás con una capacidad y unas limitaciones determinadas como sucede con cualquier persona. Conviviendo y trabajando con él aprenderá a valorarlo por lo que es y no por lo que pueda aparentar o por pertenecer a un grupo social de terminado (los D.F.) cuya imagen social es negativa. Por otro lado esta incorporación, y en este caso desde el punto de vista del empresario, tiene un sentido económico referido al menor coste que supone para la sociedad el que unas personas que estaban inactivas percibiendo unas determinadas prestaciones económicas pasen a una situación de actividad en la que no sólo dejan de percibir dicha prestación, que "pagamos entre todos", sino que además posibilitan, con su trabajo, la obtención de un mayor producto, de más riqueza.

Como vemos, la incorporación del D.F. en el sistema productivo en opinión de los empresarios y de la población activa, es SIEMPRE POSITIVA.

CAPITULO X: LA ACTITUD DEL DISMINUIDO FISICO FRENTE AL
TRABAJO Y LA REHABILITACION

La actitud específica que el D.F. adopta frente a la rehabilitación y la posibilidad de trabajar no es, como es lógico, esencialmente diferente a su actitud general frente a la vida.

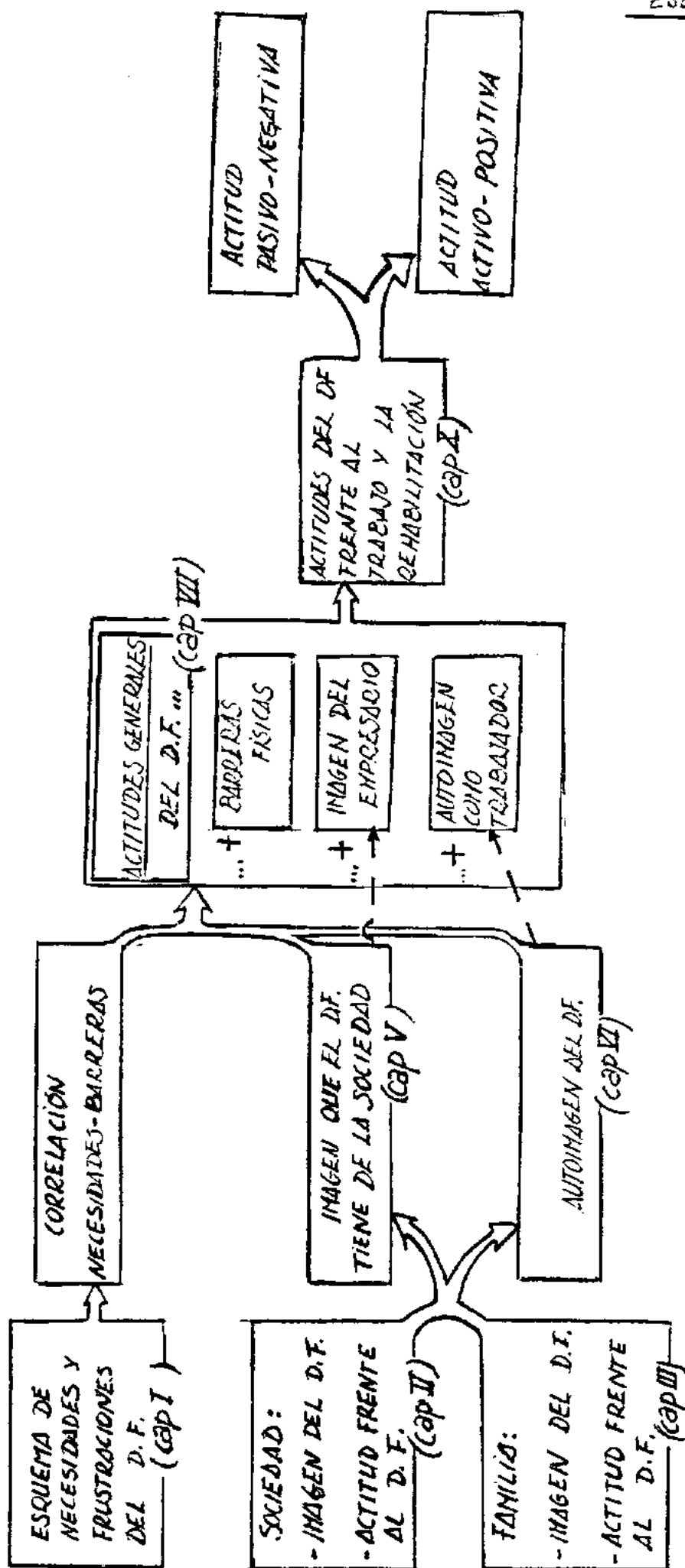
Como ha quedado expuesto en el capítulo VII las dos principales actitudes dentro de la población disminuida son por orden de importancia: la actitud de sumisión/resignación (mayoritaria), la actitud igualitaria (minoritaria). Estas actitudes se fundamentaban en tres factores clave: la percepción que tiene el D.F. de la correlación de fuerzas entre las necesidades que le impulsan y las barreras que le obstaculizan, la imagen que el D.F. tiene de la sociedad y su propia autoimagen. Esta autoimagen dependía a su vez no sólo de la percepción que el D.F. tiene de si mismo, sino de la imagen que cree tener frente a la sociedad y los grupos sociales en que vive y que el D.F. deduce de las opiniones y comportamientos que éstos le demuestran. En este sentido habíamos visto la extraordinaria importancia de la familia como primer y practicamente único grupo socializador en la vida actual del D.F. Este proceso queda reflejado en el esquema número 11.

Pues bien, las actitudes del D.F. frente a su posible incorporación laboral son una consecuencia lógica del proceso anterior, al que se suman ahora tres nuevos ingredientes:

- la imagen que el D.F. tiene del empresario como figura que ejerce el papel social de empleador, y que

LA ACTITUD DEL D.F. FRENTE AL TRABAJO Y LA REHABILITACIÓN

ESQUEMA Nº 11



es un reflejo de la imagen que tiene de la sociedad.

- la autoimagen que el D.F. tiene como trabajador, reflejo de su autoimagen personal.
- las barreras arquitectónicas en la empresa y lugar de trabajo, que se suman a las barreras generales al desplazamiento.

La imagen que el D.F. tiene del empresario y su posible comportamiento.

El D.F. percibe al empresario como un ser esencialmente preocupado por la rentabilidad, como encarnación del productivismo y egoísmo sociales. Por tanto es un ser utilitarista: su interés por las cosas o las personas, y, en consecuencia por mí, estriba en la utilidad potencial que presento como recurso productivo. El empresario por otro lado ignora por completo mi problemática y mis posibilidades laborales. Además como miembro de la sociedad participa de su racismo y hedonismo. El empresario me percibe como un ser desvalido e incapaz, como un recurso poco rentable (en gran parte porque piensa que mi debilidad física implicará un elevado nivel de absentismo) y cuya estética repercutirá negativamente en la imagen de la empresa cara al exterior. Por tanto el empresario me rechazará o como mucho me evitará de forma cortés y educada pero hipócrita.

El empresario aparece pues para el D.F. como un fiel reflejo en tanto que empleador, de la sociedad. No puede esperar nada de él en el deseo de satisfacer su necesidad y derecho al trabajo y a la vida.

La autoimagen que el D.F. tiene como trabajador

Como ya vimos al hablar de la autoimagen general del D.F. la población disminuida se dividía en dos grandes grupos, uno mayoritario con una autoimagen más o menos negativa ("soy diferente e inferior"), otro con una autoimagen positiva ("soy diferente pero no inferior"). Lo dicho en aquel punto es válido también aquí, en relación al tema de la incorporación laboral.

No obstante es preciso subrayar que, con independencia de que el D.F. se autoconsidere o no inferior, no deja de reconocerse unas ciertas posibilidades o ventajas como trabajador, mayores o menores según su autoimagen y que se fundamentan en el siguiente razonamiento: "Si existiera una adecuación entre mis aptitudes, formación profesional y condiciones del lugar de trabajo, mi menor movilidad y mi necesidad de trabajar y conservar el empleo (necesidad vivenciada de una forma más amplia e intensa que el no disminuido), me harían un trabajador más responsable y esto compensaría en parte mi inferioridad (D.F. con autoimagen negativa) o, incluso me haría tanto o más capaz para rendir que un no disminuido.

Las actitudes del D.F. ante su posible incorporación laboral.

- Actitud pasiva: Adoptada por una mayoría de la población disminuida. Partiendo de una autoimagen general negativa el D.F. no llega a considerarse inútil pero en todo caso considera que la relación de fuerzas entre sus débiles posibilidades por un lado y las barreras que la sociedad le presenta y

las escasas oportunidades que le ofrece, por otro, le es claramente desfavorable. Y por tanto no vale la pena esforzarse porque por mucho que se empeñe no conseguirá nada. De este modo el D.F. se convierte en un obstáculo importante a su propia inserción laboral.

- Actitud activa: Es una actitud minoritaria. El D.F. parte de una imagen positiva de sí mismo, no sólo como persona sino también como trabajador y aunque es consciente de las barreras y escasas oportunidades que le ofrece la sociedad, su fe en sí mismo y en sus posibilidades le impulsan a una actitud activa y de lucha.

Las actitudes del D.F. frente a su posible rehabilitación

Las actitudes que el D.F. toma frente a su posible rehabilitación son consecuencia directa de las anteriores, existiendo un paralelismo total entre ambos. En síntesis dichas actitudes se traducen en:

- Una actitud pasivo-negativa: Coincide con un concepto totalmente utilitarista de la rehabilitación. El D.F. concibe la rehabilitación no como un fin en sí misma, sino como un medio para satisfacer su necesidad de trabajo. "Rehabilitación si, pero ¿para que? si luego no tendré lugar de trabajo".

Esta concepción contribuye a generar una imagen negativa de los organismos de rehabilitación. Si bien esta imagen se analizará más en profundidad en el capítulo XV al hablar de Asociaciones, nos intere-

sa señalar aquí un aspecto clave de la misma, a saber: una mayoría de D.F., sobre todo aquellos que adoptan una actitud pasiva, tienen una imagen negativa de los organismos de rehabilitación por considerar que la función que ejercen es parcial, al centrarse exclusivamente en la rehabilitación dejando de lado por completo lo que consideran debería ser su función principal: encontrarles trabajo una vez rehabilitados. En otros términos el D.F. exige de los organismos de rehabilitación que lo sean también y principalmente, de colocación. Es tal la opresión que el D.F. experimenta por las barreras físicas y psico-culturales, es tal su falta de fe en sí mismo y en las oportunidades que le brindará la sociedad que sólo concibe esperanzas de trabajo a través de un organismo que se encargue directamente de su colocación. Al no existir tal o organismo el derehabilitación pierde sentido y no se utiliza.

- Una actitud activo-positiva: Coincide con un concepto menos utilitarista de la rehabilitación. "La rehabilitación es necesaria de por sí aunque no es suficiente. No es preciso que exista una relación tan directa e inmediata entre rehabilitación y lugar de trabajo, hasta el punto de que sólo me rehabilito si tengo el lugar de trabajo asegurado previamente. La rehabilitación contribuye al desarrollo personal y facilita, aunque evidentemente no asegura, mi incorporación laboral.

Como consecuencia lógica y directa de las actitudes que el D.F. adopta frente a su posible incorporación laboral y rehabilitación, nos encontramos en la realidad con que

el D.F. presenta un bajo nivel de formación profesional de cara a ocupar un lugar de trabajo. Siendo éste además uno de los rasgos que componen la imagen que el empresario tiene de él como trabajador. Los padres, cuya influencia en la formación de las actitudes del D.F. hemos ya analizado, vuelven a jugar aquí un papel fundamental. Al estudiar el tema de la escuela y el D.F. (capítulo IV) vimos la gran importancia de los padres como sujeto decisor y determinante del futuro educativo del D.F. y, por tanto, de sus posibilidades de formación profesional.

CAPITULO XI: LA ACTITUD DEL EMPRESARIO FRENTE A LA
INCORPORACION LABORAL DEL DISMINUIDO
FISICO

Uno de los principales obstáculos a la incorporación laboral del D.F. se encuentra en la actitud o predisposición a actuar por parte del sector de la sociedad que ha de posibilitar su empleo: los empresarios.

Distinguiremos en este capítulo dos situaciones bien diferenciadas: por un lado la actitud que adoptan los empresarios ante la contratación o inserción de un D.F. en su empresa, por otro la actitud que estos mismos empresarios mantienen ante la posible continuidad en el puesto de trabajo de un D.F. que ha adquirido su disminución estando en la empresa. Como veremos estas actitudes son diferentes porque distintos son los factores que las generan.

A) ACTITUD ANTE LA INSERCIÓN

Como se refleja en el esquema número 12, los empresarios entrevistados mantienen actitudes distintas ante el empleo de D.F. en la empresa, actitudes que se definen de la siguiente forma:

- Actitud condicionada: adoptan esta actitud aproximadamente la mitad de la población entrevistada y consiste en adoptar una postura abierta al empleo de D.F. aunque condicionada a que se den una serie de circunstancias previas que sitúen al D.F. al nivel de un trabajador no disminuido (trabajo adecuado a su disminución es decir a su capacidad,

LA ACTITUD DEL EMPRESARIO ANTE LA INSERCIÓN LABORAL DEL D.F.

VALORES DEL EMPRESARIO

DERIVADOS DE LA SOCIEDAD EN LA QUE VIVE:

- PRODUCTIVIDAD
- COMPETITIVIDAD
- EGOÍSMO - INDIVIDUALISMO
- MATERIALISMO
- CONCORDIA - MÍNIMO ESTUQUEO
- CALIDAD

DERIVADOS DEL PAPEL SOCIAL QUE EJERCE:

- RENTABILIDAD = MÁXIMO RENDIMIENTO DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS
- SEGURIDAD: NO ASUMIR RIESGOS SIN COMPENSACIÓN

IMAGEN DEL D.F. COMO TRABAJADOR

a) RASGOS POSITIVOS

- PRIMARIOS -

- TIENE MENOR MOVILIDAD Y SE DISTRAE MENOS EN EL TRABAJO.
- TIENE UN DESEO DE SER ÚTIL.
- TIENE MAS GANANCIAS DE TRABAJAR.
- TIENE MIEDO A PERDER SU EMPLEO.
- ESTA AGRADECIDO.

b) RASGOS NEGATIVOS

- PRIMARIOS -

- ES MAS CONFLICTIVO.
- ES UN RECURSO MAS CARO.
- ES MENOS VERSÁTIL.
- DA UNA IMAGEN NEGATIVA A LA EMPRESA.
- ES MAS DÉBIL FÍSICA-MENTE.

- DERIVADOS -

- SON MAS ABSENTISTAS
- RINDEN MENOS
- SON MENOS RENTABLES

- TIENE POCO ESPÍRITU DE LUCHA.
- Poca FORMACIÓN DE TIPO PROFESIONAL

GRADO MUY ELEVADO DE IGNORANCIA SOBRE LO QUE EL D.F. ES, Y SOBRE SUS POSIBILIDADES.

ACTITUD ANTE LA INSERCIÓN

CONDICIONADA A:

- TENER TRABAJO ADECUADO
- PREPARACIÓN ADECUADA DEL TRABAJADOR D.F.
- COMPENSACIONES ECONÓMICAS
- QUE EL RENDIMIENTO DEL D.F. SEA NORMAL
- VIVIR EXPERIENCIAS
- TIENEN IMAGEN NEGATIVA DEL D.F.
- RECONOCEN TENER UN PAPEL COMPARTIDO CON EL ESTADO

ACTITUD NEGATIVA

- EL PROBLEMA ES DEL ESTADO
- IMAGEN CLARAMENTE NEGATIVA DEL D.F.
- SITUACIÓN ECONÓMICA ACTUAL MUY DETERIORADA
- OJÍDEZ LEY REL. LABORALES

ACTITUD POSITIVA

- IMAGEN DEL D.F. POSITIVA
- EXPERIENCIAS POSITIVAS CON D.F.

igual nivel de formación profesional y rendimiento normal) es decir, que el empleo de D.F. no suponga para el empresario una serie de riesgos o problemas superiores a los que pueda implicar el empleo de trabajadores no disminuidos. Es mas, en algunos casos los empresarios, como consecuencia de la imagen que tienen del D.F. como un trabajador inferior al "normal", establecen como condición, el que existan unas compensaciones económicas para que su actitud sea estimulada.

Este grupo mayoritario de empresarios considera que tiene una responsabilidad importante, por la función social que desarrolla, sobre la inserción laboral del D.F. aunque no son ellos los únicos responsables sino que el Estado tiene también sus responsabilidades.

Es decir, la mayoría de los empresarios entrevistados son conscientes de que la incorporación del D.F. al mundo del trabajo depende en gran medida de ellos y están dispuestos a asumir su papel bajo una condición sine qua non: que el trabajador disminuido sea un trabajador como los demás; no están dispuestos en ningún momento a emplearlos para hacerles un favor ya que consideran que no lo conseguirían (más bien les perjudicarían por tratarlos con discriminación respecto a los demás) y esta discriminación podría dañar los objetivos que toda empresa tiene planteados de forma directa sobre la rentabilidad o de forma indirecta sobre la conflictividad.

- Actitud negativa: otro sector de empresarios, minoritario, mantiene una actitud completamente cerrada y de rechazo ante el empleo de D.F. en la empresa descargando todo la responsabilidad de este problema en el Estado.
- Actitud positiva: por último existe otra minoría de empresarios con una actitud activa ante la contratación de D.F. en su empresa.

Esta actitud de los empresarios viene determinada básicamente por la imagen que tienen del D.F. como trabajador. Así, tanto los empresarios que tienen una actitud condicionada como los que la tienen negativa, manifiestan tener, a través de sus opiniones, una imagen global negativa de los D.F. basada unas veces en la experiencia profesional con los mismos y otras veces, las más, en el miedo y los prejuicios que la sociedad le ha imbuido y que encuentran el campo abonado en la ignorancia completa y reconocida por el empresario de lo que un D.F. es y de las posibilidades que puede tener para desarrollar un trabajo. Esta ignorancia hace que la imagen del D.F. se base más en presunciones o prejuicios que en hechos comprobados. Del mismo modo, los empresarios con una actitud positiva respecto al empleo de D.F. en su empresa, tienen una imagen global positiva de los mismos desde el punto de vista laboral basada principalmente en una experiencia positiva de trabajo con los mismos. Esto nos permite concluir que la experiencia tiene una gran importancia como factor conformador de la actitud del empresario y que de experiencias laborales positivas suelen derivarse actitudes positivas, ya que todos los empresarios que tienen una imagen positiva del D.F. y

una predisposición también positiva a actuar en su inserción laboral, tienen dicha experiencia.

Hemos dicho que uno de los factores que determina en mayor medida la actitud del empresario es la imagen que tiene del D.F. como trabajador. Esta imagen viene definida por unos rasgos positivos y otros negativos. Según la importancia y predominio que tengan unos u otros se deriva una imagen global positiva o negativa del D.F. Como ya hemos señalado, para una mayoría de entrevistados, las dos terceras partes aproximadamente, prevalecen los rasgos negativos sobre los positivos teniendo por tanto, una imagen global negativa. Asimismo, dentro de cada uno de estos rasgos de imagen, distinguiremos entre rasgos primarios y rasgos derivados, es decir, que son consecuencia de los primeros. Veamos de forma breve como se concretizan cada uno de estos rasgos:

- a) Rasgos positivos (aspectos que inciden positivamente en la actitud del empresario)

1.- Primarios

- Se distrae menos: su menor movilidad hace ver en el D.F. a una persona con menores posibilidades de abandonar su lugar de trabajo en un momento dado.

El empresario intuye la trascendental importancia que tiene para el D.F. la satisfacción de su necesidad de trabajar y de ahí deduce varios aspectos positivos de imagen:

- Tiene un deseo de ser útil
- Tiene más ganas de trabajar
- Tiene miedo a perder el empleo

- Están agradecidos, motivados: si tiene un empleo el D.F. considerará que se le ha dado una oportunidad y mostrará su agradecimiento a quienes han depositado su confianza en él desarrollando un mejor servicio en el puesto de trabajo que se le ha confiado.

2.- Derivados

Como consecuencia de todos los aspectos expuestos anteriormente, se ve al D.F. como un trabajador:

- Más responsable: es decir más cumplidor, que se entregará por completo y al máximo a su labor.
 - Que rinde más: o sea capaz de obtener una mayor producción que el trabajador no D.F.
 - Más estable en el trabajo: el D.F. intentará conservar su puesto de trabajo a toda costa y su estabilidad en la plantilla de la empresa será casi permanente.
 - Menos absentista: la relación de días que no acudirá al trabajo con respecto al total de días laborales será menor en relación a los trabajadores no disminuidos.
- b) Rasgos negativos (aspectos que inciden negativamente en la actitud del empresario)

1.- Primarios

- Es más conflictivo: el empresario ve en el D.F. una persona con un carácter difícil, resentido, con

cierto odio hacia la sociedad; por otro lado cree que los compañeros de trabajo le verán inferior y no le aceptarán. Todo ello le hace temer una mayor conflictividad.

- Es un recurso más caro: el empresario cree que el empleo de D.F. le comportará una inversión para adaptar el lugar de trabajo y otras instalaciones de la empresa a su disminución.
- Es menos versátil: el D.F. tiene menor capacidad de adaptación a distintos puestos de trabajo en la empresa y ello confiere una mayor rigidez a la estructura organizativa. Este aspecto es especialmente importante para la empresa pequeña.
- Da una imagen negativa de la empresa: el empresario considera, al igual que la sociedad, que el D.F. tiene una estética desagradable y por ello cree que no debe tener acceso a aquellos puestos de la empresa relacionados con su imagen exterior.
- Presenta un bajo nivel de formación profesional
- Es más débil físicamente: es decir tiene una salud más frágil.
- Tiene poco espíritu de lucha: es conformista, poco competitivo.

2.- Derivados

Como consecuencia de estos rasgos, los empresarios ven al D.F. como un trabajador que ocasionará más proble-

mas a la empresa que uno no disminuido ya que es:

- Más absentista: faltará más a su trabajo básicamente por el hecho de tener una salud más delicada.
- Rinde menos: se le presume incapaz de obtener la misma producción que un trabajador no disminuido ya que es más absentista. Sobre esta presunción influye especialmente la ignorancia de la capacidad y las posibilidades de un D.F. en un puesto de trabajo.
- Menos rentable: los empresarios que así opinan piensan que no podrán sacar el mismo partido de sus recursos empleando a D.F. por todo lo dicho es decir, porque serán más conflictivos, más caros, menos versátiles, menos competitivos, etc...

Si bien la imagen del D.F. como trabajador es el factor principal que determina la actitud del empresario frente a su contratación, existen otros no menos importantes en la actualidad como son:

La situación económica actual

La crisis y la desestabilización económica actual ha traído consigo la desmoralización del empresario que se concretiza en un bajo nivel de inversiones y en la regularización de plantillas; ello no invita al empresario a plantearse un tema de este tipo.

Por otro lado la situación coyuntural que se da en el mercado de trabajo, de un fuerte nivel de paro, hace mucho más difícil el empleo de D.F. ya que el empresario puede seleccionar de entre un gran número de oferentes de traba-

jo a la persona que más le conviene considerando en muchos casos que tiene más derecho quien tiene todas las posibilidades, con lo cual el D.F. queda relegado en un segundo lugar.

La actual ley de relaciones laborales

Los empresarios consideran que la falta de flexibilidad de la ley de contratación y despido existente, obstaculiza cualquier proyecto de ampliación de plantilla.

Percibimos la realidad de una determinada forma en función de lo que somos y lo que pensamos. Así la imagen que el empresario tiene del D.F. como trabajador se constituye, toma forma, a través de los valores y creencias que lo mueven. Estos valores y creencias son de dos tipos según su origen:

a) Derivados de la sociedad en que vive

Se trata de valores sociales que el empresario asume como miembro de la sociedad:

- La productividad: se valora a las personas por lo que rinden, por lo que producen, por la utilidad (en términos de cantidad) que aportan a la sociedad.
- La competitividad: se valora al hombre por su espíritu competitivo, por su deseo y capacidad de superar a los demás.
- El egoísmo-individualismo: vivimos en colectividad pero estamos solos, sólo se piensa en uno mismo y se trabaja por el bien particular y no del colectivo.

- El materialismo: sólo se procura la obtención de riqueza y de placer; lo ideal y lo espiritual queda al margen.
- La comodidad-mínimo esfuerzo: se busca lo fácil, lo menos costoso.
- La caridad: se ayuda por un sentido religioso de que hay que dar al necesitado.

b) Derivados del papel social que ejerce

El empresario considera que tiene en el sistema una función social que cumplir y con la que se siente plenamente identificado ya que además coincide con sus intereses; esa función consiste en lograr el máximo aprovechamiento de los recursos económicos, de ahí que sus decisiones se guíen por:

- La máxima rentabilidad de sus recursos
- El mínimo riesgo para no poner en peligro ni su función ni sus intereses.

En resumen el empresario percibe la realidad del D.F. desde la perspectiva de una gran ignorancia de lo que el D.F. es y de sus posibilidades como trabajador, interpretándola a través de los valores que le guían y que actúan como filtros de esa percepción generándose de este modo una imagen global del D.F. mayoritariamente negativa, que implica a su vez una actitud del empresario obstaculizante a la inserción laboral del D.F. ya sea por predisponerlo a rechazar su contratación, ya sea por condicionar su aceptación a que el D.F. constituya en definitiva un re-

curso laboral tan válido como otro desde el punto de vista de la productividad y de la conflictividad. Esta actitud condicionada, que es mayoritaria, no deja de tener un claro matiz de escepticismo por cuanto en su trasfondo subyace una imagen global negativa del D.F.

Es preciso recalcar sin embargo, que tan sólo una minoría mantiene una actitud de clara cerrazón y desvinculación frente al tema, siendo la actitud de la mayoría influenciable siempre y cuando se actuara sobre ese trasfondo negativo que la sustenta: cambiando la imagen actual que el empresario tiene del D.F. como persona y trabajador, o bien incentivando los valores que le guían. En este sentido cabe recordar como el conocimiento de experiencias concretas de contratación (en nuestro caso el centro de empleo protegido descrito) puede incidir en el cambio de actitud del empresario. Como tuvimos ocasión de comprobar entonces, el empresario, después de conocer la experiencia del CEP, tomó conciencia de que no era extremadamente difícil hacer compatible la rentabilidad con una cierta labor social, incrementándose su grado de credibilidad acerca de las posibilidades laborales del D.F. Aunque como veremos más adelante, al analizar en profundidad el tema del CEP, el empresario no lo considera como alternativa válida para incorporar laboralmente al D.F.

B) ACTITUD DEL EMPRESARIO ANTE LA CONTINUIDAD LABORAL
DEL DISMINUIDO FISICO ADQUIRIDO

Como ya hemos comentado al principio de este capítulo, la actitud del empresario ante la continuidad laboral del D.F. adquirido es distinta que la actitud ante la inserción ya que distintos son los factores que la engendran. La imagen que el empresario tiene del D.F. como trabajador está como antes condicionada por los valores de éste. En la nueva situación aparece sin embargo un elemento que puede influenciar de forma importante la formación de esa imagen. Se trata del grado de conoci-miento que el empresario tiene del D.F. y de su experien-cia sobre su forma de desenvolverse en el trabajo. Este es precisamente el factor que explica la aparición deuna actitud positiva, de aceptación, más relevante que en la situación anterior.

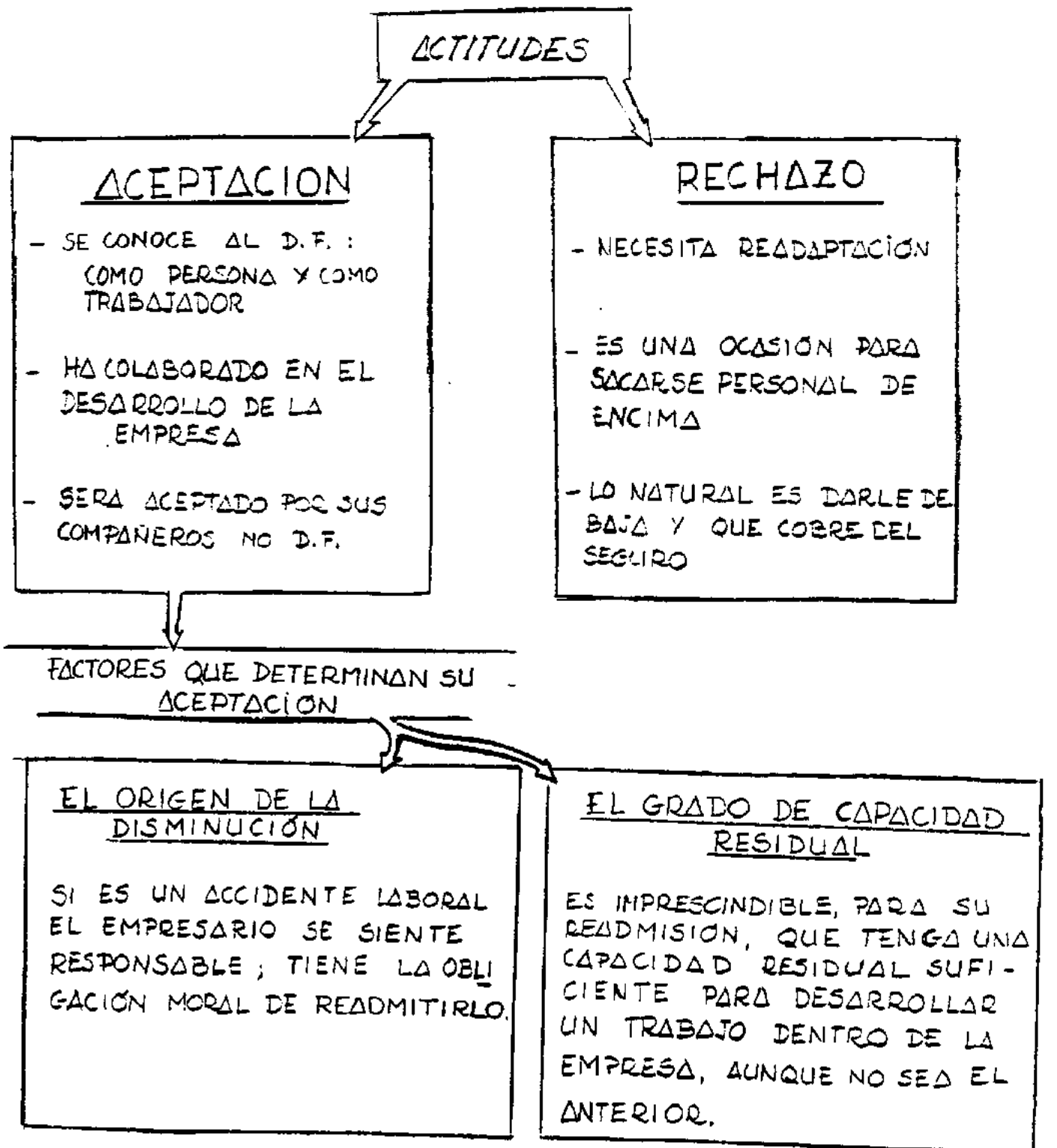
Como se refleja en el esquema número 13, dos son las actitudes principales que se dan ante la continuidad laboral de un D.F. adquirido, actitudes que se reparten por un igual entre los empresarios entrevistados:

a) Actitud de aceptación

Actitud que adoptan aquellos empresarios que se muestran abiertos a la posible continuidad laboral del trabajador que ha adquirido una disminución (fuera o dentro de la empresa) siendo miembro de la misma. Las causas que determinan tal actitud son básicamente las siguientes:

- Conoce al D.F. como persona y como trabajador, cono-ce sus aptitudes, sus problemas, se han establecido

ACTITUD DEL EMPRESARIO ANTE LA CONTINUIDAD LABORAL DEL D.F. ADQUIRIDO



unos lazos entre empresario y trabajador, sobretodo en el caso de la empresa pequeña, que van más allá de la relación estrictamente laboral y todo ello convierte al empresario en un ser menos indiferente ante la nueva situación de dicho trabajador.

- Ha colaborado en el desarrollo de la empresa: es decir, el trabajador D.F. forma parte de un equipo que con su esfuerzo ha posibilitado al empresario el logro de los objetivos propuestos; es por ello que el empresario, reconociendo tal contribución, no puede desentenderse de él como si de una máquina se tratara.
- Será aceptado por sus compañeros de trabajo no D.F.: en este sentido desaparece el temor del empresario sobre la posible conflictividad que un D.F. podría generar en la empresa como consecuencia de un trato de discriminación o sobreprotección por parte del resto de trabajadores.

El que esta actitud de aceptación, abierta, se traduzca en un comportamiento real en la práctica dependerá básicamente de dos factores:

- El origen de la disminución: si la disminución se ha originado como consecuencia de un accidente laboral dentro de la empresa, aunque fuera por negligencia del propio trabajador, el empresario siente una responsabilidad y obligación moral de readmitir al accidentado mayor que si la disminución proviene de una enfermedad común o de un accidente extralaboral.
- El grado de capacidad residual que tiene el trabajador: por mas lazos de unión que existan y aunque la

disminución se haya producido a causa de un accidente laboral, el empresario no está dispuesto a readmitir a dicho trabajador si no dispone del trabajo adecuado a su capacidad, es por tanto necesario que pueda adaptarse a un puesto de trabajo existente en la empresa (no a crear), aunque no coincida con el trabajo que desarrollaba anteriormente.

b) Actitud de rechazo

Actitud que adoptan aquellos empresarios que ante una decisión de este tipo (ofrecer o no la continuidad laboral al trabajador D.F.), optan por deshacerse de él al prevalecer por encima del conocimiento y experiencia laboral, las razones siguientes:

- Necesita readaptación: la continuidad laboral del trabajador disminuido implica un coste de adaptación de éste y del puesto de trabajo que no están dispuestos a afrontar.
- Es una ocasión para sacarse personal de encima: este es un factor que cobra una especial relevancia en momentos económicamente difíciles como el actual; en estas situaciones, el empresario ante las malas perspectivas económicas, tiene interés por reducir su plantilla siendo ésta una ocasión propicia.
- Lo natural es darle de baja: algunos empresarios consideran que sus deberes sociales quedan sobradamente cumplidos al cotizar en la Seguridad Social por sus trabajadores y pagar sus impuestos al Estado. Bajo esta perspectiva, lo lógico y natural es que el Estado se ocupe del trabajador afectado pues existen una recaudación y unos presupuestos estatales creados para tal fin.

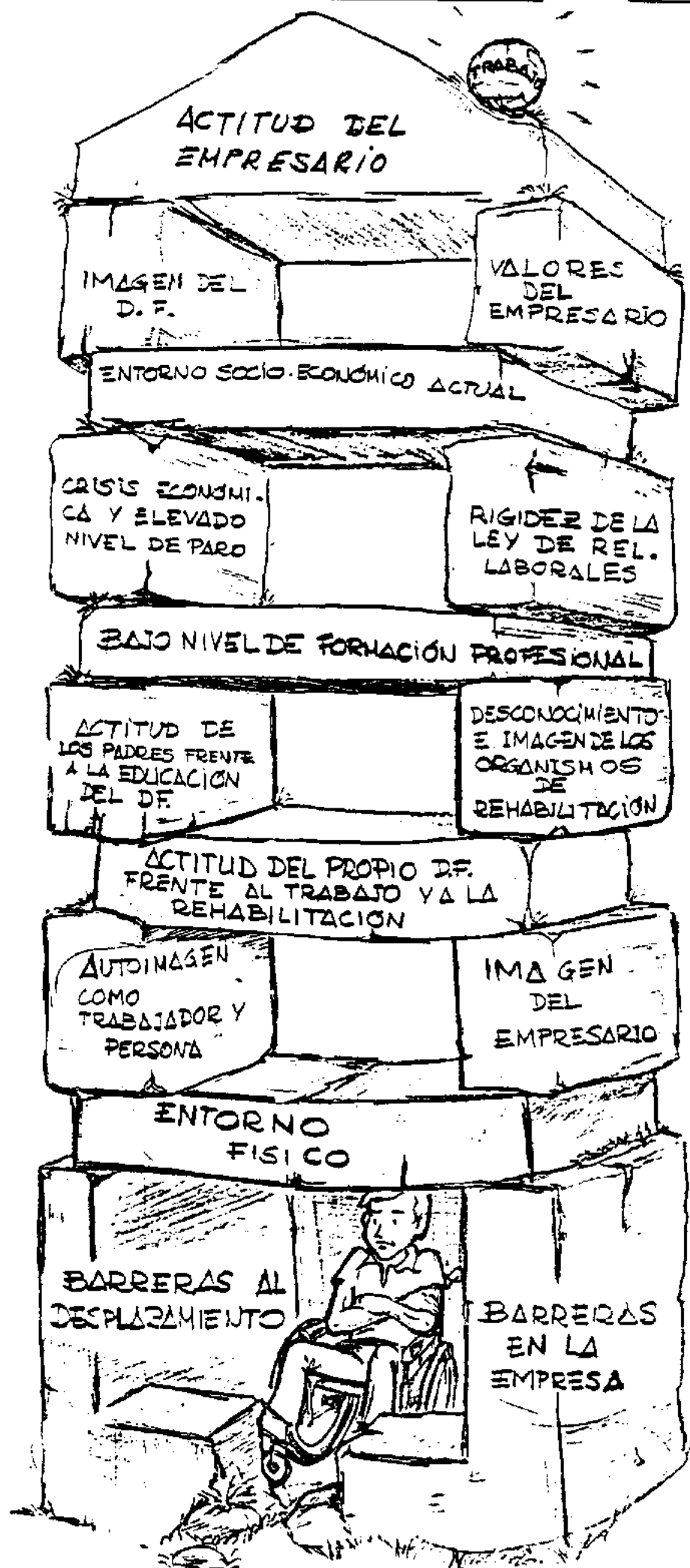
CAPITULO XII: RESUMEN DE LOS PRINCIPALES OBSTACULOS A
LA INCORPORACION LABORAL DEL DISMINUIDO
FISICO

El esquema número 14 es una síntesis de los obstáculos a la incorporación laboral del D.F. ya analizados en los dos capítulos precedentes. Estos obstáculos como se ha visto son la concreción en el área laboral de otros "obstáculos" más generales que los sustentan y que ya se han abordado a lo largo de todo el estudio: la percepción que tiene el D.F. de la correlación de fuerzas entre las necesidades que le impulsan y las barreras que le obstaculizan, la imagen que la sociedad y la familia tienen del D.F. y la actitud que adoptan frente a él, los padres y la escuela como condicionadores fundamentales de su formación general, la imagen que el D.F. tiene de la sociedad y de si mismo, las actitudes generales que éste adopta frente a su situación, etc...

Nos interesa aquí resumir los obstáculos concretos y directamente relacionados con la incorporación del D.F. al mundo del trabajo, y que son de cinco tipos:

1) El entorno físico

Formado por las barreras al desplazamiento del D.F. que condicionan no sólo la búsqueda, sino la asistencia cotidiana a su trabajo, y las barreras en el seno de la empresa y en el lugar de trabajo que le impiden los movimientos mínimos indispensables para desarrollar su trabajo con independencia.



2) La actitud del propio D.F. frente al trabajo y la rehabilitación

La actitud del D.F. frente a su posible incorporación laboral es mayoritariamente pasiva, expectante, fatalista, como consecuencia en primer término de una autovaloración de sus posibilidades de trabajo negativa o como mínimo insuficiente en comparación a las muchas barreras que tiene que afrontar y a las pocas oportunidades que se le ofrecen. Y en segundo lugar, como consecuencia de la imagen negativa que tiene del empresario que no le hace concebir la más mínima esperanza.

Derivada de la anterior, la actitud frente a la rehabilitación es en una mayoría de casos claramente utilitarista; la rehabilitación sólo interesa al D.F. como medio para obtener un lugar de trabajo, y como esto es prácticamente un imposible, se adopta una postura también pasiva.

3) El bajo nivel de formación profesional del D.F.:

Los organismos de rehabilitación no se utilizan. Por un lado, debido al elevado grado de desconocimiento de los servicios que ofrecen. Por otro, la concepción que el D.F. tiene de la rehabilitación genera en él una imagen de los organismos de rehabilitación negativa, en el sentido de que hay una discordancia entre lo que éstos le ofrecen (rehabilitación) y lo que él espera de ellos (colocación). Esta escasa utilización unida a su poca preparación de base derivada de su restringido acceso a la escuela como consecuencia del papel limitador de los padres, fundamenta su bajo nivel de formación profesional.

4) El entorno socio-económico actual

La situación económica actual nos presenta un empresario desmoralizado, sin interés por la inversión y un tanto agobiado al enfrentarse a un proceso decisonal cada vez más complejo, en el que las variables externas (crisis petrolífera, cambios políticos y en la legislación laboral, fiscal, etc...) juegan un papel cada vez más relevante.

Esta situación, junto con lo que él denomina rigidez de la ley de contratación y despido actual, generan en él una actitud conservadora, tendente a rehuir y eliminar "problemas". De ahí que no sólo evite cualquier ampliación de plantilla sino que tienda precisamente a reducirla.

Por otro lado la situación de elevado nivel de paro en que se encuentra el mercado de trabajo, dada la imagen negativa que tiene el empresario del D.F. como trabajador, le convierten en un recurso secundario y marginal.

5) La actitud del empresario

El desfavorable entorno socio-económico actual, unido a los valores del empresario, derivados de la sociedad en que vive y de la función social que en ella ejerce, y a la imagen que éste tiene del D.F. como trabajador, mayoritariamente negativa, generan una actitud empresarial que obstaculiza la incorporación laboral del D.F., provocando un rechazo del trabajador D.F. (trasladando el problema al Estado) o bien como ocurre en la mayoría de los casos, un escepticismo respecto a sus posibilidades labora-

les que quedan condicionadas a su "normalidad"
en cuanto a productividad y conflictividad.

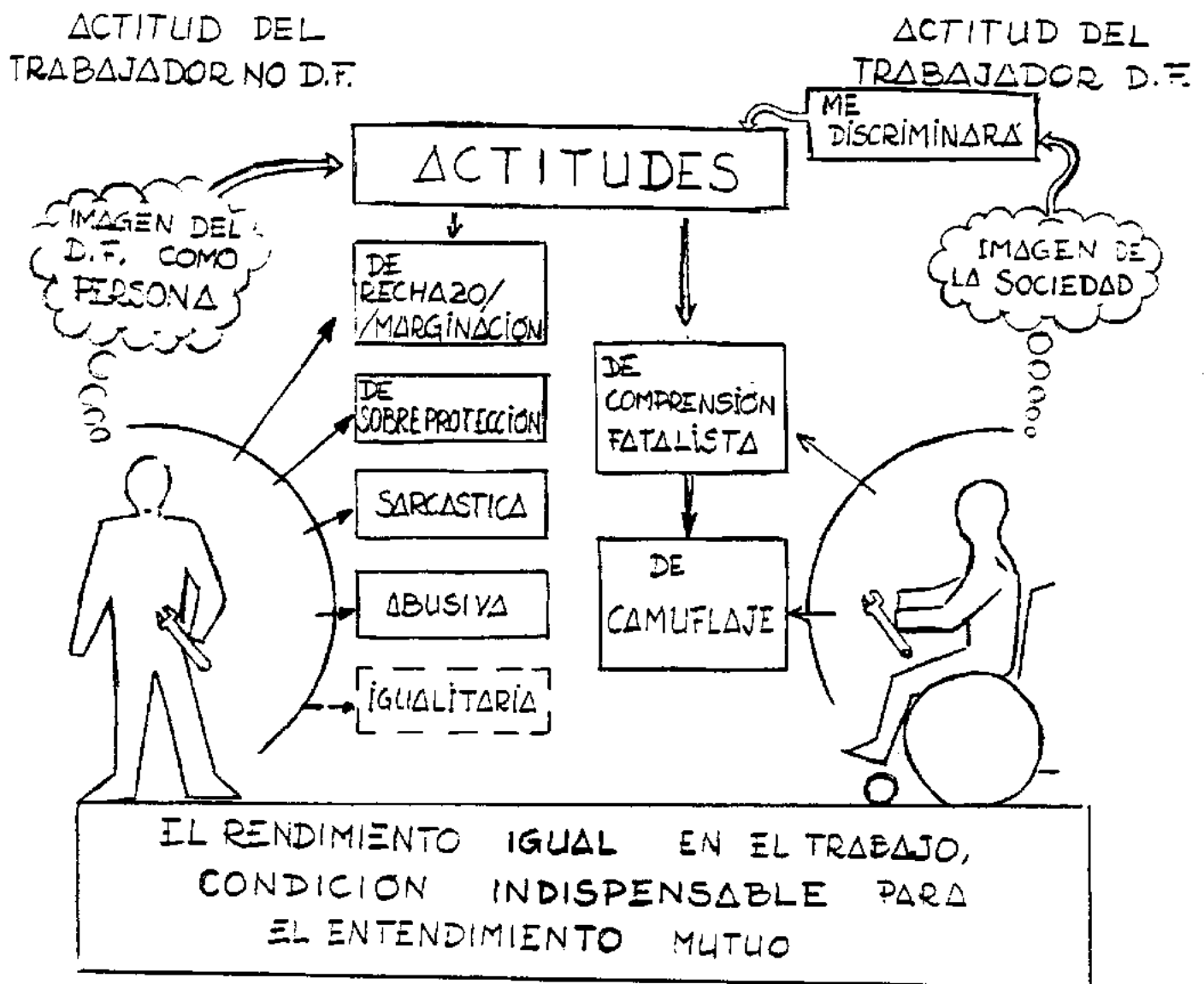
CAPITULO XIII: PRINCIPALES OBSTACULOS A LA INTEGRACION
LABORAL DEL DISMINUIDO FISICO

Se analizan en este capítulo aquellos factores que pueden obstaculizar la necesidad que el D.F. tiene de integrarse en la sociedad a través del trabajo. Estos obstáculos se presentan en el esquema número 15. Supuesta la hipótesis de que el D.F. haya superado los obstáculos a su incorporación laboral accediendo a un lugar de trabajo adecuado a sus aptitudes y formación, en una empresa "normal" y con una remuneración "normal", debemos plantearnos la siguiente pregunta: ¿Son suficientes estas condiciones para que el D.F. disfrute de una plena integración laboral? En otros términos ¿La necesidad de integración del D.F. a través de su incorporación laboral queda satisfecha? La respuesta es no. Existen todavía dos obstáculos importantes y una condición "sine qua non" para que tal satisfacción se produzca. Tales obstáculos son la actitud de los compañeros de trabajo y la propia actitud del D.F. La condición necesaria y compartida por ambos consiste en que sólo si el rendimiento del trabajador D.F. y no disminuido es el mismo puede producirse un entendimiento mutuo.

La actitud del trabajador no disminuido

El trabajador no disminuido establece como condición previa para aceptar al D.F. como compañero de trabajo el que éste, en iguales condiciones y puesto de trabajo, dé un rendimiento igual al suyo. Si el D.F. trabaja menos no considerará lógico que cobre igual. Si trabaja más no soportará que le supere. Las actitudes que el trabajador no disminuido adopta frente al D.F. suelen estar basadas en

PRINCIPALES OBSTACULOS A LA INTEGRACION LABORAL DEL D.F.



una imagen general del D.F. como persona claramente negativa (ver capítulo II), imagen no exenta de prejuicios al estar fundamentada en un desconocimiento general del D.F. y de sus posibilidades. En este sentido, debería hablarse quizá más de prejuicios que de actitudes consolidadas.

- Actitud de rechazo/marginación: basada en una percepción del D.F. como estéticamente desagradable y físicamente inferior e incapaz.
- Actitud de sobreprotección: es una actitud mimética, tendente a evitar por sistema que el D.F. haga cosas sin plantearse previamente si puede o no hacerlas, sino simplemente porque así me lo han enseñado (moral de la caridad). Es una actitud muy sentimental e influenciada por un desconocimiento de lo que un D.F. es. Junto con la anterior son las más importantes.
- Actitud sarcástica: consistente en burlarse y mofarse del D.F. y de su disminución.
- Actitud abusiva: consistente en aprovecharse del D.F. escondiendo las deficiencias propias y achacándoselas a él. Junto con la anterior son actitudes utilitaristas, racistas, aunque minoritarias.
- Actitud igualitaria: basándose en que el D.F. es diferente pero no inferior existirá una tendencia a tratarlo sin discriminaciones ni diferencias. Es una actitud ideal más que real en la práctica.

Parece ser, por determinadas opiniones obtenidas entre la población activa, que la experiencia en el trato y el conocimiento de D.F. influencia la actitud positivamente y tiende a generar actitudes de tipo igualitario.

La actitud del D.F.

Ante todo debe señalarse que, como el mismo ha reconocido, el D.F. tiene un carácter hipersensible y así se le percibe. Esta susceptibilidad a flor de piel que le conduce a interpretar de forma distorsionante el comportamiento de los demás dificulta el que se den hacia él actitudes positivas e igualitarias.

Por otro lado, como consecuencia de la imagen que tiene de la sociedad y de sus actitudes frente a él, el D.F. afronta sus relaciones en el lugar de trabajo con la premisas de que sus compañeros le discriminarán ya sea por ignorancia, racismo, utilitarismo o competitividad. Esto, sin embargo, no le conduce a adoptar una actitud recelosa, de "estar en guardia", sino más bien de resignación fatalista. El D.F. acepta de forma comprensiva, casi heroica, la discriminación a la que por definición se verá sometido, tomándola como algo normal que debe disculparse dada la ignorancia que los compañeros de trabajo tienen acerca de su situación y posibilidades.

De este modo su aceptación por los demás, no su integración, considera que depende básicamente de él y del carácter que aparente. Esto lleva al D.F. a adoptar una actitud cautelosa, no exenta de hipocresía y falsedad, consistente en lo que el denomina "hacerse el simpático", es decir, en mostrarse conscientemente de forma antinatu

ral por miedo a que si se comporta tal cual es, le puedan surgir problemas. Esta represión no deja de reflejar una vez más la falta de seguridad y de fe que el D.F. tiene en si mismo y concuerda con la imagen social de que es una persona compleja desde un punto de vista psíquico, con problemas psicológicos y cerrada. Como vemos el D.F. no deja de tener prejuicios sobre si mismo.

SEGUNDA PARTE:

ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

TEMAS EN LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

ANÁLISIS FÍSICO DE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

EL EMPLEO DE LA FUERZA DE TRABAJO

ANÁLISIS

CAPITULO XIV: LA IMAGEN DEL ESTADO

Antes de describir la valoración que los tres universos estudiados realizan de las vías principales de solución existentes en la actualidad a la problemática general del D.F. (asociaciones y organismos de rehabilitación, legislación, centros de empleo protegido), se hace necesario estudiar la imagen que del Estado tienen dichos grupos en la medida en que lo consideran ente generador e impulsor de dichas vías de solución. El Estado, a juicio de la población entrevistada, tiene una gran responsabilidad sobre el tema y la imagen que se tenga de él condiciona fuertemente la aceptación de las medidas que éste tome.

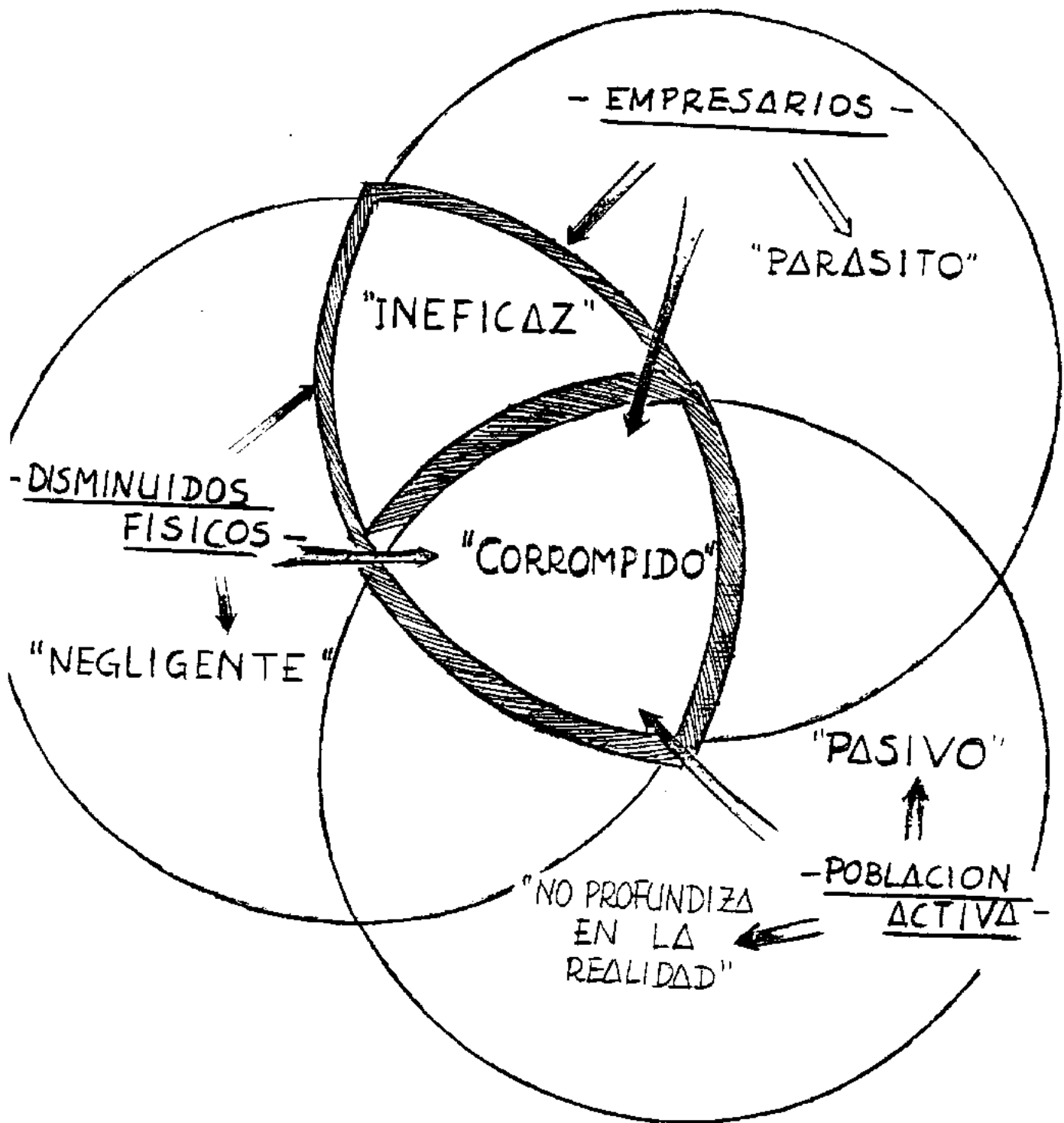
El Estado, considerado como ente social supremo y máximo responsable del bienestar de todos los ciudadanos tiene, como veremos, una imagen extraordinariamente negativa que a juicio de los entrevistados se ha ganado a pulso, si bien es posible no esté tampoco exenta de prejuicios y estereotipos. Se espera mucho de él y a la vez existe, consecuencia de su imagen, una actitud de desconfianza y escepticismo respecto a su actuación. Por otro lado, el Estado no es considerado un ente ajeno y aparte de la sociedad, sino más bien un reflejo de la misma a la que representa, y su imagen no deja de traslucir una cierta desesperanza respecto a la sociedad misma.

Como se presenta en el esquema número 16, los rasgos principales que dan cuerpo a esta imagen negativa son los siguientes:

- Está corrompido: este es el rasgo más determinante de la imagen del Estado. Los tres universos de pobla

LOS TRES UNIVERSOS ESTUDIADOS Y SU IMAGEN DEL ESTADO

ESQUEMA Nº 16



ción entrevistada coinciden en señalar el mal funcionamiento de dicho organismo fundamentado en la percepción que existe de que muchos funcionarios públicos se aprovechan de una situación de privilegio no controlada, que tiene como consecuencia la malversación de los fondos públicos. Esta afirmación se hace extensiva a todos los organismos estatales y paraestatales.

- Es ineficaz: otro de los factores de imagen mayoritariamente compartido es la ineficacia del Estado (así lo señalan empresarios y disminuidos físicos). Ineficacia tanto por la mala distribución de los recursos de que dispone, como por la inadecuación de las medidas que toma frente al problema, como por los escasos o negativos resultados que obtiene sobretudo en cuanto a salidas profesionales para los D.F. se refiere.
- Actúa con negligencia: los D.F. opinan que el Estado, además de corrompido e ineficaz es negligente es decir, sabiendo cual es su misión no cumple con la misma. Los D.F. consideran que el Estado adopta en muchas ocasiones una postura de desentenderse del problema dejándolos en una situación de total abandono y faltando a su función.
- Es un parásito: esta es una percepción surgida del sector empresarial que ve en el Estado una enorme sanguijuela con gran cantidad de ventosas (funcionarios) que viven sin apenas trabajar gracias a lo que recauda a través de los impuestos. Dado que una gran parte de estos impuestos surgen del sector em-

presarial y supuesta la imagen de ineficaz que dicho sector tiene del Estado, éste experimenta la sensación de que aquel vive descaradamente a su costa y por tanto es un parásito.

- Es pasivo: para la población activa el Estado simple y llanamente no hace nada, no se esfuerza en absolutamente por solucionar los problemas de la sociedad, es un ente abúlico, sin vida.
- No profundiza en la realidad: por último la población activa acusa al Estado de actuar de forma global, sin entrar en el estudio de casos concretos. La problemática del D.F. es compleja y no homogénea, es decir, no todos los D.F. tienen los mismos problemas, ni los experimentan en la misma medida porque distintas son sus posibilidades personales y familiares. El Estado tendría que tener en cuenta, según la población activa, las circunstancias que envuelven a cada persona afectada de disminución y actuar en consecuencia.

CAPITULO XV: LA IMAGEN DE LAS ASOCIACIONES Y CENTROS DE REHABILITACION

Pretendemos reflejar en el esquema número 17 la imagen que tiene la población entrevistada de las Asociaciones y centros de rehabilitación destinados al D.F. así como la valoración que hace de las mismas.

En cuanto a la población disminuida y antes de entrar en el análisis de sus opiniones sobre este campo, nos parece esencial mencionar que la mayoría de nuestros entrevistados desconoce la existencia, actividades o fines de las asociaciones de disminuidos, del mismo modo que los organismos rehabilitadores que manifiesta conocer, son los servicios a tal efecto establecidos por la Seguridad Social, asociando la rehabilitación a la única faceta de recuperación física.

De los entrevistados que han aportado sus impresiones personales, sólo un pequeño número ha tenido contactos y/o relaciones con los citados centros y asociaciones. Sin embargo, tanto la opinión basada en experiencias personales de unos como los juicios fundados en referencias de los otros, conforman una misma imagen: negativa. Esta mala imagen está profundamente asumida por los entrevistados, probablemente por la decepción que sufre el D.F. al sentirse desamparado por los que él entiende que deben comprenderle y ayudarle. La vehemencia en sus juicios puede ser fruto de tal decepción, la cual queda plasmada con ciertos ribetes de rabia en frases como la que sigue: "...en San Juan Bosco santos ninguno, ladrones todos..."

CONOCIMIENTO E IMAGEN DE LAS ASOCIACIONES Y CENTROS DE REHABILITACION

(IMAGEN MUY INTENSA A NIVEL EMOTIVO)

-- GRADO DE CONOCIMIENTO --

DESCONOCEN DIRECTAMENTE Y NO OPINAN
DESCONOCEN DIRECTAMENTE PERO OPINAN
CONOCEN DIRECTAMENTE Y TIENEN EXPERIENCIA DE UTILIZACIÓN

-- IMAGEN --

CENTROS PÚBLICOS
- INEFICACIA - FALTA DE ORGANIZACIÓN - "ENCHUFADOS"
- MONSTRUO BUROCRATICO - MEDIDAS EFECTIVAS

CENTROS PRIVADOS
- INEFICACIA - CORRUPCIÓN ECONOMICA - OPORTUNISMO ECONOMICO - NO ACABAN DE ASUMIR SU FUNCIÓN
- DEMASIADOS, Y CON ESCASOS RECURSOS

ESQUEMA Nº 17

En general, el nivel de desconocimiento es mayor para los centros privados que para los públicos, destacando por haber sido más nombrados las asociaciones ECOM, ANIC y el centro GUTTMANN.

En cuanto al perfil de los centros la unanimidad es total: los centros y asociaciones son ineficaces. Pero, esta ineficacia en los centros públicos es achacada a la falta de organización y al "número de enchufados", aspectos que no son mencionados en la crítica a los centros privados. La ineficacia de las asociaciones y centros privados está sustentada según la población disminuida en la diferencia entre niveles de recursos y objetivos propuestos lo que hace que se queden "cortos" la mayoría de las veces. La corrupción económica y el oportunismo refuerzan la deteriorada imagen de estos centros. Otro aspecto no menos importante es la proliferación de estas asociaciones por razones de protagonismo. Ante los ojos de los entrevistados sólo el GUTTMANN es motivo de frases de reconocimiento no sin considerar que su labor puede mejorar en bastantes aspectos.

En los centros públicos, junto a la ineficacia en la composición de la imagen, participan los atributos de burocratización por entender que se pierden sus esfuerzos en el papeleo y en que no se tienen en cuenta sus aspiraciones siendo su única preocupación atender a medidas efectistas.

En el universo de empresarios el paralelismo es casi total, existe un nivel de desconocimiento de los organismos de ayuda al D.F. generalizado. Además de que vinculan los organismos a elementos estatales y por correlación su imagen es nefasta.

La población activa se muestra lacónica en este campo
y no hace más que denunciar la escasez de rehabilitación.

CAPITULO XVI: LA LEGISLACION VIGENTE

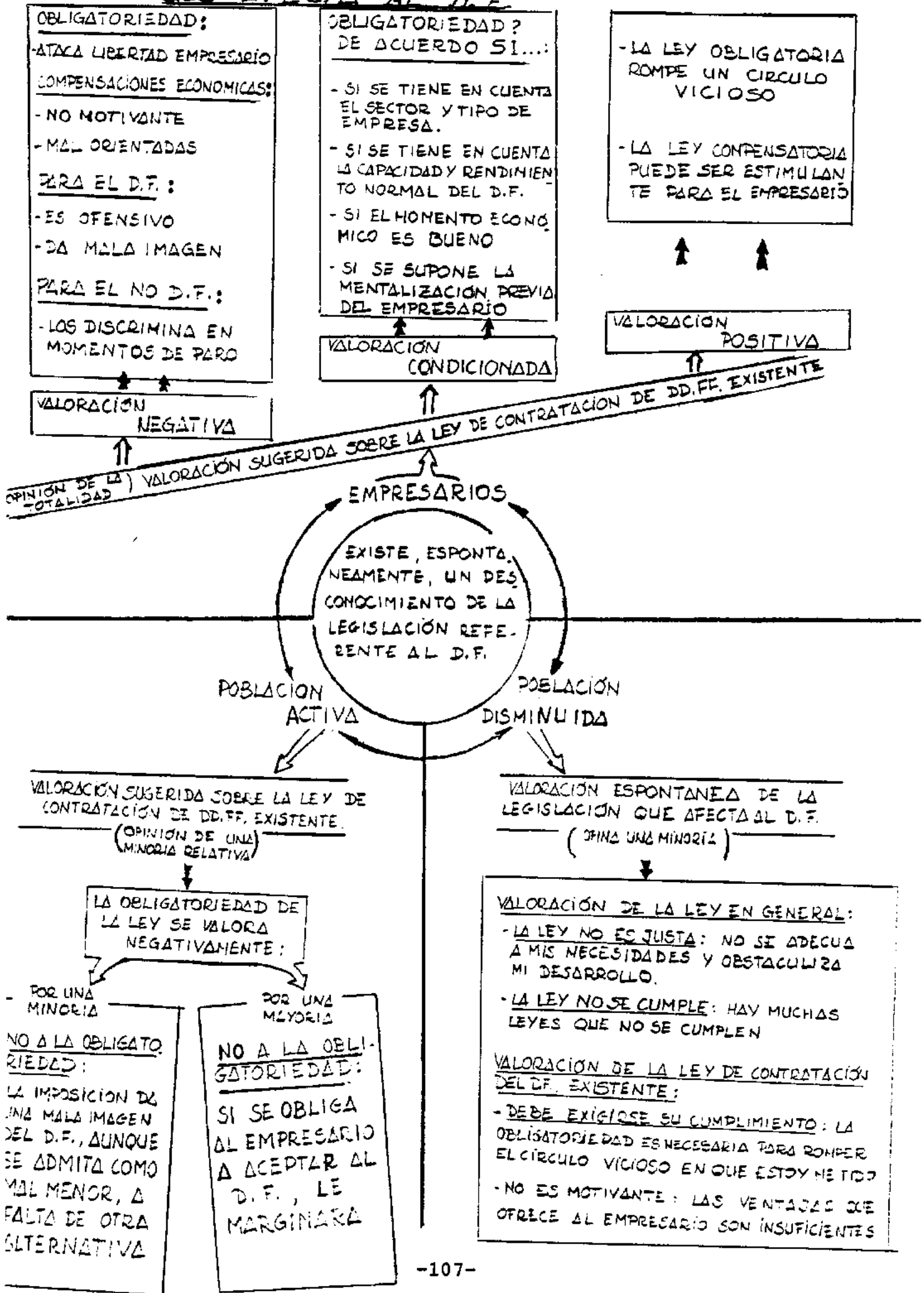
Uno de los temas que ha merecido una consideración importante en la presente investigación ha sido la ley. De ésta se han obtenido opiniones de los tres universos estudiados: población disminuida, empresarios y población activa. Opiniones que se muestran en el esquema número 18 y que describimos a continuación. Como se refleja en el esquema el denominador común a los tres universos es el más completo y total desconocimiento a nivel espontáneo de la legislación que afecta a los D.F.

LA POBLACION DISMINUIDA Y LA LEGISLACION

Para el D.F. el criterio básico que debe llevar implícito toda legislación que le afecte "sea cual sea", es la de constituirse en medio necesario para favorecer su integración social. En este sentido, el D.F. piensa en general, de forma abstracta, que debe de existir una legislación adecuada y realista que atienda a sus necesidades ya expresadas en los apartados anteriores. Si pasamos el umbral de lo puramente teórico y abstracto para situarnos en el área de la realidad práctica y concreta nos encontramos, no sin cierta sorpresa, con que una gran mayoría de la población disminuida desconoce la ley. La ley no cumple con uno de los requisitos intrínsecos a su validez: la publicidad. Parece ser que la ley en su contenido no ha llegado al D.F.

La excepción a este desconocimiento se produce en el caso de las pensiones, tema que si bien no ha sido mencionado de forma expresa al plantear el tema de la legislación, ha salido en la mayoría de las entrevistas manteni-

LOS TRES UNIVERSOS ESTUDIADOS ANTE LA LEGISLACION QUE AFECTA AL D.F.



das con D.F., de forma espontánea a lo largo de las mismas.

A este respecto hay que decir que el D.F. no concibe la pensión como una vía seria de solución a su problemática y de una forma especial como un medio de integración social. Considera que la pensión planteada como vía de solución a sus problemas, agudiza su pasividad y aumenta su sentido de inutilidad y de carga para los demás (sociedad).

Además considera que la ley actual y en lo que a pensiones se refiere es:

- Restrictiva: es decir, no es justa, no atiende a las necesidades reales del D.F.
- No retrospectiva: no alcanza a aquellas personas que adquirieron su disminución antes de incorporarse al mundo laboral o de cotizar convenientemente en la Seguridad Social.

Por todo ello el D.F. no está de acuerdo con el sistema de pensiones y en último término las concibe como solución de recambio frente al no trabajo remunerado. Es decir, si no se da al D.F. la posibilidad de trabajar percibiendo una remuneración adecuada, es necesario que tenga una pensión digna.

Aparte de esto se ve con buenos ojos que si la familia del D.F. no cuenta con los medios económicos suficientes, reciba del Estado ayuda para financiar cosas concretas como puede ser escolarización, barreras, desplazamientos, etc....

Dentro de la población disminuida se ha podido detectar un grupo reducido, una minoría activa que conoce la ley y su contenido, no por haber recibido información sino por haber buscado las posibilidades que ofrece el entorno social y por tanto jurídico para el desarrollo de su persona.

En la opinión de esta minoría la legislación existente actualmente en materia de D.F., no es justa ni se adecua a la realidad del D.F. Por ello obstaculiza su desarrollo tanto físico (barreras) como económico y social (trabajo, pensiones, educación, etc...). También creen que la ley no se cumple. En la opinión de esta minoría la ley carece de otro de sus requisitos: la capacidad de coacción. Para esta minoría de D.F. "en los momentos actuales" este aspecto reviste mucha importancia ya que creen que sino se obliga a los demás elementos sociales (y en especial al empresario y a la Administración) a aceptar D.F., es muy difícil que se de un contacto demostrativo de sus capacidades en el campo laboral y unas posibilidades de relación social.

En cuanto a la ley de contratación de D.F. que afecta al empresario se considera que su contenido actual no es lo suficientemente motivador desde un punto de vista económico como para que el empresario se disponga a aceptar un D.F. en la empresa: las ventajas económicas que ofrece son insuficientes.

Puede parecer una contradicción el hecho de que el D.F. crea por un lado que su aceptación ha de ser totalmente voluntaria por parte de la sociedad y por otro propugne una imposición de esta aceptación a través de la ley.

En realidad, esta minoría de D.F. que conoce la ley cree en la obligatoriedad, no como fin, sino como medio transitorio para lograr el primer contacto con el mundo laboral y social. En su opinión la ausencia de obligatoriedad en estos momentos puede eternizar la ausencia de este contacto inicial. Una vez superada esta etapa, el D.F. cree que no tendrán que existir obligaciones sino que la relación y desarrollo social y laboral serán fruto de una voluntad de aceptación por parte del empresario y de la sociedad.

EL EMPRESARIO Y LA LEGISLACION

Dentro de la población empresarial el desconocimiento de la ley de contratación de D.F. que afecta a las empresas es total y cuando se conoce es en aspectos parciales lo cual manifiesta una vez más el alejamiento del legislador en relación a los "sujetos" de la ley. Es por ello que el análisis que se hace sobre la ley en este sector no surge de las opiniones espontáneas que tienen los empresarios sobre la misma sino que surge del planteamiento previo por parte nuestra sobre la posible existencia de una ley impositiva y a la vez compensatoria con respecto al empleo de D.F. en las empresas. A partir de aquí y en relación a esta ley se detectan dentro del sector empresarial tres grupos de opinión:

El primer grupo representa aproximadamente la mitad de los empresarios. Este opina que la obligación de aceptar un D.F. en la empresa representa un ataque claro a la libertad de empresa y contratación a la que tiene derecho todo empresario, contribuye a crear una mala imagen del D.F. como trabajador o reafirma la imagen negativa ya existente ya que produce la impresión de que se obliga a

contratar al D.F. porque debe tratarse de un trabajador de segunda categoría. La obligatoriedad induce a pensar al empresario que este debe ser el único medio de que se acepte un tipo de trabajador que por sus capacidades no se aceptaría de otro modo; consideran asimismo que será ofensivo para el D.F. la obligación de contratarlo ya que éste se verá sometido a un trato de favor. También la obligación de contratar a un D.F. puede representar una discriminación para el trabajador no disminuido ya que esto querría decir que existen unas preferencias no merecidas y justificadas en pos del D.F., sobretudo en unos momentos en que hay tanto paro. Finalmente este grupo de empresarios opinan que la ley no ofrece unas compensaciones económicas suficientemente motivadoras como para inducirles a contratar a un D.F. o bien están mal orientadas al no adecuarse a lo que ellos y el D.F. necesitan realmente: la adecuación del puesto de trabajo y de las instalaciones de la empresa más que una desgravación fiscal o a las cotizaciones de la Seguridad Social.

Un segundo grupo de empresarios muy reducido ve con buenos ojos el carácter obligatorio de la ley pues puede significar una forma de romper el círculo vicioso de la contratación del D.F.: no se le contrata porque se desconocen sus posibilidades laborales, se desconocen porque no hay experiencia de contratación. En cuanto al carácter compensador que puede ofrecer la ley, este grupo lo cree necesario por la razón de ser un estímulo que puede satisfacer el objetivo de rentabilidad que debe perseguir toda empresa.

Existe un tercer grupo que se aproxima también a la mitad de los entrevistados y que contempla la ley bajo unas ciertas condiciones sin las cuales la ley nunca puede

adoptar un carácter obligatorio y compensatorio. La ley debe de cumplir una serie de requisitos que la harán efectiva y respetada: sobretudo que tenga en cuenta el sector industrial y tipo de empresa (proceso productivo) en su aplicación. Esta condición es una exigencia de realismo por parte del empresario al poder legislador. En segundo lugar que el D.F. que el empresario se vea obligado a contratar, ofrezca un rendimiento igual a cualquier otro trabajador que hubiera podido emplear. El empresario exige justicia de acuerdo con el objetivo económico que persigue. Un tercer requisito es que tenga en cuenta la situación económica coyuntural de forma que sólo obligue en momentos económicamente buenos. En situación de crisis el empresario no está en condiciones de plantearse ningún incremento de su plantilla, por tanto no le interesa la contratación de nuevos trabajadores tanto si son D.F. como sino lo son. Un cuarto requisito es la mentalización del empresario para que acepte la posibilidad de que el D.F. trabaje en la empresa, como condición previa para aceptar posteriormente su imposición en el lugar de trabajo por la ley. Sin una actitud previa de aceptación el empresario se mostrará reticente y reacio ante el empleo de D.F. en su empresa y si se ve obligado a admitirlos les dispensará un trato discriminatorio coherente con dicha actitud por tanto, la imposición de trabajadores D.F. en las empresas sin una previa sensibilización, sólo tendría consecuencias negativas tanto para la empresa como para el propio D.F.

Como resumen puede afirmarse que en general una mayoría de empresarios parecen adoptar una actitud muy cerrada frente a la obligatoriedad de la ley lo cual hace presumir fuertes dificultades en su aplicación y condiciona seriamente su eficacia.

LA POBLACION ACTIVA Y LA LEGISLACION

En último término tenemos a la población activa. Como en los otros dos universos, se da en éste también un total desconocimiento de la ley laboral que afecta al D.F. Como en el universo de empresarios, las opiniones que aquí se obtuvieron surgen de explicar previamente a los entrevistados en que consiste dicha ley. Se trata por tanto de opiniones sugeridas, no espontáneas. Dentro de la minoría que ha opinado de forma sugerida distinguimos dos bloques de opinión:

Uno mayoritario que está en contra de la obligatoriedad de la contratación de D.F. por el empresario por considerar que éste marginará al D.F. por habérselo impuesto.

Un segundo bloque, minoritario, está en contra de la obligatoriedad de contratación de D.F. por cuanto esto creará una mala imagen del mismo pero debido a la mala situación actual y en concreto al elevado nivel de paro, la única solución para el empleo de D.F. está en dicha obligación y por tanto la ley obligatoria se acepta como un mal menor. Es peor que el D.F. se encuentre sin trabajo a que lo empleen por obligación.

Dentro del capítulo legislación y de una forma espontánea, se recogen en algunos casos (minoría) a lo largo de las entrevistas, opiniones acerca de las pensiones como una de las vías de solución que existen en la actualidad a la problemática del D.F. En este caso la sociedad (población activa) considera que las pensiones no son una vía adecuada de solución ya que fomentan la imagen de inutilidad del D.F., por tanto, no es bueno ni para el propio disminuido físico ni para la sociedad. Por todo

ello, esta minoría de personas que opinan sobre el régimen de pensiones, lo conciben como solución de último término para no poner en peligro la supervivencia del disminuido físico.

CAPITULO XVII: LOS CENTROS DE EMPLEO PROTEGIDO (C.E.P.)

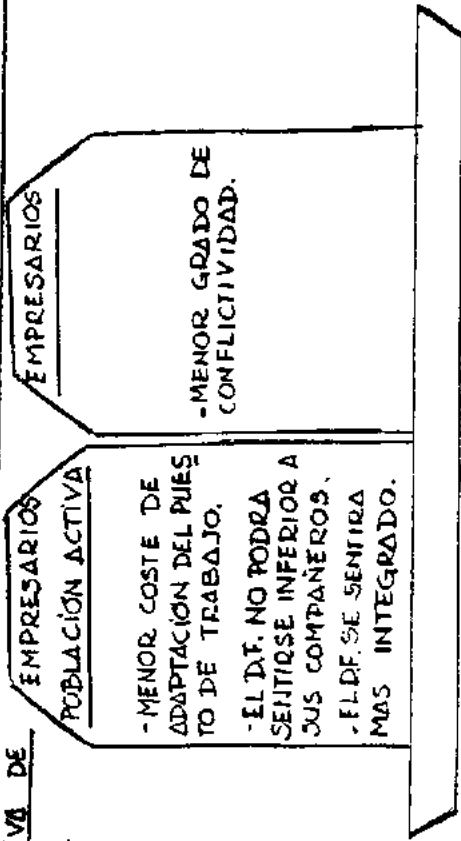
Por Centro de Empleo Protegido (C.E.P.) los entrevistados en general han interpretado a lo largo de la investigación, con independencia de la valoración que se efectúa del mismo, empresas de carácter especial y subvencionado en las que una totalidad o mayoría de la plantilla está constituida de forma homogénea por D.F., es decir, siempre bajo el concepto y valoración que se hace del C.E.P. subyace para los entrevistados la idea de que la plantilla está formada por un grupo homogéneo y más o menos cerrado de trabajadores D.F. frente a la heterogeneidad de plantilla que supone la empresa normal.

Como comprobaremos a continuación y tal como se expresa en el esquema número 19, la imagen y valoración del C.E.P. es mayoritariamente negativa en los tres universos estudiados. Dándose con frecuencia una asociación inmediata y espontánea del concepto C.E.P. a términos tan negativos como: ghetto, asilo, etc... Por contra, es mayoritaria la opinión de que la empresa normal es la alternativa más adecuada para la inserción e integración laboral del D.F. ya que responde a una situación real, no artificial, que refleja fielmente la heterogeneidad social.

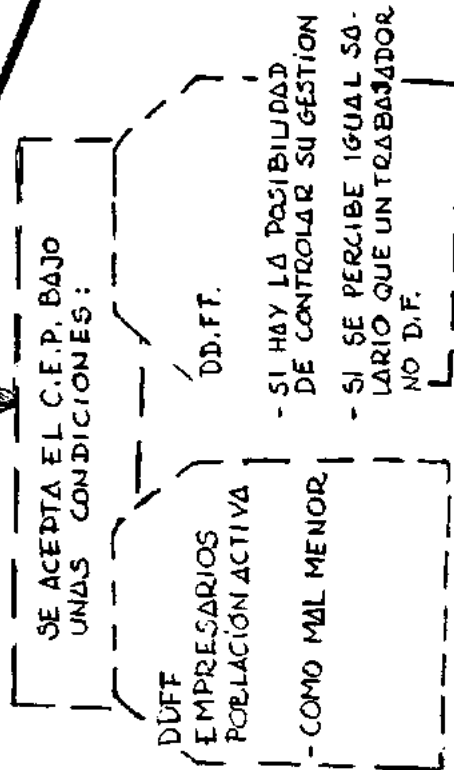
Vamos a analizar en primer lugar la imagen y valoración que se hace del C.E.P. poniendo de relieve primero sus rasgos negativos y luego los positivos y en ambos casos señalando su mayor o menor relevancia según el grado de coincidencia entre los tres universos investigados. En segundo lugar veremos bajo que concepción y en que condiciones se admite el C.E.P., admisión que se realiza casi

OPINION MINORITARIA:
VISION POSITIVA DE
LOS C.E.P.

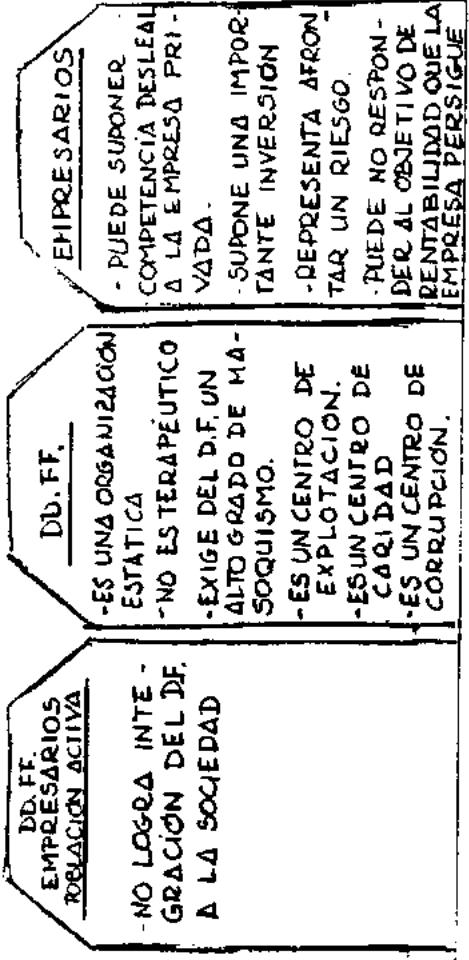
LOS UNIVERSOS ESTUDIADOS: SU VALORACION DEL CENTRO DE EMPLEO PROTEGIDO



- 116 -



OPINION MAYORITARIA: VISION NEGATIVA DE LOS C.E.P.



DIFICULTADES QUE EXISTEN PARA CREAR UN C.E.P. SEGUN EL EMPRESARIO

- LA FALTA DE EXPERIENCIAS PREVIAS
- EL ESCASO GRADO DE AUTOMATIZACION DE LAS EMPRESAS
- LA SITUACION CONYUNTURAL

EL CEP SE CONCEBE COMO UN MEDIO, COMO UN LUGAR DE PASO HACIA LA EMPRESA NORMAL; PERO NO COMO UNA ALTERNATIVA A ESTA.

CAMBIO DE CONCEPTO: TRANSFORMACION DEL C.E.P. EN CENTRO DE FORMACION PROFESIONAL

siempre considerándolo como última alternativa. Finalmente se expondrán las dificultades que, aún superando lo anterior, existen en la actualidad para su creación por parte del empresario.

A) IMAGEN Y VALORACION DEL C.E.P.

VALORACION NEGATIVA

- El C.E.P. no logra la integración del D.F. en la sociedad: El C.E.P. como finalidad es un ghetto, un asilo, un lugar frio e impersonal donde un grupo de personas llevan una existencia sórdida al margen de la sociedad. Un centro de marginación y aislamiento donde el D.F. se sentirá inferior y aparecerá como tal a los ojos de la sociedad. La demostración irrefutable de que el D.F. es un pseudo-trabajador aparte de los demás. El testimonio de que la sociedad no le acepta y le aísla. Esta consideración con matices más o menos intensos es unánime en los tres universos estudiados.

A partir de este punto de coincidencia común las valoraciones negativas que se hacen del C.E.P. se producen de forma diferenciada según se trate de D.F. o empresarios.

Valoración negativa y diferenciada de los D.F.

Para una mayoría de D.F. el C.E.P. reúne todas o algunas de las características siguientes:

- El C.E.P. es una organización estática: en el sentido de que no contribuye al desarrollo del D.F. ya

que no existen en él posibilidades de promoción. Mi horizonte se agota en él para siempre. El aislamiento a que me somete hace imposible mi ascenso a la categoría de persona "normal".

- El C.E.P. no es terapéutico: Mi "enfermedad": la marginación, deviene incurable e incluso progresa. El virus que me invade encuentra en él un caldo de cultivo para su desarrollo.
- El C.E.P. exige del D.F. un alto grado de masoquismo: el contacto continuo con personas con los mismos problemas que yo constituye un eco a mi disminución física y sobrediminución psíquica que sólo un masoquista puede soportar. Es un altavoz en el que reverberan los problemas del grupo, incrementando mis obsesiones e impidiendo mi equilibrio psíquico.
- El C.E.P. es un centro de explotación: donde de una forma directa (sus promotores) o indirecta (los clientes) se aprovechan de que el D.F. constituye una mano de obra barata.
- El C.E.P. es un centro de caridad: en el que el D.F. es considerado como el pobrecito al que, como no puede valerse por sí mismo, hay que socorrer con una limosna.
- El C.E.P. es un centro de corrupción: donde las cuentas no son claras y se intuye malversación de fondos. Este rasgo puede derivarse posiblemente del hecho de ser un organismo promocionado y subvencionado por el Estado.

Valoración negativa y diferencial de los empresarios

Una mayoría de empresarios valora negativamente el C.E.P. desde un punto de vista económico basándose en los siguientes argumentos:

- El C.E.P. puede suponer competencia desleal a la empresa privada ya que consigue en ocasiones vender a precios más bajos gracias a las subvenciones que recibe del Estado y que son costeadas, entre otros, por las empresas.
- El C.E.P. supone para el empresario una inversión importante al tener que hacer las adaptaciones pertinentes para que los D.F. puedan adaptarse al puesto y a la empresa en general y al tener que preocuparse de la capacitación profesional del D.F. En este sentido se considera relativamente menos costoso establecer el C.E.P. como empresa de nueva creación.
- El C.E.P. representa para el empresario afrontar un riesgo que se cree será superior al que supondría el crear una empresa normal. Se intuye que el C.E.P. comportará más problemas y tendrá un mayor peligro de fracasar; esta razón avala la creencia de que ha de ser el Estado quien lleve la iniciativa a este respecto.
- La creación de un C.E.P. puede no responder a los objetivos que la empresa tiene planteados en cuanto a rentabilidad ya que algunos empresarios conciben el C.E.P. como una obra de tipo social cuyos objetivos suelen estar lejos de la rentabilidad.

VALORACION POSITIVA

El D.F. no ha resaltado nunca aspectos positivos del C.E.P. Como veremos más adelante una minoría se limita a aceptarlo siempre y cuando se den determinadas condiciones, pero sin valorarlo. Solamente los empresarios y la población activa han enumerado aspectos positivos del C.E.P.

Existen como antes unos rasgos comunes a ambos universos y otros diferenciales y específicos de cada uno de ellos. Se trata siempre de valoraciones sostenidas por una minoría del universo correspondiente.

Valoración positiva y común a los empresarios y población activa.

El C.E.P. al suponer un grupo homogéneo de trabajadores D.F. presenta las ventajas siguientes:

- Supone un menor coste de adaptación del puesto de trabajo y de las instalaciones en relación a la contratación del mismo número de D.F. por varias empresas, ya que existen unas economías de escala.
- El D.F. no podrá compararse en el lugar de trabajo con un trabajador normal por lo que no podrá sentirse inferior.
- El D.F. se sentirá más integrado al convivir con personas que tienen sus mismos problemas e inquietudes y por tanto pueden comprenderle mejor.

Valoración positiva y diferencial del empresario

- La homogeneidad de plantilla que supone el C.E.P. implica una menor conflictividad que si ésta estuviera integrada por disminuidos y no disminuidos.

B) CONCEPCION Y/O CONDICIONES BAJO LAS QUE SE ADMITE EL C.E.P.

CONCEPCION

El C.E.P. se admite siempre y cuando se conciba como un medio, pero no como un fin. Es decir, se admite bajo el concepto de solución transitoria e intermedia, como lugar de paso que facilita el aprendizaje y formación profesional del D.F. hacia la empresa normal que constituye la solución definitiva a la necesidad de integración del D.F. Coinciden en esta opinión tanto los empresarios como la población disminuida. Esto presupone un cambio radical de concepto por el que se pasa a reivindicar la transformación del C.E.P. en centro de formación profesional. En este sentido cabe recordar que la legislación actual al referirse al concepto y finalidad de un C.E.P. dice de forma expresa que el C.E.P. no podrá tener como objetivo la formación profesional del D.F.

CONDICIONES

- Se acepta el C.E.P. como mal menor, como solución de emergencia o provisional, siempre que la alternativa de inserción en la empresa normal sea inviable. (Ej.: situación económica muy difícil). Esta aceptación condicional es compartida por los tres universos investigados.

- Se acepta el C.E.P. si existe la posibilidad de que la gestión sea controlada o en ella intervengan los trabajadores D.F. que lo componen.
- Se acepta el C.E.P. si el trabajador D.F. percibe un salario igual al del trabajador no disminuido que realice el mismo trabajo en una empresa normal.

Estas dos últimas opiniones son sustentadas por una minoría de la población disminuida.

C) DIFICULTADES QUE EXISTEN PARA CREAR UN C.E.P. SEGUN EL EMPRESARIO

Para una mayoría de empresarios existen, con independencia de la valoración negativa que hacen del C.E.P., una serie de dificultades previas que obstaculizan su creación:

- La falta de experiencias previas: dada la imagen negativa que tienen los empresarios del D.F. como trabajador, éstos consideran que sin una experiencia previa de trabajo con ellos es difícil plantearse la creación de una empresa de estas características.
- El escaso grado de automatización de las empresas: los empresarios consideran que los trabajos más adecuados para un D.F. son los de tipo rutinario, repetitivo y por ello creen que si la empresa (C.E.P.) a crear o reconvertir no supone un proceso de producción muy automatizado, no podrá ser adaptada a las aptitudes de dichos trabajadores.

- La situación coyuntural: en momentos críticos como los actuales en los que el empresario está cerrado a cualquier incremento de plantilla, la creación de una nueva empresa (C.E.P.) o la reconversión de una empresa en C.E.P. no resulta interesante a los ojos del empresario.

