

Las asociaciones de personas con discapacidad física: percepciones y estrategias para el diseño de trayectorias en el mercado de trabajo

MONTSERRAT NAVARRETE LORENZO

DAVID PAC SALAS

JOSÉ RAMÓN SOLANS SOLANO

PROFESORES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA Y SOCIOLOGÍA

ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS SOCIALES

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Las asociaciones de personas con discapacidad actúan como mediadores en la inserción social y laboral de dicho colectivo. Su actuación en la inserción laboral se ve marcada por la percepción que poseen sobre el colectivo de discapacitados y la percepción sobre el mercado de trabajo (especialmente en torno a las estrategias y actitudes empresariales). Dicha percepción marcará las estrategias adoptadas por las asociaciones para lograr la inserción.

Palabras clave: discapacitados físicos, inserción laboral y social, asociaciones, estrategias, mercado de trabajo.

Las asociaciones de personas con discapacidad física: percepciones y estrategias para el diseño de trayectorias en el mercado de trabajo



Montserrat Navarrete Lorenzo
David Pac Salas
José Ramón Solans Solano

1. Introducción

En este artículo se pretende presentar un análisis de las distintas estrategias para la optimización de trayectorias en el mercado de trabajo que adoptan las asociaciones de usuarios y/o asociados de personas con discapacidad física. Así como las percepciones que tienen en torno al discapacitado y su comportamiento laboral y social. Por último, se presentan las percepciones sobre el mercado de trabajo haciendo especial hincapié sobre las estrategias ante los empresarios. De manera que este artículo constará de tres apartados.

- El papel que juegan las asociaciones, como mediadoras entre el mercado de trabajo y el discapacitado.
- Las percepciones sobre las personas con discapacidad.
- Las estrategias que adoptan con respecto al mercado de trabajo.

Con este objetivo se realizaron 6 entrevistas en profundidad a diferentes asociaciones representativas en el ámbito de Aragón. Tanto a asociaciones que se dedican en exclusividad a discapacidades como consecuencia de alguna discapacidad física, como asociaciones que se dedican a atender a personas con discapacidades como consecuencia de deficiencias físicas, sensoriales o psíquicas.

2. Papel que juegan las asociaciones

2.1. Las asociaciones como mediadoras

Tradicionalmente no promovían el trabajo remunerado, quizás debido a que se consideraba al colectivo como mero sujeto de una acción asistencial. En este sentido la encuesta del INSERSO de 1987 expresa que la primera necesidad de información sentida por el colectivo era la relativa a ayudas económicas, un 44 %, y sólo un 8 % señalaba en primer lugar las oportunidades de trabajo y formación profesional.

En una encuesta más reciente aplicada en Madrid en 1994 la primera respuesta era la «información sobre las ofertas de empleo» y la segunda sobre «información sobre subvenciones en razón de minusvalía».

En otra encuesta anterior realizada en Gerona en 1990 también la primera demanda a las asociaciones era facilitar el «acceso al trabajo».

Las entrevistas realizadas ilustran esa prioridad por parte de las asociaciones: conseguir trayectorias satisfactorias en el mercado de trabajo para sus asociados y/o usuarios.

Los primero que queremos hacer es destacar que hay algunas asociaciones que se dedican en exclusiva al colectivo con deficiencias físicas, y otras asociaciones que trabajan con todos los tipos de deficiencias: sensoriales, psíquicas y físicas¹.

«nos centramos en deficientes visuales o cegueras totales, deficiencia visual fuerte para que sean personas afiliadas a la XXX, agudeza visual inferior al 10 % por lo menos o campo visual de 10 grados o menos...»

«gente con otras minusvalías nosotros directamente no trabajamos pero estamos en contacto con lo que es xxx»

Sus principales funciones coinciden, en su mayoría, con las señaladas en algunos estudios recientes²:

¹ Para ver una relación de las asociaciones de discapacitados en Aragón consultar la Web del Gobierno de Aragón. Hay un directorio sobre todas las asociaciones en distintos ámbitos: deportivas, religiosas, etc.

² COLECTIVO IOE, CIMOP (1998: 461 y ss) Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad, MTAS, Madrid. Se trata de un riguroso estudio sobre las causas de la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad en España

1. Detectar y conectar a las personas con discapacidad del ámbito de la asociación que se encuentran en situación de búsqueda de empleo, valorar sus capacidades y sus carencias, así como sus expectativas y los apoyos que requieren para poder acceder a empleos potenciales satisfactorios. El método habitual para organizar este objetivo es una ficha personal de cada candidato (a veces informatizada, lo que facilita su tratamiento).
2. Conocer la experiencia laboral anterior de los candidatos, que en algunos casos es nula (casi nunca en el caso de discapacidad sobrevenida) y, que en cualquier caso, requiere planificar una etapa previa de formación, a cargo de la asociación o de otras entidades.
3. Estudiar las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo de la zona y conectar con las entidades y empresas que pueden facilitar la incardinación laboral de los candidatos.
4. Facilitar aquellos medios que son necesarios para acceder a la formación y para incardinarse adecuadamente a un puesto de trabajo.
5. Canalizar hacia los asociados toda información posible de puestos de trabajo y acompañarles, cuando sea preciso, en su proceso de selección y eventual adaptación al puesto de trabajo.

De las entrevistas realizadas y de las publicaciones (folletos, informes anuales, etc.) que tienen estas asociaciones emanan los siguientes objetivos generales:

- «promover la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante la mejora y la búsqueda de oportunidades de empleo»
- «mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y lograr su integración en la sociedad»
- «mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad en las diferentes zonas de actuación»

Por tanto, podemos señalar que las asociaciones actúan como *mediadores* entre los discapacitados y el mercado de trabajo. Las organizaciones de afectados por discapacidades diseñan distintas estrategias de aproximación entre los individuos concretos y las instituciones de empleo. En el desarrollo de estas

explorando la lógica social que preside las diversas trayectorias de socialización e inserción laboral de las personas con discapacidad.

estrategias aparecen distintos ámbitos de actuación que desarrollamos en el gráfico 1. Por un lado, con los protagonistas discapacitados, fundamentalmente diseñando acciones de motivación y formación hacia el discapacitado. Por otra parte, con las distintas instituciones u organizaciones, interviniendo en el proceso de inserción laboral, fundamentalmente hacen hincapié en el terreno de la información y sensibilización de los empresarios.

La primera actuación que realizan estas asociaciones cuando reciben a un asociado y/o usuario es conocer las características específicas de cada discapacitado: trayectoria laboral, niveles formativos alcanzados por cada persona, preferencias ocupacionales. Para ello mediante entrevistas personales van analizando algunos de los aspectos personales.

«lo que suele hacer una persona cuando llega al servicio, se ha enterado por quien sea: INSERSO, otros usuarios, artículos de prensa, que nosotros existimos llaman y solicitan pertenecer a nuestra bolsa de trabajo, se les toman los datos y se les pone en lista de espera. Al cabo de 2 ó 3 semanas, depende de la gente que haya en lista, se concierta una entrevista. La pasamos XXX y yo, XXX es la técnico en formación, se dedica un poco más al tema de lo que es la formación, hacer que esa persona salga de una falta de formación específica o a determinar un campo que a le gustaría desarrollar. Y yo le hago la entrevista en relación a la experiencia laboral que tiene, las preferencias laborales, las dificultades a nivel físico que pueda tener, a nivel de que tipo de actitudes o aptitudes pueda tener en relación a determinados puestos donde pueda encajar mejor. XXX pregunta en términos familiar, económico, pres-

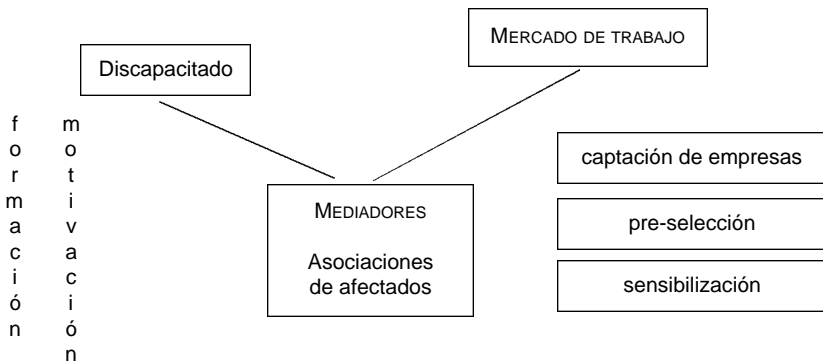


Gráfico 1. Papel de las asociaciones

taciones que pueda tener, limitaciones a nivel de vivienda, de transporte, porque esto influye mucho, el hecho de que una persona»

«Defiendo a capa y espada la atención psicosocial frente a todo lo demás» «Se basa en el dictamen técnico facultativo y en el grado de motivación y que no tenga ningún impedimento. Realizamos acciones para todos los discapacitados: físicos, psíquicos leves y sensoriales. Y con enfermedad mental.»

2.2 Acciones de mediación

Las asociaciones de afectados realizan distintas acciones de mediación que según sus propias publicaciones se pueden concretar de la siguiente forma:

- Empleo
- Formación: ocupacional, continua interna, a medida, para el autoempleo.
- Consultoría y estudios.
- Atención psicosocial y psicológica.
- Atención directa a las personas con discapacidad.
- Información y asesoramiento familiar.
- Asesoramiento jurídico.
- Información sobre las ayudas técnicas.
- Información sobre las ayudas de la administración
- Información y asesoramiento sobre las ofertas de empleo más adecuadas al perfil de cada usuario
- Formación específica para cualificación profesional.
- Mediación con el sector empresarial de cara a potenciar las contrataciones de personas con discapacidad.
- Seguimiento de los itinerarios formativos y de incorporación óptima de los trabajadores en las empresas.
- Cooperación con las entidades empresariales, organizaciones patronales y sindicales con el fin de mejorar las oportunidades y condiciones de empleo de las personas con discapacidad.
- Bolsa empleo.

A modo de ilustración vamos a señalar algunas de las herramientas utilizadas por parte de las asociaciones entrevistadas para conseguir la satisfacción laboral de sus asociados:

Bolsas de empleo

Las asociaciones tienen bolsas de empleo donde los usuarios y/o asociados se inscriben y forman parte de su base de datos. Es de los servicios que ofrecen estas asociaciones que más éxito tienen:

«de todos los programas que tenemos el más demandado es la bolsa de empleo a la par que cursos de formación»

Señalando la importancia de tener una buena bolsa de empleo para poder resolver las peticiones por parte de los empresarios.

«por un lado se abre mercado hacia empresas pero tenemos que alimentar nuestra bolsa de demandantes. A mí lo que me da mucha rabia es que haya un puesto y que no se cubra.»

«nosotros al empresario siempre intentamos darle de una manera rápida el trabajador, le mandamos un informe, eso sí, a la persona que hemos llamado para ese puesto de trabajo le pedimos permiso para que nos de sus datos, de hecho en la entrevista firma un papel en el cual dice que algunos de sus datos los podemos dar, no todos, al empresario no le importa si son 5 ó 3 en casa, o si tiene un hijo con discapacidad, lo único que le importa es la experiencia, las posturas y la forma de ser de la persona»

Detección de necesidades de formación

Uno de los objetivos básicos de todas las asociaciones es proporcionar la formación necesaria para poder llevar a cabo la estabilización en el mercado de trabajo. Como primer elemento importante desarrollan planes de formación en función de las distintas demandas que van recibiendo.

«intentamos crear cursos adecuados a la demanda que estamos recibiendo. Por ejemplo, vimos a finales del año pasado que los administrativos debían tener nociones de contabilidad, y que vimos que ahí había un hándicap, entonces se decidió dar un curso de administrativo contable»

Algunas asociaciones realizan tres tipos de análisis para concretar los cursos de formación: 1) detección de las necesidades de formación del discapacitado, 2) estudio sobre el mercado de trabajo y posibles necesidades detectadas, y 3) necesidades derivadas de las empresas con las que están en contacto.

«en función de las ofertas que nos van llegando, nosotros elaboramos un plan formativo. Desde formación, hay varias opciones, una

que sería la formación en función de la necesidad del demandante que viene aquí, es decir, del discapacitado. Se le hace una orientación y se ve que necesidades formativas tiene para de ese modo facilitarle la inserción. Por otro lado, se hace un estudio de mercado para ver que puestos son los más ofertados, y también dirigir un poquito la formación desde ahí, y luego existe una posibilidad muy interesante que es la formación a la carta. Eso significa que nos ponemos en contacto con una empresa y a lo mejor esa empresa necesita formar a 10 trabajadores, nosotros le proporcionamos las personas, le financiamos la formación, y por parte de la empresa se compromete a una contratación. Si han hecho 10 personas el curso, por lo menos el 50%. Por ejemplo, con unos grandes almacenes se negocia una formación a la carta de cajeros, nosotros financiamos la formación, damos la formación, siempre dentro de la empresa y ahondando en los criterios de la empresa, y por su parte la empresa se compromete a contratar a nuevas personas»

Además de desarrollar planes de formación para el autoempleo más directamente relacionados con las preferencias de los asociados.

«Formación para el autoempleo, donde hay un apoyo de diferentes consultoras para la creación de propia empresa, con una beca»

Planteando itinerarios formativos individualizados.

«desde orientación y selección lo que hacemos es recibir al demandante, ver que itinerario formativo se le puede plantear, o que itinerario profesional en función de su curriculum, su minusvalía.»

Desarrollo de habilidades sociales de búsqueda de empleo.

Otra de las acciones que desarrollan es el aprendizaje de técnicas de búsqueda de empleo: redacción de un curriculum, pautas para entrevistas de trabajo, etc. Se muestran las herramientas necesarias para desenvolverse en el mercado de trabajo.

«si no saben elaborar el curriculum, quedamos con ellos individualmente e intentamos que ellos elaboren ese curriculum y luego se pasa aquí en ordenador»

Contacto con empresas y sensibilización del empresariado.

Más recientemente todas las asociaciones desarrollan una función de sensibilización hacia el mundo empresarial. Esta función es desarrollada mediante la edición de revistas propias donde aparecen artículos y reportajes sobre las distintas posibi-

lidades de contratación, cuentan experiencias de contratación, etc. que son enviadas a las empresas, o se les hace llegar mediante visitas a las propias empresas dejando constancia de los servicios que ofrecen. Pero además la labor de sensibilización a las empresas es una de las actividades más recientes que se están llevando a cabo.

«nosotros además de tener bolsa de empleo y de demandantes de mejora de empleo, recogemos cualquier iniciativa empresarial que nos llega, evidentemente no desaprovechamos aquellas iniciativas que vienen, que de principio van dirigidas a otras discapacidades ..., lo que hacemos es, antes remitíamos a estos empresarios a otras asociaciones de discapacitados, ahora mucho más cómodo los remitimos a XXX»

Uno de los objetivos de esta labor de sensibilización es romper estereotipos y diferentes tópicos existentes en torno a la labor que pueden desempeñar los discapacitados.

«estás trabajando con el colectivo de empresarios, por romper con el tópico de que el discapacitado no puede hacer determinados tipos de trabajos»

Las asociaciones tienden a desarrollar una función lo más integral posible: formación y selección de discapacitados, y captación de empresas.

«aquí se trabaja desde tres planos, uno es el tema de formación, otro sería el tema de selección y orientación y otro sería el tema de captación de empresas. En éste se visita a las empresas, hay un dossier donde se les informa desde las ventajas económicas que supone la incorporación de un discapacitado en plantilla, pues como hacer una especie de concienciación o de cambio de criterios respecto a la concepción que existe sobre los discapacitados, y sobre las discapacidades»

«Desde selección, la empresa ya nos hace una oferta determinada, es decir, necesito tres camareros, lo que se hace es buscar aquellas personas teniendo en cuenta su discapacidad, su formación, sus intereses profesionales y hacer una selección, mandar una lista de candidatos a la empresa, y la empresa es quien decide que persona selecciona»

«siempre que nos llega una oferta, analizamos las características de la oferta, si es evidente que no puede ser realizado por ninguna persona que tenga alguna dificultad, lo pasamos a centros asociados de XXX. Si puede ser, acudimos a nuestros archivos informáticos, vemos las características de cada persona, formación,

por si alguno se puede ajustar a esas necesidades, y el empresario que haga su selección»

Motivación y orientación

Hay otra función esencial desarrollada por las asociaciones consistente en motivar y orientar al discapacitado, en algunos casos, mediante un servicio de atención psicosocial.

«Defiendo a capa y espada la atención psicosocial frente a todo lo demás» «Me baso en el dictamen técnico-facultativo y en el grado de motivación y que no tenga ningún impedimento»

«tenemos que hacer una labor motivadora increíble, sobre todo cuando tienes que reorientar»

«hay que prestarles mucha atención, y mucho seguimiento con los cursos, para que nadie se venga abajo en un momento determinado»

«yo también miro el perfil personal, porque para muchos puestos de trabajo a parte de la cualificación que se tenga a nivel de estudios y tal, determinados perfiles personales hacen que, lo típico en una entrevista de trabajo, usted sabe hacer esto, pues no pero lo puedo aprender»

Esta nueva dimensión ha supuesto llevar a cabo cambios en la estructura interna en algunas organizaciones con el objetivo de reforzar las funciones de búsqueda de mecanismos de contratación laboral. Así en algunas asociaciones aparece la figura de coordinación de integración laboral

«estamos trabajando en varias bandas, ahora hemos introducido una figura nueva dentro de la asociación, que es el coordinador de integración laboral, una persona que se dedica exclusivamente a trabajar este programa, pues hasta ahora estaba dirigido por técnicos que compartían otros programas»

2.3 Coordinación entre asociaciones

Todas las asociaciones destacan el papel que juega la articulación y coordinación de estrategias entre las distintas asociaciones pero coinciden en la falta de iniciativas conjuntas. Aunque todas señalan que mantienen contactos con otras asociaciones como algo positivo para los asociados,

«nosotros entramos en contacto con asociaciones, para comentarles que estamos aquí. La mayoría de los demandantes vienen muchas veces por el boca a boca, cuando necesitamos cubrir puestos sacamos ofertas en el Heraldo o en el Primera Mano, hemos sacado algún anuncio en televisión, ahora estamos también tocando Teruel, Huesca, Calatayud, Borja, Tarazona, es decir donde nos enteramos que va a haber una reacción»

Los asociados también suelen mantener relaciones con más de una asociación. Y en el momento de la inscripción en la nueva asociación señalan su descontento con el trato recibido en la asociación de origen.

«Que además nos consta que están a su vez totalmente interrelacionados con las distintas asociaciones de discapacitados»

«que venía de XXX, que no le habían atendido muy bien, me rebo por aquí»

A pesar de ello, manifiestan como aspecto negativo, a la vez que una autocrítica, la cierta falta de información sobre el conjunto de entidades y grupos sociales cuyo objeto es más o menos coincidente:

«Enviadme información de vuestra entidad, porque cuando pase gente por aquí, quiero además de darle información de nuestra entidad, darle información de los recursos que hay en Zaragoza, pero yo no sé si todo el mundo lo hace así, y esa es otra, si dentro de los que estamos trabajando en esto, a lo mejor no se va pasando con la fluidez que se debería la información que se tiene»

Independientemente de que todas las organizaciones pertenecen a su vez a organizaciones de ámbito nacional.

«la bolsa de empleo se lleva desde Madrid, pero también se lleva desde aquí».

«llevamos funcionando desde... en Zaragoza, en Madrid lleva... y se están abriendo delegaciones por toda España»

No sólo es necesaria la coordinación con otras asociaciones de afectados sino con todas las instituciones y personas que intervienen en estos procesos de contratación y estabilización en el mercado de trabajo con el objetivo de canalizar necesidades

«se intenta canalizar una serie de necesidades que pueden influir en la inserción laboral de esa persona. Nosotros no podemos tra-

bajar en esas necesidades, pero sí que las derivamos a la trabajadora social que hay en XXX, y entonces la trabajadora social le busca el recurso necesario»

Prevalece la idea de que las asociaciones son muy importantes para los discapacitados, primero como estímulo en el momento inicial, y después para unirse y hacer más fuerza ante la sociedad. En este sentido, se considera un problema ciertas relaciones competitivas existentes entre las diversas organizaciones de discapacitados.

3. Percepciones sobre los usuarios y/o asociados

3.1 Imágenes estereotipadas de los discapacitados

Las percepciones existentes en la opinión pública sobre el colectivo de los discapacitados como consecuencia de deficiencias físicas están cristalizadas en el arquetipo de persona en «silla de ruedas con graves dificultades para el desarrollo de su vida habitual». Se trata de las imágenes que sobre los discapacitados tiene en su cabeza la mayoría de la población, un pseudomundo en cuya realidad creemos completamente. No importa cual sea verdaderamente la realidad de los discapacitados, porque sólo cuentan nuestras suposiciones sobre ellos. Estas imágenes del mundo de los discapacitados inciden en la capacidad de cambiar las actitudes de los distintos actores intervinientes en el proceso de estabilización en el mercado de trabajo de este colectivo.

«Generalmente cuando se habla de discapacidad se asocia a una persona con una silla de ruedas, con una funcionalidad a lo mejor a nivel motórico o incluso psíquica o mental bastante deteriorada, pero realmente hay un montón de discapacidades que son absolutamente compatibles con un montón de profesiones desde asma, celíacos, enfermedad de Crown, diabéticos, polios»

Las asociaciones destacan el vacío de conocimientos existente en el conjunto de la población respecto de las diferentes discapacidades, pues, como las propias asociaciones muestran como ejemplo, incluso entre los discapacitados en silla de ruedas hay enormes diferencias: movilidad manual, incontinencia, etc.

«ignorancia por parte de la sociedad de lo que es una persona con discapacidad, creer que todas personas con discapacidad son iguales, afortunadamente está cambiando un poco el concepto de persona con discapacidad, poco a poco va cambiando, incluso las nomenclaturas»

Muchas veces se produce ese rechazo social por ignorancia. Donde, como señalan Varela y Alvarez-Uría «los nuevos usos sociales del cuerpo de la era del narcisismo descalifican aún con mayor fuerza que en tiempos pasados los estilos de vida de las clases subalternas al tiempo que tratan de presentarse como la única forma legítima, sana, natural y placentera de relacionarse con el cuerpo»³

«Hay rechazo hacia algunos tipos de discapacidad, muchas veces, la mayor parte de las ocasiones por ignorancia, porque no saben que esa persona tiene sus recursos, que puede amoldarse perfectamente al trabajo con pequeñitas cosas que no van limitar para nada el puesto de trabajo que va a desempeñar»

El primer rasgo fundamental que debemos cuestionarnos es la perceptibilidad que tienen de las discapacidades. Hay muchas discapacidades que no son reconocibles a simple vista: diabetes, discapacidades de columna, de algunos órganos (riñón), etc. E incluso algunas de ellas no son reconocidas como tales por la población en su conjunto.

«discapacidades que a simple vista no se aprecian»

«de personas cuyas movilidades no son reducidas sino que tienen otro tipo de discapacidades que la gente los ve por la calle y dice pues a éste no le pasa realmente nada, ¿éste es discapacitado?»

En las asociaciones los discapacitados con problemas de movilidad grave son un porcentaje bastante bajo del conjunto de los discapacitados.

«de todas las personas que tenemos pues un 3% tienen una movilidad reducida, lo que la gente, el gran público suele entender por personas con discapacidad»

Si bien, el grado de minusvalía reconocida, en términos de porcentaje, tiene poco que ver con la posible movilidad, pues depende del tipo de deficiencia física que la origine. Así personas

³ VARELA, J.; ALVAREZ-URIA, F. (1988: 156) Sujetos frágiles. Ensayos de sociología de la desviación, Paideia, Madrid.

con una minusvalía de un «33%» tienen una movilidad mucho menor si se trata de una deficiencia motora inferior que una persona con un «65%» si se trata de un problema digestivo.

«A veces con un 33%, la persona tiene mayores dificultades físicas que otra con un 65%, porque no es lo mismo un problema digestivo que a nivel de movilidad no tiene ningún problema. El porcentaje ahí lleva a engaño»

Una cuestión no menos importante es que la falta de conciencia llega al propio discapacitado, tanto como una sobrevaloración de sus capacidades, como una infravaloración de sus posibilidades.

«porque muchas veces, del mismo modo que quizás, la empresa tiene una imagen confundida de lo que es un discapacitado, a veces el propio discapacitado tampoco es consciente de sus limitaciones, o todo lo contrario, se siente mucho más limitado de lo que realmente está.»

Como señala el Gabinete Técnico de Estudios Sociales⁴ «aunque generalmente se afronta el tema de los minusválidos en forma genérica, las situaciones varían mucho según el tipo y grado de minusvalía. Así, todos coinciden en que el mayor problema lo tienen los minusválidos psíquicos»⁵. Las asociaciones analizan la posible trayectoria en el mercado de trabajo de los distintos tipos de discapacidades, destacando a los discapacitados como consecuencia de deficiencias físicas como los que mayores posibles trayectorias tienen a su disposición. En el otro extremo estarían los discapacitados como consecuencia de deficiencias psíquicas.

«Aunque el problema de la integración laboral es común para todos, se podrían establecer diferencias de unas discapacidades a otras. Evidentemente, a mi juicio la discapacidad psíquica es la peor. Solamente trabajos muy mecánicos, evidentemente hay una gama

⁴ Ver Gabinete Técnico de Estudios Sociales (Colaboración COLECTIVO IOE) (1993: 49) *Empleo y LISMI en el sector financiero*. Lógica cultural subyacente en algunos sectores sociales significativos, Madrid, (inédito).

⁵ Según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías, aplicada por el Instituto Nacional de Estadística en 1987, 296.401 personas con menos de 65 años padecían alguna minusvalía psíquica, lo que supone el 24% del conjunto de minusválidos en ese tramo de edad. INSERSO, Las personas con minusvalía en España. Aspectos cuantitativos, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1989, pág. XVI.

de discapacidades psíquicas enormes, hay gente muy deteriorada, y gente que puede acceder a cualquier puesto de trabajo con un mínimo de adaptación. Por contrapartida entiendo que la discapacidad física es la más superable, de hecho hay trabajos propicios para gente con unas determinadas características. Incluso si me apuras gente con discapacidades sensoriales, como la auditiva tienen a veces empleos característicos y hay empresarios que van buscando expresamente gente sorda, pero eso son cosas más puntuales. Como puede ocurrir con los fisioterapeutas sea tradicional que los mejores fisioterapeutas, sin descartar a los demás, sean personas ciegas, puesto que tienen una sensibilidad táctil muy evolucionada y desarrollada. Pero el problema de la integración laboral es fuerte»

«físicas, aquellas que tengan una capacidad de ... mayor , es decir, que tengan un menor deterioro a nivel motriz o a nivel de habla»
«las orgánicas: enfermedades cardiacas, celiacos, trasplantados de riñón» «las que tienen afectación de un miembro y no produce dolor» «el enanismo»

Los minusválidos físicos, estimados en el 67,2% del total de minusválidos, según el estudio citado⁶, tienen más posibilidades de alcanzar una posición en el mercado de trabajo, dependiendo principalmente de su tipo de minusvalía. Los cojos y mancos tienen más posibilidades que los paralíticos de cintura para abajo.

Por tanto, la trayectoria laboral del discapacitado como consecuencia de una deficiencia física depende tanto del tipo de discapacidad, como del puesto de trabajo a desarrollar.

«Para todo lo que sean trabajos de televenta, teleoperadores, introducción de datos las personas con una movilidad reducida con una silla de ruedas, el puesto no requiere nada de movilidad, para ellos es perfecto»

«una persona en silla de ruedas no podrá ser albañil, pero a lo mejor en un puesto de televenta encaja perfectamente y además incluso se adapta mejor, porque va a tener que estar 4 horas sin

⁶ «Las deficiencias físicas más frecuentes son las que afectan al aparato locomotor, padecidas por 481.314 personas minusválidas menores de 65 años, de las que 383.319 tiene entre 45 y 64 años. Otros grupos con importantes niveles de incidencia son las deficiencias del aparato circulatorio, que afectan a 189.647 personas; las del aparato respiratorio (96.557 personas); y las endocrino-metabólicas (65.349 personas)». INSERSO, o.c., pág.XVII.

moverse y eso para él no es ningún problema, mientras que para ti o para mi sí que nos apetecería mover la piernas»

Estas prenociones sobre las dificultades o posibilidades de alcanzar ciertas trayectorias se rompen cuando se conoce la realidad, ya que incluso hay algunas discapacidades que contribuyen a una adaptación mayor que las personas sin discapacidad, señalándonos el ejemplo de la «condoplasia, para montajes muchas veces es mucho más ergonómico, es decir porque no tienen que ponerse así».

«no depende tanto de la minusvalía como del puesto. Es decir, hay puestos que podrían encajar mejor en personas con una minusvalía que en personas completamente sanas»

«las personas con una limitación de columna tienen muchísimos más problemas a la hora de meterse a trabajar porque no pueden hacer esfuerzos, no pueden estar 8 horas de pie, o sentados, tienen que estar a turnos, esas personas tienen muchas más limitaciones que una persona que puede ir en silla de ruedas y puede cumplir perfectamente ese puesto de trabajo si la empresa esta realmente adaptada»

3.2 Discapacitados según origen

Se reconoce que ha habido un cambio significativo en la opinión pública, mayor en las últimas generaciones, hacia una mayor aceptación social del minusválido. Este cambio de mentalidad se constata también en estudios sobre la minusvalía en España. Así, una investigación basada en grupos de discusión aplicados en 1988 concluye lo siguiente: «El carácter de la minusvalía como impureza o mácula social, y la consiguiente prevención y rechazo por parte de la sociedad que condena al minusválido al ostracismo, parecen estar conociendo en nuestro pasado inmediato y en nuestro presente un cambio hacia una mayor aceptación social. Este valor de cambio aparece reflejado, por una parte, en una mayor, y creciente, habituación de la sociedad ante la visión de la minusvalía»⁷.

Las percepciones que tienen las asociaciones sobre los discapacitados aparecen divididas en dos grandes grupos: disca-

⁷ IDES-INRSO, *Las personas con minusvalía en España. Necesidades y demandas*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1988, pág.35.

pacitados congénitos y discapacitados sobrevenidos⁸. Por mucho que haya muchas discapacidades, hay dos grandes grupos muy determinados:

«personas que desde un principio hayan tenido la discapacidad, porque han nacido así, ahí está la sobreprotección familiar, el rechazo, y todo eso conlleva unas historias psicológicas desde el principio, y luego estarían las personas que se han quedado con discapacidades por un accidente laboral, de tráfico o enfermedad degenerativa. Estos han tenido un corte brutal en su vida y tienen que volver a empezar. La reorganización de vida»

Uno y otro tipo, según el momento de la trayectoria de vida en el que tiene lugar la discapacidad, tienen importantes incidencias, que diferencian las posibles trayectorias en el mercado de trabajo.

Discapacitados congénitos

Los principales problemas vendrían dados por la sobreprotección familiar y la falta de formación idónea debido a las dificultades formativas que han tenido, en algunos casos, por la falta de medios técnicos existentes en su época (cuando se trata de discapacitados mayores), falta de expectativas existentes, etc. Ese origen de la discapacidad marca las posibilidades de trayectorias en torno a unas actividades u otras. Ya que no es lo mismo una persona que tiene una deficiencia de nacimiento, que más o menos, durante toda su vida se ha ido orientando hacia una formación más idónea para el tipo de discapacidad que pueda conllevar.

Sin embargo, y este es un elemento esencial que determinará las trayectorias de vida posibles, la orientación en los colegios, la orientación profesional, la orientación hacia qué estudios, está supeditada a los conocimientos que sobre la concreta deficiencia y su correspondiente discapacidad tengan las personas que participan, directamente o indirectamente, en el proceso global de socialización del sujeto con deficiencias. En lo que nos atañe, en el proceso de socialización el individuo-deficiente adquiere una suerte de elementos

⁸ En este aspecto Colectivo IOE(1993: 50) señalaba que otra distinción destacable es la que existe entre los minusválidos de origen (que entraron a trabajar teniendo la minusvalía) y los sobrevenidos, que adquirieron la minusvalía una vez empleados (por una accidente, enfermedad, etc.).

que pasarán a configurar sus medios de empleo con los que presentarse ante el mercado de trabajo. Medios de empleo que enmarcarán las posibles tareas a realizar en el posterior puesto de trabajo.

Discapacitados sobrevenidos

Por otro lado, están las personas con discapacidades adquiridas o sobrevenidas a lo largo de su trayectoria de vida. Podemos distinguir aquellas personas que adquieren la discapacidad sobrevenida con posterioridad a la integración en el sistema de empleo y aquellas personas que tienen una discapacidad sobrevenida durante el proceso de preparación para su des-entrevimiento en el mercado de trabajo.

Para aquellos discapacitados que adquieren su discapacidad después de la integración laboral, las asociaciones construyen su discurso fundamentalmente partiendo de este acontecimiento, entendiéndolo como una ruptura. Hay un antes y un después.

Aparecen dos posturas:

- de superación, normalmente toda persona que no puede realizar ya el trabajo que realizaba pasa por una etapa de depresión, que hay gente que la supera, superándose a sí mismo, «me voy a formar, y voy a hacer todos los esfuerzos posibles para reorientarme profesionalmente»
- de resignación «hay gente que todo lo contrario».

La reorientación y recualificación profesional marcarán normalmente la nueva trayectoria laboral de los discapacitados sobrevenidos, sea por enfermedad crónica o por accidente laboral.

«tienes que decirle qué tipos de tareas puede desarrollar a partir de esa discapacidad que le ha venido» «reorientación profesional para trabajos que nunca había hecho»

«hay mucha gente que cuando no ha tenido la discapacidad ha tenido la oportunidad a los 14, los 16 años de trabajar y de empezar como aprendiz en un puesto de trabajo, en temas de mecánico, de tornero, son gente que se han especializado, y qué pasa, que en la edad adulta ha adquirido una discapacidad» «son personas que han realizado muy bien ese trabajo pero la discapacidad les impide el seguir realizándolo, y se encuentran con unos estudios primarios con unas dificultades físicas bastantes graves, como para realizar trabajos que requieran esfuerzos, bipedestaciones prolon-

gadas. Tienes que hacer una reorientación formativa bastante importante que según a que edad es prácticamente muy difícil o imposible»

Considerando que tienen mayores dificultades para la construcción de itinerarios laborales los discapacitados sobrevenidos, ya que se debe reorientar «toda la vida». El impacto inicial de la discapacidad sobrevenida dependerá de la ruptura con los modos de vida anteriores a la discapacidad. Y su reubicación en el mercado de trabajo de las estrategias que ponen en marcha a partir de ese momento.

«más difícil la reinserción de los sobrevenidos porque es reorientar toda una vida» «si que existen ventajas por si la empresa quiere dar otro puesto de trabajo adecuado a esa persona, pero son mínimos, pocas personas he conocido, a veces porque no los tienen»

«una persona que ha sido buena en su trabajo, que estaba satisfecha, que sabe, que se sentía seguro en ese trabajo, de repente no lo puede hacer, no tiene formación, no tiene una cualificación profesional»

3.3 Socialización para el trabajo

Siguiendo planteamientos de las teorías de la correspondencia entre el sistema educativo y el sistema de producción, la función del sistema educativo en la sociedad es producir una fuerza de trabajo que se adapte y acepte como legítimas las pautas de desigualdad requeridas por el sistema de producción. Algunas cualidades básicas para un buen funcionamiento de la organización del trabajo: puntualidad, obediencia, disciplina, productividad, etc. La escuela contribuye al mecanismo de reproducción de la estructura social, estableciendo un «campo de entrenamiento» que se corresponde con el que se da en la vida productiva.

El sistema educativo asegura que una mano de obra adecuadamente formada, dócil y fragmentada se reproduzca para cubrir las necesidades del sistema productivo cada generación.

¿Hasta qué punto el fracaso de algunos colectivos de desfavorecidos en la escuela es una aberración que se pueda solucionar por la reforma de la escuela; o, por el contrario, es un pro-

ducto inevitable de las relaciones estructurales de la escuela y el sistema productivo?⁹

La mayoría de los discapacitados no estuvieron escolarizados en su juventud, en unos casos porque las barreras arquitectónicas lo hacían imposible, en otros porque la escuela no los aceptaba.

Actualmente, se reconoce que el acceso a la escuela está más generalizado, aunque se mantienen obstáculos importantes, como no disponer de transporte o mobiliario adaptados.

Según los resultados de una encuesta nacional a minusválidos encargada por el INSERSO en 1987: el 41% de los minusválidos con más de 65 años nunca había ido a la escuela, proporción que bajaba al 21% entre los menores de esa edad; de los minusválidos en edad escolar (6-14 años), el 10% no estaba escolarizado¹⁰. Eso mismo se refleja en las entrevistas.

«estamos hablando de gente que ahora puede tener 30, 40 años. Los sistemas educativos no eran hace unos años como lo son ahora, entonces para empezar, yo me acuerdo que hace unos años nosotros teníamos que prestar ayudas técnicas a los colegios»

La diferenciación en torno al origen de su discapacidad: congénita o sobrevenida marcará sus procesos de socialización.

En el primer caso, debemos destacar cómo influye la dimensión sociohistórica o generacional, la edad, la etapa histórica (y el modelo de familia prevalente) en la que fueron socializados los sujetos afectados¹¹, señalando que los procesos de socialización se producen con la discapacidad.

En cuanto a las discapacidades sobrevenidas se hace necesario destacar que el proceso de socialización, en la mayoría de los casos, se ha producido como sujetos sin discapacidad. De ahí que las asociaciones participen de que se tiene que prestar más atención al impacto inicial y a los efectos de identidad de los sujetos, como consecuencia de la discapacidad sobrevenida.

Uno de los objetivos básicos de todas las asociaciones es proporcionar las bases necesarias de socialización hacia el tra-

⁹ Ver BOWLES, S y GINTIS, H. (1985) La instrucción escolar en la América capitalista, Madrid, Akal.

¹⁰ IDES-INSERSO, o.c., pag. 222-4.

¹¹ Para profundizar en este aspecto COLECTIVO IOE, CIMOP (1998) o.c., pág.181-211.

bajo para una incorporación satisfactoria en este ámbito. Algunos discapacitados, sobre todo los congénitos, no tienen interiorizadas ni ciertas pautas de comportamiento a desempeñar en los lugares de trabajo, ni ciertas actitudes hacia el trabajo. Este fenómeno no reside en aquellos individuos con una discapacidad sobrevenida con posterioridad a su ubicación en el mercado de trabajo.

La integración en la escuela normal se considera un paso fundamental para el desarrollo de los discapacitados en la vida adulta, por lo que supone de cualificación profesional y posterior acceso al mercado de trabajo¹².

Percibiendo la formación como la solución de casi todos los males para la inserción de los discapacitados

«si se tiene una formación adecuada, ganas de trabajar evidentemente, se puede hacer casi todos los puestos de trabajo»

«la inserción laboral es complicada no sólo por la discapacidad, que es algo que también juega en su contra, sino también porque les falta formación, por eso nosotros incidimos mucho en el tema de la formación, de la formación para la integración, en el caso que se pueda integración laboral, pues perfecto»

Tal vez porque los niveles formativos de las personas con discapacidad asociadas suelen ser menores que los de la población en general: «el 70% de gente por debajo de primaria».

«Inicialmente lo que teníamos que marcar no sé si es el tipo de población que nosotros recibimos aquí, pero tenemos personas con muy bajos niveles culturales. Entonces el primer problema que tenemos a la hora de insertar laboralmente a las personas es el tema de la formación. Yo creo que estaremos en más de un 70% de gente por debajo de primaria, aproximadamente. Hay gente que puede tener el graduado escolar, pero lo tiene olvidado. Y luego tienes ya un nivel de personas muy bajito de personas que pueden tener estudios universitarios u otro tipo de estudios que le puedes fomentar el tender a ocupar un puesto de trabajo»

«demandantes está un poco en función de lo que sería el reflejo del INEM, hay una mayoría que tiene EGB y luego una minoría que

¹² Debemos destacar la importancia de superar los obstáculos que todavía impiden o hacen poco accesible la integración escolar de los minusválidos, sobre todo en el medio rural. Caso de algunas zonas de la provincia de Huesca y la provincia de Teruel. En la entrevista realizada en Huesca apareció esta problemática específica de zonas periféricas.

tiene diplomaturas y licenciaturas. Entonces se hace también mucho esfuerzo en dar recursos a aquellas personas que tienen una formación menor.»

Este nivel formativo escaso se da tanto en las personas con discapacidad congénita,

«la formación dentro de las personas con discapacidad suele ser bastante más baja en relación con la población, partimos de esa base, las personas que tienen una discapacidad de nacimiento amoldan un poco sus estudios a las posibilidades físicas que tienen, tienen una continuidad, un seguimiento, y una adaptación a su discapacidad, ya por la propia vida, porque han nacido así, y a eso se están amoldando desde que han nacido.»

Como las personas con discapacidad sobrevenida, cuando el acontecimiento traumático sucede a partir de una cierta edad.

«¿Qué pasa con las personas que tienen una discapacidad que ha sido adquirida a los 45, 50? Son personas que ya por la edad, tampoco la formación es muy amplia, tienen una experiencia de toda la vida en un campo en concreto, y de repente, se les corta»

Esta formación condiciona las posibles trayectorias y el tipo de tareas que podrán llegar a realizar.

«con lo cual el primer problema que tenemos es que tenemos que dirigir muchas veces a la gente a temas de peonaje, porque no tienen la formación necesaria para realizar otros puestos de trabajo»

Siendo las personas con «alto» nivel formativo las que alcanzan una mejor y más rápida estabilidad laboral. Incluso entrando a trabajar en las propias asociaciones de discapacitados

«las personas con nivel alto se colocan rápidamente» «de hecho cuando los tenemos, la mayoría se coloca bastante rápido porque siempre en una empresa o en otra o incluso nosotros como empresa, necesitamos personas en empresariales, en derecho, etc., que pueden empezar con nosotros a adquirir esa experiencia profesional que les lleve a entrar en cualquier otro tipo de empresa»

Sumado a estas dificultades, aquellas que tienen para poder conseguir compaginar la obtención de los medios de vida necesarios, en función de la estructura y situación familiar, y la obtención de medios de empleo mediante un incremento de su formación.

«nosotros reconocemos que nos da muchas veces vergüenza decirle a una persona que viene con esos requerimientos económicos,

o de necesidades, fórmese usted en algo, porque también hay que ponerse en el pellejo ...»

«Esas personas muchas veces tienen unas necesidades de tipo económico, tienen que sacar una familia adelante, tienen muchos requerimientos de este tipo, si tu les planteas actuaciones como que se pongan a estudiar un determinado campo que por su discapacidad lo pueden desarrollar, pues lo primero que te van a decir, oiga usted, yo he venido aquí a trabajar. Es la pescadilla que se muerde la cola. Si no se forman en algo, como van a encontrar un trabajo acorde con lo que ellos pueden hacer a nivel físico, o han encontrado trabajo de tipo muy, muy temporal, entrar un día y salir otro, porque su formación no es la específica de un campo de trabajo que pueda tener cierta continuidad. Entonces, ese es el principal problema»

«¿qué tipo de formación? Toda, toda la posible»

Del total del colectivo de personas con deficiencias, es precisamente en el colectivo de deficientes físicos donde radican quienes más formación demandan.

«la mayoría de los que demandan formación son físicos»

Destacando, en primer lugar, como necesidad de formación, por parte de los discapacitados, las habilidades sociales necesarias para la búsqueda de empleo: cursos de habilidades sociales, de técnicas de búsqueda de empleo. De cómo el sujeto ofertante de capacidad de trabajo puede relacionarse con los demandantes en el mercado de trabajo, que concluya con el establecimiento de una relación contractual satisfactoria.

«para que les preparen para la vida personal, pero también para la vida profesional, darle la vuelta a todo»

Mediante la formación, lo que se pretende es ir cubriendo las exigencias del mercado, según exigencias actuales, que perciben diferentes a las de tiempos no demasiado lejanos.

«la formación adecuada a la sociedad de ahora, a las necesidades de la empresa»

De manera que, el tipo de formación que imparten estará relacionado con los avances tecnológicos cada vez más presentes en los procesos de trabajo.

«todo el mundo puede trabajar en todo y además con los adelantos que hay ahora, lo que hace falta es preparación»

Aunque no queda explicitado como pueden influir los avances tecnológicos en la estabilización en el mercado de trabajo de los discapacitados por deficiencia física.

Por otra parte, no quedan al margen las exigencias de los empresarios en cuanto a las formas de uso de la fuerza de trabajo, formas de uso flexibles que conducen hacia la polivalencia. Y en cuanto a las variaciones organizacionales promovidas por las exigencias del mercado, relativas a la calidad de los productos y servicios.

«hay que ser multifuncional, hay que saber hacer de todo, hay que conocer el mundo de la informática, hay que conocer el mundo de las relaciones personales, que lo mismo te toca pasar un informe a ordenador, que te toca hablar por teléfono»

Ni al incremento de tareas que experimentan los diferentes puestos de trabajo, emanados del ahorro de tiempo necesario que conllevan las nuevas tecnologías.

«intentamos crear cursos adecuados a la demanda que estamos recibiendo. Por ejemplo vimos a finales del año pasado que los administrativos, debían tener nociones de contabilidad, y ¿qué vimos? que ahí, había un hándicap, entonces se decidió dar un curso de administrativo contable»

Los perfiles más demandados, tanto por los propios discapacitados como por los empresarios y que, a su vez, se perciben con mayores necesidades de formación son los relacionados con tareas de administración (auxiliar administrativo, contabilidad) mozos de almacén, mantenimiento, televenta, etc.

4. Percepciones en torno al mercado de trabajo

Perciben que el cambio de concepción experimentado en la familia y en la escuela sobre los posibles papeles a representar en la sociedad por los sujetos de deficiencias físicas, todavía no ha tenido lugar en las empresas, terreno en el que perciben un cierto rechazo y una cierta discriminación.

El mercado de trabajo está «mucho más duro que antes», lo que se acentúa «en proporción geométrica» para los minusválidos. Si bien, en la opinión pública se ha producido, en el ámbito ideológico, un cambio positivo respecto a las minusvalías, no se

ha traducido, sin embargo, en unas mayores expectativas de ubicación en el mercado de trabajo. De manera que, para dibujar las posibles trayectorias por las que transcurrir en el mercado de trabajo, a las asociaciones, sin perder el objetivo de ubicación en el mercado de trabajo ordinario, no les parece posible olvidarse del mercado de trabajo protegido.

Nuestro interés estaba centrado en descubrir las distintas estrategias seguidas por las asociaciones para diseñar las posibles trayectorias en el mercado de trabajo ordinario. Estas estrategias están marcadas fundamentalmente por la labor de información y sensibilización hacia el empresariado.

En segunda instancia parece esencial destacar las características de los empleos y requerimientos de los puestos de trabajo ocupados por los discapacitados, según percepciones de las propias asociaciones.

Y, por último, otros elementos que inciden en las posibles trayectorias a seguir en el mercado de trabajo por los discapacitados con deficiencias físicas: mercado de trabajo protegido, pensiones, discriminación positiva legal, etc.

4.1 Empresariado: información y sensibilización

4.1.1 La problemática no interesa al empresario: desconocimiento

En general, desde las asociaciones se percibe que la problemática de los minusválidos no les preocupa personalmente, salvo en aquellos casos en que tienen algún familiar o amigo con alguna minusvalía.

«han tenido algún tipo de experiencia anteriormente con personas con discapacidad, o alguien de su familia lo es, y entonces tiene otra serie de conceptos diferentes a los que puedan tener otros empresarios. Y por eso intentan contratar a personas con discapacidad, independientemente de los beneficios que pueda obtener. Son personas que tienen un conocimiento mayor de las discapacidades o una relación»

«personas que se han montado sus propias empresas, personas con discapacidad, y dicen, pues contrato personas con discapacidad»

Que se une a un gran desconocimiento por parte del empresariado sobre las posibilidades laborales de las personas con alguna discapacidad. Y como consecuencia negativa para los propios discapacitados: tienen poca «información» sobre el

tema, lo conocen «de oídas», están escasamente «mentalizados», etc.

«o el boca a boca» « algunos empresarios les comentan a otros que han tenido buenas experiencias con personas con discapacidad»

Algunas asociaciones, desde su óptica de la necesaria integración social de los discapacitados, van más lejos, no hablarán de falta de información (ya que «el que no tiene información hoy es porque no quiere»), sino de falta de concienciación o de cierta despreocupación.

«no está tanto el que las empresas, muchas veces las empresas no se dirigen a nosotros por falta de información, vamos a ver, o por falta de concienciación, hemos quedado al final que era concienciación»

«falta, por un lado, que las empresas estén concienciadas de que el discapacitado puede desarrollar una labor igual que una persona sin discapacidad, y por otro lado que el discapacitado se dé cuenta de que hoy día el que no se mueve no sale en la foto, hay que espabilarse, hay que hacer cursos de formación para la integración laboral»

Esta falta de información (o de concienciación según otras asociaciones), supone, en definitiva, como elemento necesario a tener en cuenta, una falta de conocimiento del empresario sobre las posibilidades laborales de los discapacitados.

«a mí me da la impresión de que muchas veces los empresarios no conocen lo que es una persona con discapacidad, se imaginan siempre que es una persona que va en silla de ruedas, y no tienen ni idea de que puede haber diversos tipos de discapacidades y que es como cualquier otra persona»

«es que muchas veces hablas con el colectivo de empresarios o con la gente en general, y cuando hablas de los discapacitados piensan que están muy limitados físicamente, para realizar los trabajos o determinados trabajos, y muchas veces no es así»

Los empresarios por su falta de información y concienciación generan una desconfianza en las posibilidades reales de los discapacitados. Se crean unos miedos iniciales a la contratación de personas con algunas discapacidades debido a los tópicos existentes sobre menor rendimiento, mayores bajas laborales, etc.

a) Temores iniciales

La desconfianza inicial se rompe, transformándose en una respuesta positiva en el momento que conocen casos concretos en otras empresas.

«Es más positiva cuando conocen algún caso, es diferente cuando se va a captar a empresa que cuando llaman ellos» «generalmente en cuanto se deciden a probar, la respuesta ya es positiva»

Una vez que se rompe esa barrera de conocimiento se contrata: «cuando conocen contratan». Siendo la mejor herramienta para romper con los tabúes existentes.

«no hay nada mejor que un empresario conozca como trabaja una persona con discapacidad para que se le quiten toda esa serie de tabúes»

«personas que han contratado ya a personas con discapacidad en alguna ocasión, vuelven a contratar o a solicitar trabajadores con discapacidades, porque realmente han roto ese tabú» «Han comprobado que mientras el trabajador sea adecuado al puesto de trabajo, tenga o no tenga discapacidad...»

«quiero otro como el que me disteis, como el que me mandasteis otra vez»

De todas formas, aunque las ayudas más sustanciosas emanan del tipo de contrato indefinido. Esto no suele suceder inmediatamente, sino que, en un primer momento, celebran un contrato temporal como periodo de prueba.

«hay empresarios que acuden por el hecho de contratar personas con discapacidad y que inicialmente no se acogen a los contratos. Luego, si la persona funciona, evidentemente al pasar a un contrato indefinido, sí que tienen las mismas ventajas»

Aunque en algunas ocasiones ese conocimiento resulte perjudicial, debido a recuerdos negativos de algún caso concreto. Experiencia particular que universalizan y les sirve para reafirmar su posición anterior de rechazo.

«hay gente que de entrada ha dicho no, porque me acuerdo una vez que estuve trabajando con uno que no sé que»

b) Ayudas y control de la administración

La concepción que algunos empresarios tienen de la administración como un todo, un todo molesto, que concede a cambio de cumplimiento de normas, hace que, desde algunas esferas de la realidad, la contraprestación de ayudas por la contratación de personas discapacitadas no se vea como algo suficiente, al presuponer que irá acompañado de más control sobre otros aspectos de la empresa. Y esto también produce un cierto

temor en los empresarios. Temor, tal vez construido sobre la idea de que nadie está totalmente al día, en cuanto se refiere a normas de obligado cumplimiento.

«Hay ventajas para contratar a personas con discapacidad, pero muchos empresarios, a veces, son reacios porque piensan que van a tener mayores inspecciones por parte de la administración»

Unido a la burocracia («excesivo papeleo») inherente a los trámites cuando la administración es la otra parte, trámites necesarios para conseguir las subvenciones

«o piensan que el papeleo es complicado y que a la hora de realizarlo le van a poner muchas pegas, o sea, que por un lado si que tenemos esa discriminación positiva, pero que es muy poco empleada, por lo que son los empresarios»

«Y luego ya no quieren ni las subvenciones ni nada, porque claro si son grandes empresas, la administración se mete por medio a la hora de, rellenar papeles, y todo eso y se piensan que van a estar más controlados. Las PYMES, pues si les dices una contratación indefinida pues ya dicen, esto es muy largo, ¿y si no me funciona? Tienes que comerles el tarro por otro lado, pues cójale un mes, dos meses, hágale un contrato, y luego si ve que esa persona le responde, acójase a ese beneficio. Pero en un principio lo de las contrataciones ... Así que yo no sé si es el tejido empresarial aquí en Zaragoza...»

En definitiva, todos estos gastos de gestión de la contratación que el empresario percibe como cuantitativamente superiores a los gastos de gestión de la contratación de un trabajador sin minusvalía, hace que las asociaciones se inclinen por considerar escasos los incentivos al empresario. Pues, al final, lo que pone en juego el empresario se percibe menor que lo que recibe en esta relación de intercambio.

«personalmente creo que tienen pocos, que habrá que ... de alguna manera incentivar más al empresario que es el que ofrece puestos de trabajo, y por otro lado que conozca más al colectivo»

c) ¿Qué rendimiento?

Desde las asociaciones se percibe como desde el empresario, el hecho de tener una discapacidad conlleva un rendimiento menor de la persona deficiente en el puesto de trabajo. Discapacidad implica bajos ritmos de trabajo.

«El problema es el etiquetón, que eres esto, que eres lo otro. Así, hay muchos empresarios que consideran que las personas con discapacidad tienen un rendimiento inferior»

«lo primero que te van a decir (los empresarios) es que a mi me da igual que tengan o no discapacidad, a mi lo que me importa es que rindan, y que cumplan con el trabajo que vayan a llevar acabo. Otros también te van a decir lo mismo, pero están intentando tener un beneficio de tipo económico por las ventajas que pueda suponer. No te van a decir claramente lo que piensen, así que, así van actuar»

A su vez, inmediatamente identifican grado de minusvalía y capacidades laborales: mayor grado de minusvalía menor capacidad y rendimiento en el trabajo.

«con los empresarios tienes que trabajar mucho, por ejemplo, hay empresarios que miran el certificado de minusvalía y piensan que porque alguien tenga un 65% está más deteriorado que alguien que tenga un 33%»

Rendimientos que suponen que afectarán a la propia organización del trabajo, pues otro de los comportamientos que se adjudican a los discapacitados es un cierto absentismo laboral.

«Piensan que una persona con discapacidad va a estar de baja constantemente, cosa que una vez que tienen a la persona trabajando y que ven que se esfuerza, que van con 40 de fiebre, que van a trabajar y se esfuerzan mucho más. Entonces dicen: anda amiga, tenías razón»

En algunos casos, incluso se va más lejos, pues la adjudicación al discapacitado de «problemas psicológicos» podría llevar a la generación de un clima laboral pernicioso, en relación con los trabajadores sin discapacidad.

«El empresario tiene miedo a los problemas psicológicos que puede tener la persona, como van a reaccionar sus trabajadores conforme a la persona con discapacidad»

d) Del rechazo a la salvación personal

En ocasiones se contrata personas discapacitadas por razones de orden moral. Cuando el empresario considera moralmente necesario «dar trabajo» a algún discapacitado, al margen de la persona concreta a contratar. Algunas asociaciones consideran que este tipo de labor puede resultar peligrosa para la estabilización laboral de las personas discapacitadas, puesto

que no se contrata por las capacidades laborales de los sujetos, sino por la «tranquilidad moral» del empresario

«hay otros, los menos, que también te dicen yo como soy una persona muy humanitaria, yo lo que quiero es meter aquí gente con discapacidad. Pero usted querrá unas determinadas características. Me da igual, yo lo que quiero es hacer el bien. Entonces nos pasamos al otro extremo que ya la hemos fastidiado porque no están valorando ni al trabajador. Está haciendo una labor de salvación»

«algunos llaman con la coletilla es que yo tuve una persona con discapacidad y entonces me veo casi en la obligación moral, porque yo soy una persona muy humanitaria, me gusta ayudar a la gente»

En cualquier caso, desde las asociaciones, a qué se deba que el empresario contrate, al final, importa poco si está decidido a contratar.

«Sí hay gente que todavía contrata aunque sólo sea desde este punto de vista, bienvenido sea»

4.1.2 Respuestas de las asociaciones

En general, las asociaciones consideran que el empresario contratará a personas con discapacidad por las ventajas económicas. Por las posibilidades de rebajar algunos costes laborales en su búsqueda de alcanzar la máxima eficiencia y los mínimos costes salariales.

«que cualquier empresario viendo las ventajas económicas que puede tener, que colaborase, que no contratase por piedad, por lástima, ni por nada, sino por convencimiento y rentabilidad económica»

Aunque parece claro que son personas diferentes, que podrán alcanzar los resultados esperados, en algunos casos necesitarán desenvolverse en contextos diferentes, requerirá ciertas adaptaciones del puesto de trabajo.

«que una persona por tener una discapacidad, no quiere decir que sea una persona que no es capaz de hacer absolutamente nada, con pequeñas adaptaciones en muchas ocasiones de verdad, que el rendimiento está asegurado, y que puedes contar con gente absolutamente dispuesta al trabajo y rentable, y de ahí y cuentas con unas ayudas de la administración y tienen que servir, y cuanto mayor sean, mejor, que siempre habrá una discriminación positiva, que no se tiene que abandonar al menos durante bastante tiempo»

Para establecer la relación con las empresas demandantes de fuerza de trabajo, suelen distinguir dos momentos: el contac-

to inicial y la relación de colaboración posterior. Relación que se pretende continuar en el tiempo.

«nosotros hablamos con las empresas, se les llama, se les ofrece, se intenta que contraten a gente con discapacidad para determinados puestos de trabajo y hay empresas que nos llaman directamente ellos, empresas que a lo mejor colaboran con nosotros»

En algunas ocasiones es el empresario quien da el primer paso dirigiéndose a las asociaciones. Parece que, en estos casos, el empresario sabe muy bien lo que quiere y lo que espera obtener.

«si es el empresario el que te viene, ya digamos que tiene como muy claro que es una persona que puede responder perfectamente al puesto de trabajo, frente a otra persona que no tenga discapacidad»

Siendo raras estas situaciones, pero las hay.

«es muy raro las empresas que te llaman a ti para pedirte un discapacitado, tienes que ser tú quien vayas a ellas»

Las estrategias más utilizadas por las asociaciones se basan de dos conceptos: informar y convencer, mediante acciones como las siguientes:

Información lo más completa posible a través de revistas.

«hay cantidad de empresarios en Zaragoza que reciben nuestra revista, el perfil de los discapacitados de Zaragoza, saben los cursos que estamos realizando»

Intentando anular ciertos tópicos.

«estás trabajando con el colectivo de empresarios, por romper con el tópico de que el discapacitado no puede hacer determinados tipos de trabajos»

Haciendo énfasis en la necesidad de experimentar para conocer.

«la respuesta del empresario, hasta ahora, muy positiva, pero muy positiva, generalmente nosotros lo que comentamos con el empresario es pruébalo, prueba con uno, y a ver que ocurre, o prueba con dos. Y nos ha ocurrido con más de una empresa y de dos y de tres, sobre todo de nueva creación que van creando puestos nuevos, que bueno comenzaron probando con uno y ahora la mayoría de la plantilla es discapacitada sin ser un CEE»

Mostrando que las capacidades laborales de los discapacitados pueden ir más allá que las capacidades laborales de los sin-discapacidad.

«hacer ver a ciertos empresarios que hay personas que tiene discapacidad y que pueden desarrollar incluso trabajo en equipo»

El enriquecimiento de la imagen de la empresa

«otro de los argumentos que utilizamos, a parte de la labor social, es que puede tener una buena publicidad con lo que está haciendo, y de hecho hay muchas empresas que están trabajando»

4.1.3 Crítica y autocrítica

La crítica y autocrítica que se hacen las asociaciones, en cuanto que mediadoras y constructoras de trayectorias en el mercado de trabajo para los deficientes físicos, recalcan sus cimientos en dos fenómenos esenciales:

Ciertas disposiciones del empresariado.

«dificultades que podemos encontrar por parte de las empresas, pues que siempre hay gente que en principio no te quiere escuchar, lógicamente, que hay gente que desconfía quizás, yo considero, y estoy totalmente convencida por lo sencillo y ventajoso que parece el plan, es decir, de forma totalmente gratuita te vamos a proporcionar a aquellas personas que te van a encajar perfectamente y además si lo necesitas, te las vamos a formar y no te va acostar ni un duro, entonces se crea desconfianza, esto por algún lado tiene que ..., ¿qué me van a pedir luego?»

Cierto descontrol de la información circulante.

«que se ha enterado, que su amigo le ha comentado, que no se que y nos pide un auxiliar administrativo. El hecho de que nos llame puede ser porque se ha visitado, porque ... cuando se hizo esa campaña de "si quieres un luchador", llamó mucha gente. Porque hayamos contactado nosotros, porque le haya dicho cualquier amigo oye que tal»

4.2. Características de los empleadores, puestos de trabajo, tareas y requerimientos para los discapacitados.

Desde su práctica cotidiana, las asociaciones, a la hora de consumir recursos para establecer relaciones con las empresas, consideran importantes dos variables: tamaño y momento de creación de la empresa.

Dos son las razones que barajan para decidirse por empresas de un tamaño relativamente alto:

- A mayor tamaño de la empresa, mayor demanda de fuerza de trabajo contactada con una sola relación.
«se va contactando con empresas sobre todo un poquito en función del número de empleados, a mayor volumen suponemos que más puestos va a haber para cubrir, empresas de nueva creación, te vas enterando de que se van a crear puestos, empresas en función de la formación que nosotros hayamos planeado»
- A mayor número de horas de trabajo contratadas en un centro de trabajo, menor será la proporción de horas correspondientes a discapacitados, con iguales cantidades absolutas de discapacitados contratados. Disminuyendo, así, los posibles riesgos de eficiencia percibidos por el empresario.
«más bajo de 20 ó 30 trabajadores es difícil encontrar una empresa que tenga una persona con discapacidad... lo normal es que a partir de 50 trabajadores ya empiecen a aparecer personas con discapacidad en las empresas... cuanto más gente haya el empresario se encuentra más tranquilo pensando que la proporción de personas que no tienen discapacidad pueden suplir digamos las posibles carencias de las personas que las tengan»

Independientemente de que empresas de tamaño relativamente pequeño puedan desear contratar a discapacitados, como forma de ahorrar costes laborales y mantener, por esta vía, su competitividad en el mercado.

«Normalmente son pequeñas empresas que están en una situación un poco fluctuante y dicen pues bueno contratamos 2 ó 3 ó 4 personas con discapacidad que es una oxigenación económica que a lo mejor va a impedir que me vaya al garete»

Las empresas de nueva creación son otro objetivo de las asociaciones: tanto por estrategias de competitividad, al disminuir los costes laborales; como por las menores retenciones, al no haber consolidado comportamientos de contratación dirigidos exclusivamente a trabajadores sin discapacidades, y por iniciar la relación con anterioridad al posible crecimiento de la empresa.

«En cuanto al volumen, o al tipo de empresa, sobre todo empresas de nueva creación, porque ya se captan»

Las mayores demandas experimentadas desde las asociaciones provienen de empresas con actividades enmarcadas en el sector servicios, y para puestos de trabajo de servicios dentro de empresas de producción industrial.

«Para el sector servicios, para trabajos recepcionistas, telefonistas, comerciales, oficina, mucho a nivel de oficina»

«las que más hay es a nivel de comercio, a nivel de hoteles, lavanderías, cosas de este tipo, parkings»

«Entonces puestos que notablemente estén demandando más son auxiliares administrativos, mozos de almacén, supongo que debe coincidir bastante con el Heraldo de los domingos»

Las empresas que se dedican a nuevas actividades emergentes son, asimismo, buenos clientes de estas asociaciones. Entre otras razones, parece ser que los puestos de trabajo que se demandan desde estas nuevas actividades son puestos ergonómicamente más aptos para personas con deficiencias físicas que conlleven discapacidades relativas a su movilidad.

«nos están pidiendo mucha gente para televenta y teleoperación, que además se ajusta muy bien al perfil, porque para todas aquellas personas que tengan una dificultad importante de movilidad, pues se ajusta perfectamente»

Por fortuna, el carrusel de puestos de trabajo para los que se demanda este tipo de trabajadores es cada vez de una mayor magnitud, aunque, en su mayoría, se corresponden con: nuevas actividades, nuevos métodos basados en las tecnologías de la información o pocas exigencias en saberes.

«manipulados, limpieza, peones, administrativos con contabilidad, torneros, dependientes, vigilantes, conserjes, porteros, telemarketing. 50 ó 60 puestos diferentes cada año»

Se detectan también demandas que, aparentemente, tienen lugar debido a la situación del mercado de trabajo.

- Se busca en este colectivo de personas a aquellas profesiones que no se encuentran en el colectivo de no discapacitados. Configurando, en ocasiones, conjuntos de requerimientos ajenos en exceso a la realidad concreta en la que se mueve este colectivo.

«nos piden carpinteros, nos piden gente de mantenimiento, nos piden hasta un matricero-ajustador, o sea, es muy...»

«igual lo que te piden es lo que aquí llamamos en plan de cachondeo supermanes, parece mentira que se dirijan a una asociación como nosotros para pedir una persona con estas características: que tenga certificado de minusvalía, que tenga carnet de conducir, que pueda hacer carga y descarga, que tenga facilidad para los movimientos y para las posturas, que tenga una formación X, entonces le dices pero si eso casi ni se encuentra entre la población que no tiene discapacidad, como para encontrarlo aquí»

«o te piden unas formaciones increíbles... incluso te piden carreras que en Zaragoza no existen, periodismo, sociología, cosas así»

- Así como para puestos de trabajo de alta rotación relativa de trabajadores.

«de limpieza piden muchísimos, supongo porque son empresas con mucha movilidad de personal»

En cuanto a los conocimientos que requieren los puestos de trabajo para los que son demandadas personas discapacitadas, parece que no deben ser muy elevados.

«y luego está por un lado empleos que no se necesite mucha cualificación, pero por otro lado, y el sector responde a esto, tienes a gente con muy poquita formación»

Aunque se reciben demandas de todo tipo, las referidas a personas con altos niveles educativos no son precisamente las mayoritarias.

«Nos piden muchísimo de limpieza, pero también nos piden ingenieros técnicos, ingenieros electrónicos, economistas, nos piden recepcionistas, de vigilancia. Ahora tenemos casi 200 ofertas, pues hay de todos. Lo más destacable sería mozo de almacén, sería administrativos»

Generando problemas de ubicación precisamente para aquellas personas que han alcanzado un alto nivel educativo

«y por otro lado tienes también a diplomados y licenciados con una formación muy alta, a estos ¿dónde los metes? Si está tan mal el trabajo para todos»

Los intereses de oferta y demanda encontrarían un terreno más seguro de intercambio si ambas partes especificasen y sistematizasen:

- por parte de la demanda los usos para los que pueden ser empleados

- y por parte de la oferta los usos para los que son requeridos.

Definición de puestos por parte de los empresarios y diagnóstico de la deficiencia y discapacidad por parte del trabajador discapacitado.

«yo creo que en todas podrían insertarse»

«Que muchas personas discapacitadas se han desenvuelto perfectamente en el mundo laboral»

«un puesto bien definido y una minusvalía bien diagnosticada, si eso se conjuga se puede encontrar la persona idónea, de tal manera que esa minusvalía no va a repercutir en absoluto en la producción, en la eficacia para ese puesto, no solo ya para el empresario, sino también para el minusválido lógicamente, lo que no podemos hacer es trabajar en un puesto que no se adapte a nuestras posibilidades, que eso en definitiva es lo que hace todo el mundo»

«datos de la empresa, las condiciones, si hay límites de edad, describir que tipos de responsabilidades, tareas, herramientas, formación, si requiere experiencia, vehículo, y luego hay un test de accesibilidad, si se puede integrar una persona con silla de ruedas, si hay baños adaptados, si tiene ascensor, una valoración no sólo de lo que es el puesto sino de todo el ambiente, de todo el entorno donde la persona va a desarrollar ese puesto»

Una cuestión importante para las asociaciones son las condiciones de empleo en las que están inmersos los trabajadores discapacitados¹³. Se trata sobre todo de contratos precarios y con bajos salarios, pero que, de alguna manera, son las únicas posibilidades que tienen los discapacitados de conseguir unos medios de vida propios.

«nos vienen muchas ofertas cuyos salarios son bajísimos, contrataciones precarias, pero nosotros no podemos decir que no, porque habrá gente que a lo mejor verdaderamente lo necesite y quiera acceder a ello»

¹³ Coinciden con los análisis sobre la situación general de las personas con discapacidad presentadas en el informe de COLECTIVO IOE, CIMOP (1998: 512) «Si a las personas con empleos ordinarios precarios unimos el desempleo en sentido estricto, los empleos «protegidos» que no superan el salario mínimo interprofesional y las estimaciones hechas de empleo sumergido y paro encubierto, el balance supera ampliamente el millón de personas con discapacidad, que se encontrarían en una situación laboral vulnerable».

Estas nuevas condiciones de empleo «chocan» con las anteriores experiencias de algunos discapacitados sobrevenidos.

«Vienen con una idea de que claro, son personas que han cobrado sueldos o salarios muy grandes o muy importantes, por ejemplo en el caso de un tornero, y les cuesta ajustarse mucho a la realidad, no entienden el por que tienen que formarse para otro puesto de trabajo y aparte los salarios que piden son a veces desmesurados para los puestos de trabajo que posteriormente van a tener que cubrir. Te vienen desorientados, no saben que hacer, hacia donde dirigirse, se sienten inseguros»

4.3. Otros elementos que inciden en las posibles trayectorias

Mercado de trabajo y Centros Especiales de Empleo

Se valora positivamente el papel jugado por las ayudas públicas a la contratación de minusválidos, así como la creación de Centros Especiales de Empleo. Aunque tales medidas, además de ser insuficientes, han experimentado muchos problemas para su aplicación.

Desde otros lugares se ha cuestionado, en algunas ocasiones, la filosofía de crear centros especiales para minusválidos porque en lugar de favorecer su integración social, les recluyen en ghettos (sólo servirían como mal menor provisional) (Gabinete Técnico de Estudios Sociales, 1993: 58).

Las características propias de los integrantes de este colectivo y las condiciones del mercado de trabajo, no obstante, justificarían su existencia.

«las personas con discapacidad tienen que ir muchas veces a los CEEs porque no les queda otro recurso o posibilidad»

Y que, a su vez, explicaría el por qué de unas condiciones de empleo inferiores a las habituales en el mercado de trabajo ordinario, condiciones de empleo que el discapacitado interioriza como «las normales» para su situación.

«en los CEEs, evidentemente los sueldos suelen ser bajos. Una persona que ha estado durante mucho tiempo en un CEE cuando se le ofrece la posibilidad del trabajo normalizado, pues, ya lleva, una dinámica anterior de bajo sueldo, y tampoco le importa llegar a una empresa que incluso puede ganar un poco más que lo que estaba ganando en el CEE»

Sin embargo, no por ello las asociaciones renuncian a que los Centros Especiales de Empleo sean realmente un lugar de paso en la trayectoria hasta el mercado de trabajo ordinario.

«intentamos explicar a la gente el CEE como un salto, como una especie de puente, esas personas que necesitan reinsertarse laboralmente, es una buena manera de que ellos comiencen en ese CEE y que luego si nosotros recibimos otro tipo de ofertas. Después que ellos ya han alcanzado un ritmo, pues el poder enviarlos a otras empresas, de hecho...

«a veces empresas contactan con nosotros, seleccionamos las mejores personas del CEE, y las enviamos a las entrevistas»

No obstante, saben que para una parte importante de personas el Centro Especial de Empleo se convertirá en un agujero negro, en un lugar de no-retorno, sea por la amplitud de sus discapacidades, sea por los rasgos que ha incluido en su personalidad a lo largo de su proceso de socialización.

«hay gente que no va a salir nunca del CEE, porque su discapacidad está muy acusada, o a veces es más por tema psicológico propio, el temor a salir, el que no voy a alcanzar los niveles necesarios, van a tener que permanecer en ese CEE que quizás, entre comillas, el nivel de producción siempre va a ser menor que en una empresa de carácter normalizada»

De ahí que las asociaciones persigan gestionar algunos Centros Especiales de Empleo, como medios para ubicar a los discapacitados en el mercado de trabajo ordinario, mediante la generación de comportamientos, necesarios para desenvolverse satisfactoriamente en las relaciones de empleo asalariado, elementos que no han sido incorporados en su proceso de socialización anterior.

«nosotros recolocamos y hemos tenido muchas bajas dentro del C.E.E. de gente que va encontrando puestos de trabajo en otras empresas»

A vueltas con el 2%

Las asociaciones consideran, prácticamente, de imposible cumplimiento la normativa que habla del «2% de empleos para minusválidos», ni por parte de la propia administración ni por parte de las empresas.

«nadie crea una empresa para perder dinero, evidentemente tiene que haber apoyos ahí, si no, no habrá empresarios. La legislación

no acaba de cumplirse. Primero la incumple la administración, por eso tampoco se puede imponer al mundo de la empresa, ¿Qué fuerza moral tienes de imponer a los demás cuando la administración en algunos casos tampoco cumple?»

De forma que, de ser una vía posible de estabilización en el mercado de trabajo ordinario, se convierte en una estrategia que actúa en dirección contraria.

«Nunca puedes ir por el 2%. Todas las empresas de más de 50 trabajadores tiene la obligación del 2%. Si le vas así, te van a cerrar la puerta contra las narices. Tienes que decirles que tiene una bolsa fantástica, maravillosa, de profesionales, que luego tengas dificultades para cubrir ese puesto, tu no lo puedes decir.»

4. Bibliografía

- BOWLES, S. y GINTIS, H. (1985): *La instrucción escolar en la América capitalista*, Akal, Madrid.
- COLECTIVO IOE-CIMOP (1998): *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con deficiencia*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de migraciones y servicios sociales, Madrid.
- GABINETE TÉCNICO DE ESTUDIOS SOCIALES, (COLABORACIÓN COLECTIVO IOE) (1993): *Empleo y Ley de Integración Social del Minusválido en el sector financiero. Lógica cultural subyacente en algunos sectores sociales significativos*, (DOCUMENTO INÉDITO) Madrid.
- INSERSO (1989): *Las personas con minusvalía en España. Aspectos cuantitativos*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- INSTITUTO IDES (1988): *Las personas con minusvalía en España. Necesidades y demandas*. INSERSO, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1987): *Encuesta sobre deficiencias, deficiencias y minusvalías*, INE, Madrid.
- VALERA, J. y ÁLVAREZ URÍA, F. (1988): *Sujetos frágiles: Ensayos de Sociología de la desviación*, Paidea, Madrid.