

Dirección
JAVIER PRADERA Y FERNANDO SAVATER

Edita
PROMOTORA GENERAL DE REVISTAS

Presidente
JESÚS DE POLANCO

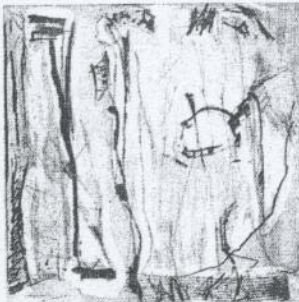
Consejero Delegado
JUAN LUIS CEBRIÁN

Director General
JAVIER DÍEZ DE POLANCO

Director Gerente
IGNACIO QUINTANA

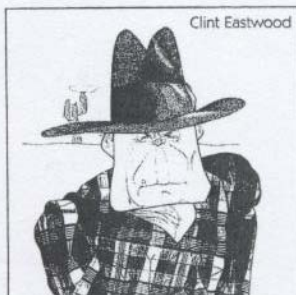
Coordinación Editorial
NURIA CLAVER

Maquetación
ITALA SPINETTI, SONIA BILBAO
CRUZ MARINO



Ilustraciones

PILAR DOBLADO (Tarragona, 1952)
Se formó en La Escuela de Arte de su ciudad natal y prosiguió sus estudios en el Estudio Arjona, los Talleres de la Galería Brita-Prinz y los de Arte Actual del Círculo de Bellas Artes de Madrid; actualmente trabaja en los talleres de Infografía y Olografía "La linterna mágica".



Caricaturas
LOREDANO

Correo electrónico: claves@progres.es
Internet: www.progres.es/claves

Correspondencia: PROGRESA.
GRAN VÍA, 32, 2ª PLANTA. 28013 MADRID.
TELÉFONO 91 / 538 61 04. FAX: 91 / 522 22 91.

Publicidad: GDM. GRAN VÍA, 32, 7ª, 28013
MADRID. TELÉFONO 91 / 536 55 00.

Impresión: MATEU CROMO.
Depósito Legal: M. 10.162/1990.



Esta revista es miembro de ARCE
(Asociación de Revistas
Culturales Españolas)

Distribución: ÍTACA
LÓPEZ DE HOYOS, 141. 28002 MADRID.

Para petición de suscripciones
y números atrasados dirigirse a:
Edisa. López de Hoyos, 141. 28002 Madrid.
Teléfono 902 / 25 35 40

SALVADOR GINER	2	LAS RAZONES DEL REPUBLICANISMO
ESTHER VERA JOSÉ MARÍA COLOMER	14	EL NACIONAL-CATOLICISMO DE FIDEL CASTRO
JUAN F. LÓPEZ AGUILAR	22	LEVIATÁN & CO Fantasía y realidad de una resurrección
CARMEN GONZÁLEZ ENRÍQUEZ	27	DEPURACIÓN O PERDÓN EN LAS NUEVAS DEMOCRACIAS El caso de Europa del Este
CARLOS RODRÍGUEZ BRAUN	34	ESTADO SOCIAL Y ENVIDIA ANTISOCIAL
PAUL A. BOGHOSSIAN	40	EL ENGAÑO DE SOKAL Contradicciones internas del relativismo 'posmoderno'
Diálogo Juan Carlos Vidal	46	Leszek Kolakowski El bufón ya ha cumplido setenta años
Historia Javier Tusell	51	¿Qué hubiera sucedido si...? Posibilidad e imaginación en el relato histórico
Ensayo José M ^a Ridao	54	El 98 y la lectura nacionalista de los clásicos
Economía regional Germán Ojeda	62	El fracaso del Norte
Sociología Jorge Ruiz	67	La construcción social de las minusvalías
Literatura María Belmonte	72	Elogio del nómada
Cine Alberto Úbeda-Portugués	76	Clint Eastwood
Casa de citas Javier Rodríguez de Fonseca	78	Tucidides

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LAS MINUSVALÍAS

JORGE RUIZ

Deficiencia, discapacidad y minusvalía son términos casi sinónimos. De hecho son utilizados en muchos textos y contextos de manera indiferente para designar una misma realidad y unos mismos colectivos. No es mi intención criticar este uso indistinto de los términos. Sin embargo, me interesa señalar diferencias de matiz entre estos términos que me parecen importantes en la medida en que nos permiten acotar y clarificar distintas realidades y modos de enfocarlas diferentes.

Deficiencia hace referencia a aspectos médicos, y como tales *objetivos*, que presentan determinadas personas a nivel físico, psíquico o sensorial. Por *discapacidad* podemos entender el modo como afectan estas deficiencias a las personas que las presentan. En este sentido, la discapacidad está referida al modo como los sujetos viven su deficiencia: es, por tanto, a una realidad *subjetiva*. Por último, el término *minusvalía* alude a la consideración social de las deficiencias, en concreto a la menor valoración social de las personas que las presentan. La minusvalía no sería un asunto ni estrictamente objetivo ni subjetivo, sino que pertenecería al campo de la *intersubjetividad social*.

Siguiendo esta línea terminológica, por minusvalías podemos entender el conjunto de ideas, creencias y actitudes, so-

cialmente compartidas o con un alto grado de consenso social, referidas a la condición de las personas con deficiencias¹. El carácter social de las minusvalías no se limita, por tanto, a que sean valoraciones compartidas dentro de una sociedad; más importante es quizá su dimensión de consenso, de producto de una construcción social.

El punto de partida de la investigación

En las siguientes líneas pretendo analizar los procesos sociales por los que a las personas con deficiencias se les asigna una menor valoración social que a las personas que no las presentan. Aunque esta menor valoración social afecta a todas las parcelas de la vida de las personas con deficiencias, es en el ámbito del trabajo donde en mayor medida se manifiestan y mayor importancia adquieren. Siendo la nuestra una sociedad estructurada en torno al trabajo, es en esta esfera donde en mayor medida determinamos el valor de las personas: su capacidad de producir valor y el valor que recibe en compensación, ya sea en forma de salario o en cualquier otra forma de retribución.

Para analizar los procesos sociales de construcción de las minusvalías me basaré en dos recientes investigaciones realizadas por Caleidoscopia Investigación Social en las que he tenido la oportunidad de participar. Una, en la que hemos estudiado los factores personales y sociales de la integración laboral de personas con deficiencias físicas o sensoriales; la otra, en la que estudiamos la misma

cuestión referida a personas con deficiencias psíquicas o enfermedades mentales². En el análisis que presentamos a continuación me referiré a la información obtenida en las investigaciones citadas, en particular a la que nos suministró las entrevistas que realizamos con expertos en las minusvalías y los grupos de discusión que realizamos con empresarios y responsables de selección de personal de las empresas (en adelante, "las empresas")³.

En estas investigaciones hemos detectado tres tipos de mecanismos por los que las minusvalías son construidas socialmente: *las atribuciones, las tautologías y la lógica de la preferencia*. Estos procesos no son independientes entre sí, sino que en cierta medida son etapas o niveles de un mismo proceso social de construcción de las minusvalías. Podemos decir que son subprocesos de una misma "lógica" social.

Atribuciones

La construcción social de las minusvalías comienza con la atribución de determinadas "cualidades" o características a partir de las deficiencias, en particular

de los aspectos tangibles y, sobre todo, visibles de las mismas. Hemos detectado dos tipos de atribuciones fundamentales.

– La atribución de limitaciones laborales a partir de las deficiencias.

– La atribución de inferioridad necesaria como trabajador, a partir de las limitaciones.

a) La atribución de limitaciones

"Las empresas" atribuyen fundamentalmente a las personas con deficiencia cinco tipos de limitaciones laborales⁴: limitaciones de movilidad, limitaciones de la capacidad intelectual, problemas de relación con los demás, problemas de salud y apariencia desagradable.

1) *Las limitaciones en la movilidad* son atribuidas de manera casi inmediata a las personas cuya deficiencia afecta al aparato locomotor y/o a las extremidades superiores. Y es que la movilidad, tal y como es definida por "las empresas", no está sólo referida a la capacidad de desplazamiento, sino también a la capacidad de desenvolvimiento en el puesto de trabajo: capacidad de manipulación y carga de objetos, de manejo de mecanismos, etcétera.

"Pero eso es diferente porque los pones en una cinta colocando las figuras y pones a alguien, por decirlo entre comillas,

4 Aunque estas atribuciones no sean realizadas exclusivamente por "las empresas", las consideramos como propias de ellas debido a que fue ellas de quienes recabamos la opinión en nuestras investigaciones.

¹ En este artículo adoptamos el término médico-objetivo al ser el menos cargado, en principio, de elementos valorativos.

² Ambas investigaciones fueron realizadas por encargo del Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, los años 1995 y 1996, respectivamente.

³ Las citas literales que incluimos en este artículo son de estas entrevistas a estos grupos. Las entrevistas a expertos son identificadas con las siglas E. E. seguidas de un número de identificación, todo ello entre corchetes. Los grupos de discusión son identificados con las siglas G. D. seguidas del perfil del grupo del que han sido extraídas las citas, todo ellos entre corchetes.

normal que controle la cocción de las figuras y no hay ningún problema. Pero pon a una persona en silla de ruedas en una fresadora, que tiene que coger una lámina aquí, controlar la máquina allí, que tiene que sacar no sé qué... y a ver cómo lo va a hacer. Yo creo que son cuestiones bastante reducidas, técnicas o administrativas; a la calle no pueden salir porque tienen que coger el coche, tienen que andar, está lloviendo, tienen que... imagen, en fin, son millones de cosas". [G. D. Medianas empresas]

2) *La limitación en la capacidad intelectual* es atribuida de manera inmediata a las personas con deficiencias psíquicas. Estas capacidades suelen estar referidas a la memoria y la asociación de ideas y afectarían, siempre según "las empresas", a la iniciativa de la persona en el puesto de trabajo. Si bien son las personas con deficiencias psíquicas a las que en mayor medida es atribuida esta limitación intelectual, también es atribuida con frecuencia a personas con parálisis cerebral. En estos casos, las apariencias son si cabe más determinantes en el proceso de atribución de la limitación.

"... El psíquico yo asumo que la capacidad de trabajo es inferior, simplemente". [G. D. Medianas empresas]

"Porque primero (los individuos con parálisis cerebral) al tener falta de comunicación, al ser muy lentos en la forma oral, todo el mundo piensa que son tontos. Que tienen incontinencias, suelen babear, se les desfasan muchísimo los gestos de la cara. Eso ya de entrada, pues les hace que pongan en cuestión su capacidad intelectual (...) suelen tener unos desprendimientos

gestuales muy extraños; entonces, visualmente, ya la gente les considera visualmente desagradables, y a lo mejor yo pienso que todo el mundo que no está metido en este campo lo que les encuentra es imprevisibles". [E. E. 2]

3) *Los problemas de relación* con los compañeros de trabajo y con los jefes son una característica limitativa de su capacidad laboral que es atribuida, en mayor o menor medida, a toda persona con cualquier tipo de deficiencia. Serían personas problemáticas, excesivamente susceptibles, personas que "están viviendo una desgracia" que les confiere un carácter difícil. Esto dificultaría su relación con los demás que, en el contexto del trabajo, adquieren unos niveles de tensión y conflicto que no están capacitados o capacitadas para soportar. Esta atribución de problemas de relación llega incluso en ocasiones a transferir la conflictividad de las relaciones a las personas con deficiencias: los deficientes serían, según esta atribución, personas conflictivas, al menos potencialmente.

"No saben cómo reaccionar, y si se enfadará, y si le digo esto, cómo lo hago, no sé. ¿Cómo se lo diría a cualquier trabajador? Pues haga lo mismo con este otro trabajador. Cuesta salvar esta barrera". [E. E. 8]

Si bien la atribución de problemas de relación afecta a casi la totalidad de deficientes, para quienes tienen deficiencias en la audición cobra especial importancia. Y esto porque es la limitación más importante que les atribuyen "las empresas". Los sordos serían trabajadores "casi" normales si no fuera por los problemas de comunicación que presentan respecto de sus compañeros y, sobre todo, respecto de sus jefes. A lo que hay que añadir el difícil carácter atribuido a los deficientes en su conjunto.

"... yo personalmente prefiero a una persona normal, en principio, siendo igual, que a una persona discapacitada, que sea sorda por ejemplo; yo prefiero... solamente por comunicación, porque no quiero problemas, de primeras no quiero problemas". [G. D. Medianas empresas]

4) Socialmente hay una cierta identificación o equiparación de las deficiencias con las enfermedades: el deficiente es una persona enferma o, al menos, con *problemas de salud*. Esta atribución de problemas de salud a los deficientes tiene mucho que ver con la medicalización de las deficiencias: los deficientes siguen tratamientos de rehabilitación, sufren dolencias y recaídas, toman en muchos casos medicación. Este tratamiento médico de las deficiencias lleva a "las empresas" a considerar a la mayoría de deficientes como personas con salud delicada: su absentismo laboral por razones de salud sería necesariamente mayor, su rendimiento laboral se vería afectado por sus problemas de salud, etcétera.

"También tiene su contra. Hay incapacidades que pueden ser progresivas y que en principio pueden hacer su función, pero luego no, y tienes que cargar con ello hasta que...". [G. D. Medianas empresas]

5) Muchas deficiencias llevan asociada una *apariencia socialmente desagradable*. Por supuesto, las deformidades son el prototipo de esta atribución. Pero también serían desagradables aquellas deficiencias que no llevan asociado ningún elemento de deformidad, en la medida en que nos sitúa frente a una "desgracia personal". Trabajar con personas cuya apariencia denota que sufren una "desgracia" es violento. Esta atribución de apariencia desa-

gradable cobra especial importancia para las empresas, en los trabajos de cara al público: piensan que son personas que por su apariencia causan rechazo en la clientela.

"Yo prefiero ver a mi lado a una persona normal que a una persona que tenga algún problema, porque humanamente a mí me va a preocupar, y ya bastantes preocupaciones tienes en todo. A mí me va a preocupar que una persona, no sé, pues se haya quemado la cara o tal. Me va a preocupar. Esa persona cómo estará, y más si estas conviviendo con él. Entonces prefiero apartarle, prefiero que, si puede ser, no esté al lado mío". [G. D. Medianas empresas]

Puede argumentarse que las personas con deficiencias están *efectivamente* limitadas para la realización de determinados trabajos. Nadie está libre de este tipo de opiniones; de hecho, son la mejor prueba de que las creencias y actitudes hacia las personas con deficiencias son, en mayor o menor medida, compartidas socialmente. Sin embargo, para mostrar el carácter arbitrario de esta opinión sólo tenemos que considerar que no sólo los deficientes sino todos presentamos limitaciones laborales. La cuestión es que a las personas con deficiencias estas limitaciones les son asignadas de manera inmediata y según mecanismos de atribución predeterminados.

A cada deficiente se le atribuyen una o varias de estas limitaciones según su caso particular, según el tipo y grado de la deficiencia (o las deficiencias) que presente. Pero podemos decir que hay minusvalía si, y sólo si, a una persona que presenta una deficiencia se le atribuye una o varias limitaciones en cualquier ámbito de su vida, pero fundamentalmente en el ámbito laboral.

b) La atribución de inferioridad

A partir de las limitaciones laborales que caracterizarían a las personas con deficiencias, "las empresas" derivan su inferioridad necesaria. Esta "inferioridad" consiste, en primer lugar, en una mayor necesidad de adaptación al puesto: la persona deficiente, aunque presente el perfil idóneo para ocupar un determinado puesto, necesitaría un mayor esfuerzo y más tiempo para adaptarse a él que otra persona. Esta mayor necesidad de adaptación supondría un coste para la empresa, que determinaría la inferioridad como trabajador de la persona deficiente.

"... si estamos hablando de pequeñas y medianas empresas que de lo que se trata es que te traiga el pedido debajo del brazo y sacarles la rentabilidad, si es posible no al mes, sino a los 15 días, pues mucho mejor". "Lo que se busca es la rentabilidad". [G. D. Medianas empresas]

Pero más importante que esta inferioridad de principio que establecen "las empresas" respecto de los deficientes es su exclusión de la lógica de la superación. No sólo es que a los deficientes les cueste más adaptarse a los puestos y que le cueste más a la empresa. Además, es que no pueden superar su inferioridad: son necesariamente "inferiores", y siempre lo serán, hagan lo que hagan.

"Normalmente se hace una inversión y tiene que tener una rentabilidad a muy corto plazo; por tanto, como esa rentabilidad depende muy directamente de las personas que trabajan para nosotros, nos tenemos que poner en un nivel de exigencias muy alto y tenemos nuestros prejuicios. Para poder contratar tiene que ser una persona no discapacitada, que tiene que tener

un determinado perfil, al mismo tiempo que tener una edad, una experiencia o tiene que ser separado o viudo". [G. D. Medianas empresas]

Esta exclusión de la lógica de la superación tiene dos vertientes. Por un lado, la necesidad de adaptación del puesto a las características de las personas con deficiencias, más que un coste elevado o un inconveniente insuperable para "las empresas", supone una ruptura de su lógica. Según la lógica empresarial, es el trabajador quien tiene que adaptarse al puesto y no a la inversa⁵. Esta necesaria adaptación del puesto a la persona deficiente se superpone a la adaptación de ésta a aquél, ocultándola y excluyendo de hecho a los deficientes de la lógica de la superación.

"(...) para contratar a una persona de éstas, la tendría que contratar para la oficina. Y no me vería en la obligación, como bien ha dicho antes éste, de poner un acceso para poder subir. De tal forma que me ahorraría una cantidad de gastos, lógicamente...". "Aunque te lo pagaran, de molestias. Aunque la Administración te lo pagara por tus molestias". [G. D. Medianas empresas]

"Yo creo que uno de los inconvenientes, bueno, de las dificultades, es la falta de movilidad y sobre todo porque las empresas y los edificios no están tampoco diseñados para tener personas con esas características. Nosotros

tenemos una persona que tiene problemas de columna y realmente es un problema; ¿por qué?, porque el edificio en donde está no está pensado para tener a una persona que tiene que subir en silla de ruedas. Entonces, una de dos, o cambias todo el edificio y haces unas obras de no sé qué, o realmente tienes problemas. Por tanto, hay una disfunción, no tanto por la persona, sino porque en su día tampoco se ha pensado realmente lo que en este momento se está haciendo en la ciudad, en los servicios públicos, que es adecuar...". [G. D. Grandes empresas]

Junto a esta necesidad de adaptación del puesto a los deficientes hay otro factor que contribuye a su exclusión de la lógica de la superación. Y es la atribución por parte de "las empresas" de una menor flexibilidad o polivalencia laboral, entendida como la capacidad para realizar circunstancialmente tareas ajenas a su puesto de trabajo. Aunque el deficiente presente un perfil idóneo para un puesto, se adapte a él en un tiempo reducido y sin complicaciones y no requiera adaptaciones especiales del puesto a sus características, aunque todo esto ocurriera y en los casos en los que ocurriera, "las empresas" siempre les atribuirán una menor polivalencia que a una persona que no presente deficiencia alguna. "Las empresas" consideran a las personas con deficiencias, en el mejor de los casos, como personas monovalentes.

"Es decir, yo creo que cada vez necesitamos menos gente especialista en determinado tema y más todoterreno, y te quedas un poco bloqueado en temas de movilidad, temas de flexibilidad, temas de departamentos

que cierras y potencias otro; entonces es una persona que quizá está en unas limitaciones que... eso que tú has pensado lo puede hacer, y si después de un año todo eso se ha de cambiar y hacerse de otra manera, quizá esa persona es... no tiene la flexibilidad de los todoterreno". [G. D. Grandes empresas]

Tautologías

Junto a las atribuciones encontramos otros procesos sociales de construcción de las minusvalías que podemos denominar tautologías. Las tautologías son formas lógicas caracterizadas por la circularidad: son proposiciones que crean sus propias condiciones de veracidad. Respecto de los deficientes, nos encontramos con juicios socialmente establecidos que se prueban a sí mismos..., en la práctica.

Por ejemplo, "las empresas" crean condiciones de acceso a los puestos que excluyen de hecho a las personas con deficiencias. Este rechazo les desanima y consiguientemente no acuden a los procesos de selección de las empresas. El resultado es que las personas con deficiencias no son consideradas como desempleadas por "las empresas", ya que no aparecen en los procesos de selección, por lo que no modifican los criterios de selección de personal, de manera que continúan rechazando de hecho a los deficientes, etcétera.

"Quizá nos llevaríamos una sorpresa si hiciéramos de ellos una encuesta a ver qué tanto por ciento de las personas paradas que hay en España son disminuidos; a lo mejor no es tan importante como se nos hace ver. Yo, con la cantidad de currículos que he visto de disminuidos, pienso que deben ser mínimas las personas que están en esa situación". [G. D. Grandes empresas]

⁵ Por supuesto, también hay una adaptación del puesto a las características particulares de personas que no presentan deficiencias, pero esta adaptación permanece "invisible", entra dentro de la "normalidad".

"La verdad es que tampoco es que venga mucho minusválido a las selecciones de trabajo".

"En mi caso es que no llaman a la puerta".
 "... y lo que nos está pasando a nosotros es que las empresas que estamos utilizando (de trabajo temporal) para contratar no nos mandan gente con discapacidad" [G. D. Medianas empresas]

La familia de los deficientes es, no obstante, la responsable de la mayor parte de estas tautologías. Por ejemplo, aquellas familias que consideran que las personas con deficiencias no pueden valerse por sí mismas en distintas esferas de la vida social y, consiguientemente, limitan la autonomía de sus familiares deficientes. La sobreprotección de la familia impide, o al menos limita en mayor o menor medida, el desarrollo personal de los deficientes, con lo que ven muy reducida su autonomía personal respecto de la familia, lo que refuerza la creencia en la dependencia, etcétera. Por supuesto que todas las familias no se comportan igual respecto de los deficientes que forman parte de ellas. Pero que haya familias que permitan y aun alienten la autonomía personal de los deficientes, no nos impide señalar las creencias y los juicios tautológicos de las familias como uno de los procesos más importantes por los que se producen socialmente las minusvalías. Y más si tenemos en cuenta que estos juicios tautológicos tienen como referente fundamental la capacidad como trabajadores de los deficientes.

Hay que resaltar que todas estas tautologías funcionan según procesos muy similares: son juicios apriorísticos sobre la capacidad de los deficientes, que a su vez tienen efectos sobre su comportamiento que "confirman" el juicio inicial. Vale decir, que crean las condiciones para la confirmación del juicio inicialmente formulado.

Son trampas lógicas de las que los deficientes sólo pueden escapar mediante la negación en la práctica, es decir, actuando en el mismo plano en el que estas trampas funcionan.

"... entonces los cambios tienen que ser en dos direcciones: en el propio colectivo, que a veces tienen muy asumido su propio rol de minusválidos dependientes, inactivos, fuera del mundo laboral y sus posibilidades; y el propio mundo laboral y social, que justamente presentan esa imagen: no pueden trabajar, hay que cuidarlos, hay que apoyarlos, más que integrar laboralmente. Lo que hay que hacer es romper, cambiar la lógica". [E. E. 6]

La lógica de la preferencia

Las atribuciones de limitaciones y de incapacidad de superación, y las tautologías en las que se envuelve a las personas con deficiencias, encuentran su corolario en una lógica de la preferencia que funciona socialmente como justificación del rechazo y enmascaramiento de la discriminación. Establecida la inferioridad laboral de los deficientes en la teoría, mediante las atribuciones y en la práctica mediante las tautologías, el discurso justificativo del rechazo es casi inmediato y, en cierta medida, burdo. Este discurso se apoya en una lógica de la preferencia, que simula una supuesta elección que en la práctica no es ni siquiera planteada en la mayoría de los casos.

"No, yo creo que no (vemos al deficiente como un potencial trabajador en nuestras empresas)".

"Como primera elección, no". [G. D. Medianas empresas]

Que los deficientes no sean considerados como primera elección en los procesos de selección de personal de las empresas supone en la práctica su

exclusión del empleo en la empresa ordinaria. En este sentido, el término minusvalía, aplicado a la realidad laboral de las personas con deficiencias, es un eufemismo: no es que valgan menos en el mercado laboral, es que no valen nada. En este sentido, podemos considerar a las personas con deficiencias que se han integrado laboralmente como excepciones que no afectan a la exclusión laboral de hecho que sufren como colectivo.

Estrategias de 'desmontaje' social de las minusvalías

Teniendo en cuenta todo lo anterior, parece claro que para lograr la integración laboral efectiva de los deficientes no basta con "mejorar" sus posibilidades laborales mediante la capacitación profesional y los incentivos a empresas por su contratación. Ambas son medidas necesarias, aunque claramente insuficientes. La equiparación en la capacitación laboral de las personas con deficiencias no es suficiente para lograr su acceso a los empleos ordinarios. Si el mercado de trabajo les atribuye una inferioridad laboral derivada de su condición física, psíquica o sensorial, aportar la misma preparación laboral no corrige la exclusión; sobre todo teniendo en cuenta la afluencia masiva de candidatos que optan a los puestos de trabajo en las condiciones actuales de desempleo. Para que la formación fuera una estrategia de integración eficaz, debería suponer un plusvalor que compensara la inferioridad laboral atribuida socialmente a las personas con deficiencias. Sin embargo, esta "sobre-preparación" es tanto costosa económica y personalmente como arriesgada en sus efectos prácticos: sólo permitiría a las personas con deficiencias optar a puestos que requieran una alta cualificación.

No cabe duda de que ofrecer formación a las personas con deficiencias es una medida necesaria, ya que les ofrece una posibilidad de integración que de otro modo no tendrían,

aunque ésta sea muy reducida. Además, les hace "aparecer" en el mercado de trabajo, con el consiguiente efecto demostrativo. Sin embargo, no es menos cierto que esta actividad formativa supone un esfuerzo por parte de los deficientes que no siempre se ve plasmado en resultados prácticos respecto del empleo. Y, lo que es más importante, genera expectativas laborales en estas personas que, caso de no verse realizadas, como ocurre con frecuencia, dan lugar a un mayor retraimiento y una mayor marginación social.

"Hay muchísimas personas que tienen miedo, o sea, que no quieren hacerlo, que no quieren porque existe un fracaso anterior, porque muchas veces no hay intérprete... todo eso dificulta la formación, porque tienen niveles muy bajos y les cuesta mucho alcanzar el nivel exigido en la formación, y entonces rechazan la formación".

En cuanto a las "ventajas" que se ofrecen desde la Administración a las empresas para la contratación de deficientes, tienen el inconveniente de no ser conocidas ni comprendidas por éstas; e incluso tienen el efecto contrario al perseguido: reforzar la atribución de inferioridad laboral de las personas con deficiencias. El razonamiento parece ser: si priman la contratación de deficientes es porque rinden menos laboralmente.

"Yo no creo que la forma principal para que esta gente pueda acceder al mercado laboral sea dando ayudas fuertes a las empresas. Las empresas, si piensan que esa persona no va a hacer bien ese trabajo, no van a contratarla. Creo que el Estado debería hacer lo posible para que eso lo viéramos en las empresas grandes, en la Administra-

ción. Si nosotros vamos a la Administración y vemos que la persona que nos atiende, si hay un porcentaje alto de personas con discapacidad trabajando, nosotros empezaremos a verlo más normal. Esto es un fomento para que otras empresas lo vayan haciendo; lo que no se puede pedir es que empresas pequeñas o medianas sean las primeras en lanzarse con los miedos que puede haber y que sean la avanzada de contratación de estas personas". [G. D. Medianas empresas]

Siendo estas dos las medidas más extendidas de ayuda a la integración laboral de las personas con deficiencias, y siendo tan limitadas y de resultados tan inciertos, parece que estamos afirmando la inevitabilidad de su exclusión laboral, con las únicas excepciones de las iniciativas de empleo protegido y los aún más excepcionales accesos a los empleos ordinarios. Sin embargo, desde nuestro planteamiento, lo que nos interesa señalar es la importancia de intervenir sobre la construcción social de las minusvalías, de la que venimos hablando, como el único modo de conseguir una incorporación significativa de los colectivos de deficientes al mercado de trabajo ordinario. Esta intervención no es incompatible con las medidas adoptadas hasta la actualidad; y de hecho ya ha sido abordada desde distintas iniciativas, si bien sin el título tan rimbombante que aquí le asignamos.

"Lo que más dificultad nos puede dar no son ellos ni su discapacidad ni su motivación ni sus ganas ni su nada, sino la mentalidad de mucha gente que todavía cree que discapacidad es sinónimo de inutilidad; eso para mí es lo más gordo y lo que antes hay que

atajar, la ignorancia tremenda, total y sobre todo tipo de medidas legales, de incentivación al empleo, o sea, ahí ya es para dedicarte a hacer puerta por puerta y decir que no tienen ni idea, un desconocimiento total; entonces yo creo que eso es lo más importante, porque es lo que más afecta a la inserción". [E. E. 1]

"(...) Porque, el centro especial de empleo la idea es contratar a las personas con menos posibilidades de inserción, el Estado te da estas ayudas para paliar ese déficit de producción que pueda tener esa persona con disminución. Además, el centro especial de empleo está concebido también como un centro de paso, o sea, muchas veces los *déficit* de producción que pueda tener una persona con disminución se deben a carencias de hábitos laborales; por ejemplo, entonces, pues bueno, se dice, estás en un periodo en el centro especial de empleo, aprendes, adquieres estos hábitos laborales, te preparas para ya insertarte en el mundo laboral, pero esto desgraciadamente no está pasando, la gente se está quedando estancada en el centro especial de empleo". [E. E. 7]

Solamente apuntar que para esta intervención la medida más eficaz parece ser propiciar un conocimiento directo de "las empresas" respecto de la capacidad laboral de los deficientes. En este sentido, las prácticas en la empresa ordinaria, propiciadas desde centros de formación ocupacional para deficientes y el empleo con apoyo⁶, se han mostrado como las estrategias más efectivas de integración laboral de las per-

sonas con deficiencias. Y lo que es aún, si cabe, más importante, estas medidas tienen efectos de *desmontaje* sobre la construcción social de las minusvalías que trascienden el beneficio particular de la persona deficiente que accede al empleo.

"Yo creo que, en líneas generales, la persona discapacitada puede hacer ciertos trabajos, y cuando has tenido alguno, yo creo que eres menos medroso a tener otro".

[G. D. Medianas empresas]

"Nosotros, por la experiencia que decía antes, tener una escuela que se dedicaba a formarlos, y vino y se presentó, ¿y qué hacen durante tres meses?: te traen a la persona esta a la empresa, sin ningún coste; ellos lo hacen con un monitor al lado, que está las cuatro o cinco horas de trabajo al lado del chaval, introduciéndole en el mercado de trabajo. Es decir, cuando quieres contratarlos ya has visto, sin ningún tipo de compromiso, una cosa, has podido tomar conciencia de que esta persona que yo creía que no podía hacer nada, pues mira, a lo mejor sí que me vale. Yo creo que esto es importante, porque a veces no somos conscientes; un sordomudo, ¿qué puede hacer? ¡Muchísimas cosas!".

"Tú lo has podido vivir, eso

lo has contado, pero, vale, aquí hay empresas que por lo visto os ha ocurrido lo mismo; yo es que seguramente tendré esos puestos, seguro que los tendré, no estoy diciendo que no, pero es que no lo veo, no puedo ver dónde los puedo encajar, a esta persona, a no ser que sea un sordomudo, como he dicho antes". [G. D. Grandes empresas] ■

[Dedico este artículo a mis compañeros de la empresa Caleidoscopia por sus trabajos de investigación realizados para la elaboración del mismo.]

⁶ El empleo con apoyo son experiencias relativamente recientes desarrolladas por programas de integración laboral de personas con deficiencia psíquica, consistentes en mantener un servicio de asesoramiento y apoyo a la integración en el mismo puesto de trabajo. Con ello consiguen tanto mejorar la adaptación al puesto de trabajo de la persona con deficiencia como vencer las reticencias y miedos de "las empresas". Con deficientes físicos sólo se ha desarrollado alguna experiencia de empleo con apoyo, con personas afectadas de parálisis cerebral.